



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



Al servicio
de las personas
y las naciones

EL PERÚ PRIMERO

Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú



Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú

Por Miguel Jaramillo y Hugo Ñopo
Investigadores Principales en el Grupo de Análisis
para el Desarrollo - GRADE
Mayo 2020

Resumen

¿Qué impactos, a corto y mediano plazo, puede tener la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres? Esta es una pregunta de políticas públicas muy relevante, ya que tiene como sujeto a la mitad de una población con menores tasas de ocupación y que está sobrerrepresentada en el trabajo a tiempo parcial, autoempleo, informalidad, empleo a plazo fijo de menor duración y en firmas pequeñas, con menor productividad.

En este documento nos centramos en esta pregunta presentando un análisis comparativo de la inserción laboral de las mujeres en contraste con la de los hombres, explorando sus fortalezas y debilidades frente al choque que vivimos. Se incluye a las mujeres jefas de hogar, algunas interseccionalidades relevantes para el diseño de políticas, así como también la posible evolución de la violencia doméstica. En el agregado, el impacto de la epidemia a corto (cuarentena para todos excepto actividades económicas esenciales) y mediano plazo (considerando la primera etapa de reinicio de la actividad productiva), es similar para hombres y mujeres. Sin embargo, los grupos especialmente vulnerables en este contexto incluyen a mujeres en el entorno urbano, con varios hijos, trabajando en los sectores de comercio y servicios y de manera informal. Además, se identifican opciones de políticas para mejorar la empleabilidad de las mujeres, sugiriendo su monitoreo efectivo, así como mecanismos de atención para manejar la violencia doméstica.

Índice

Resumen ejecutivo	3
1. Introducción _____	5
2. Algunas condiciones relevantes de los hogares _____	8
2.a Los hogares de jefatura femenina.	8
2.b Los hogares y las restricciones al trabajo remunerado de las mujeres.	13
3. La mujer en el mercado laboral peruano. Condiciones y posibles impactos _____	18
3.a Panorama pre-pandemia	18
3.b Las Mujeres y las Mypes	23
3.c Impactos de corto plazo de la pandemia en el Perú.	25
3.d Impactos de mediano plazo de la pandemia en el Perú.	29
3.e Algunos subsectores con mayor impacto negativo en el empleo femenino.	33
4. Algunas interseccionalidades importantes _____	35
5. Más allá del trabajo y la economía: violencia doméstica _____	58
6. Opciones de políticas: ¿cómo enfrentar los impactos negativos de la pandemia sobre las mujeres? _____	60
Referencias	67
Anexos	69

Resumen ejecutivo

Existen buenas razones para pensar que las mujeres pueden sufrir de manera desproporcionada los efectos de la crisis generada por la epidemia del coronavirus. No solo porque se ubican, por lo general, en dos de los sectores potencialmente más golpeados por la crisis (comercio y servicios), sino que, además, mantienen menores tasas de ocupación y están sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial, el autoempleo, la informalidad, el empleo a plazo fijo de menor duración y el empleo en empresas pequeñas, con menor productividad.

En este estudio se analizan los potenciales efectos de la crisis sobre el empleo y los ingresos laborales de las mujeres. Se presenta un análisis comparativo de la inserción laboral de las mujeres en contraste con los hombres, explorando sus fortalezas y debilidades frente al choque que vivimos. El informe incluye a mujeres jefas de hogar, algunas interseccionalidades relevantes para el diseño de políticas, así como también la posible evolución de la violencia doméstica.

Para abordar estos temas se usa una metodología de análisis cuantitativo enfocada en la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) para el año disponible más reciente, es decir 2018; y se realiza un análisis individual y de los hogares. En los hogares se presenta una investigación de la situación prepandemia, explorando algunos factores que restringen la oferta laboral femenina y se documenta la evolución de los hogares con jefatura femenina. El análisis también se enfoca en grupos vulnerables por niveles de pobreza, etnicidad y residencia urbana o rural. Presentamos también un estudio de los subsectores de la economía en los que el empleo femenino ha sido más golpeado. Finalmente, se observan las posibles tendencias en la violencia doméstica en el contexto de la epidemia. A partir de estos ítems se proponen políticas orientadas a enfrentar los impactos negativos de la epidemia sobre la autonomía económica de las mujeres.

Es interesante notar que a lo largo de la distribución de ingresos, la jefatura femenina es casi constante. La monoparentalidad femenina tampoco cambia mucho a lo largo de la distribución, aunque es algo mayor entre los hogares más ricos que entre los que viven mayor situación de pobreza. Sin embargo, si hay algo que crece con los ingresos es la monoparentalidad masculina, casi se triplica entre un extremo y otro de la distribución. En contraste, la biparentalidad con el jefe de hogar hombre se reduce de forma monótona conforme nos movemos de hogares en mayor situación de pobreza a los más acomodados. Sin embargo, esto ocurre porque hay más hogares monoparentales y no porque haya más hogares biparentales con jefatura femenina.

Como ya ha sido bastante documentado, la tasa de ocupación (el porcentaje de la población económicamente activa -PEA- ocupada dentro de toda la PEA) es mayor entre los hombres que entre las mujeres. Además, la presencia de niños menores de 6 años dentro del hogar exacerba 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. 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. Esto corresponde 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.

Se encuentra que los estimados del potencial impacto de la epidemia sobre el empleo y los ingresos, según el sector de actividad económica, son similares para hombres y mujeres. Las mujeres podrían generar solo el 49% de lo habitual en condiciones regulares (precuarentena), pero en la primera fase de la vuelta a la normalidad la capacidad de generación de ingresos sube a 66%. Para los hombres estos porcentajes son 47% y 66%, respectivamente. En zonas urbanas el escenario es similar. Durante el confinamiento general las mujeres podrían generar solo 49% de lo habitual en condiciones regulares, en la Fase 1 de la vuelta a la normalidad tal capacidad de generación sube a 66% (las mismas cifras que reportamos a nivel nacional). Para los hombres estos porcentajes son 45% y 65%, respectivamente, algo más por debajo de los reportados a nivel nacional.

Sin embargo, un análisis de la interseccionalidad de ser mujer con otras características asociadas a la vulnerabilidad (pobreza, etnicidad y ruralidad) permite resaltar la heterogeneidad de impactos. Así, vemos que los efectos de la crisis son mayores entre las personas en situación de pobreza que entre la población en general, al mismo tiempo que las brechas de ingresos entre hombres y mujeres en situación de pobreza se amplían. Por otro lado, aquellos grupos con lengua materna indígena también sufren un impacto mayor a la población en general, pero menor al de las personas en situación de pobreza. Las brechas de género, en este caso, también se amplían. Entre las personas que se autoreportan como indígenas, los efectos son también mayores a aquellos de la población en general, pero inferiores a los de la población con lengua materna indígena. En lo que se refiere a ingresos, para este grupo la brecha de género se reduce ligeramente a corto y mediano plazo. El impacto sobre los grupos afrodescendientes es similar a aquel sobre la población con autopercepción indígena. Sin embargo, en esta situación la brecha de género aumenta a corto plazo, pero desciende luego de la primera etapa de apertura económica. Para finalizar, los efectos son más fuertes en la población urbana que en la rural. Esto obedece a dos factores: la mayor concentración del sector rural en la producción de bienes de primera necesidad y que la epidemia se expande con más facilidad en el entorno urbano debido a la concentración poblacional. En cuanto a las brechas de ingresos, en el área rural tienden a elevarse a corto y mediano plazo.

Con el transcurso de la pandemia se ha ido difundiendo información que da cuenta del problema de la violencia en los hogares. Es aún temprano para contar con estadísticas libres de error, pero este avance sirve para subrayar un problema importante. Actuar es un imperativo de política pública por múltiples razones: morales, de bienestar integral y de desarrollo equitativo, entre otras. En lo que concierne a esta nota de políticas sobre empleo femenino, hay una razón adicional para priorizar la atención a este problema: la violencia doméstica es uno de los principales causantes de ausentismo laboral.

Sobre la base de la evidencia discutida, en la sección final del documento se proponen políticas para reducir barreras al trabajo de las mujeres, actualizar y aumentar sus competencias, proteger la salud de las trabajadoras independientes o autoempleadas, priorizar sectores con alto empleo femenino, usar las potencialidades de la tecnología y mejorar los esquemas de apoyo a la población, incluyendo focalizar apoyo en hogares monoparentales con jefatura femenina.

1 Introducción¹

La pandemia del coronavirus está cambiando la manera en la que vivimos y nos organizamos. Para hacer frente al avance del virus, la economía global ha tenido que hacer una parada súbita de magnitudes inéditas. Como resultado, los precios de las principales materias primas se han ajustado notablemente y la mayoría de acciones en las bolsas de valores del mundo se han desplomado. En lo que va del año, los precios del petróleo y el cobre han caído 50% y 20%, respectivamente. Los capitales de inversión se están moviendo de forma veloz y huyen de los riesgos. Mientras tanto, una parte importante de los medios de producción está detenida. Cuando el confinamiento acabe y las personas vuelvan a salir de sus casas para trabajar, el mundo laboral habrá cambiado. Varios analistas se están preguntando: ¿Qué tan fuerte será este cambio?

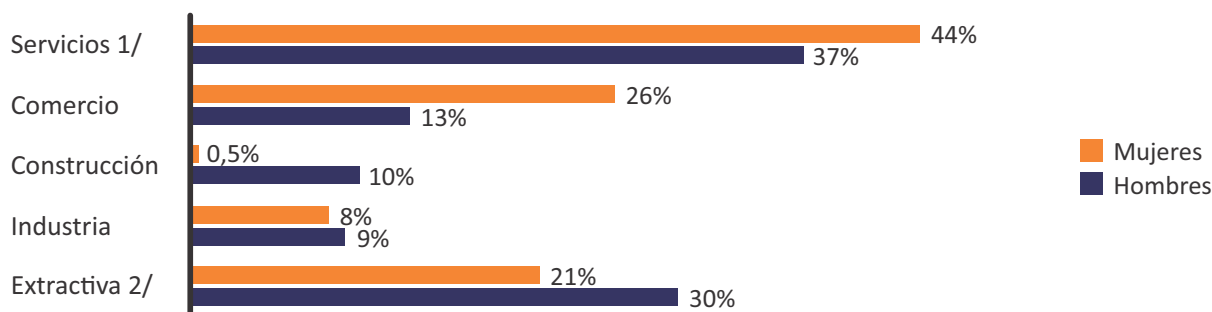
Miguel Jaramillo y Hugo Ñopo (2020) presentan un análisis del mercado de trabajo peruano, explorando impactos en los hogares y las empresas. Aquí proponemos una profundización particular para la misma pregunta de investigación: ¿Qué tanto cambiará el empleo de las mujeres? Hay al menos dos razones por las que deberíamos esperar que los ajustes que están por venir en el mercado de trabajo afecten de manera desproporcionada a esta parte de la población.

En primer lugar, dos de los sectores que está siendo más golpeados con la parada súbita son comercio y servicios. Ambos generan cantidades importantes de empleo en el país; además, en el Perú (y en el mundo) emplean, en su mayoría, a mujeres (son femeninos). En contraste, las industrias extractivas y de construcción, probablemente de las primeras que puedan volver poco a poco a la normalidad, emplean más hombres que mujeres. Esto puede apreciarse tanto con los datos de 2018, como con los más recientes ejemplos disponibles del III trimestre de 2019 (ver **cuadro 1**).

Cuadro 1

Perú: PEA ocupada por rama de actividad económica, según sexo, 2018 y III-2019 (porcentaje)

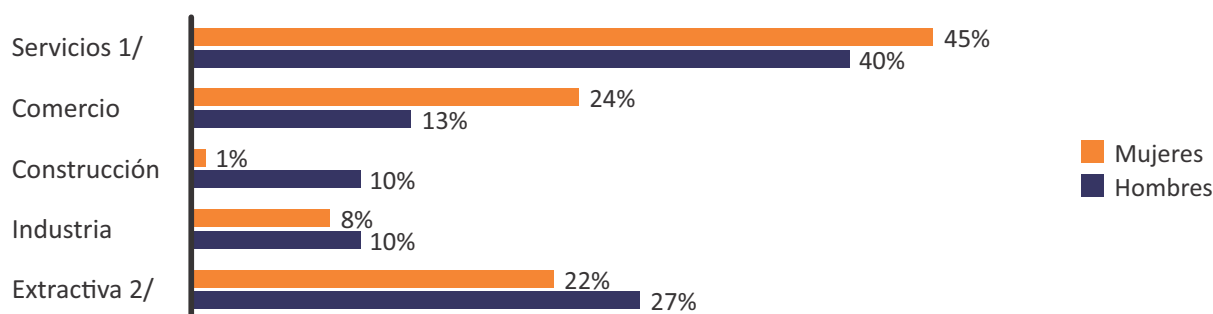
2018



¹ La asistencia de investigación Daniel Pajita es especialmente reconocida.

Agradecemos especialmente los comentarios de Denise Ledgard, Jeannette Llaja, Claudia Medina, Luis Venero y Karim Velasco.

III Trimestre 2019



Fuente: INEI-Enaho, 2018 y III trimestre 2019.

Notas. Clasificación de ramas de actividad basadas en el CIIU Rev. 4.

1/ Incluye servicios comunitarios, sociales y recreativos; transporte, almacenamiento y comunicaciones; restaurantes y hoteles; establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas; servicios personales; hogares; y electricidad, gas, agua y saneamiento.

2/ Incluye agricultura, ganadería, pesca, silvicultura y minería e hidrocarburos.

En segundo lugar, a comparación del masculino, el trabajo femenino en el Perú tiene más: (i) trabajo a tiempo parcial, (ii) autoempleo, (iii) informalidad, (iv) empleo a plazo fijo de menor duración y (v) empleo en firmas de menos de 5 trabajadores, con menor productividad. Es decir, es más vulnerable. Nuevamente, las estadísticas para 2018 y el III trimestre 2019 son similares (ver **tabla 1**). ¿Cuánto empleo deberíamos esperar que se pierda en los sectores de comercio y servicios? ¿Cuánto empleo vulnerable deberíamos esperar que se pierda en toda la economía? Ambas preguntas son muy importantes para entender la magnitud del impacto del coronavirus en el trabajo femenino. Vale la pena también cuestionarse lo que podría suceder en los subsectores, niveles más desagregados de la economía nacional.

Tabla 1

Perú: PEA ocupada por características laborales, según sexo, 2018 y III-2019 (porcentaje)

Características laborales	2018		2019-III	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	14.2%	29.4%	14.5%	29.6%
Independiente	37.3%	37.6%	35.6%	37.7%
Empleadores	5.2%	2.5%	5.3%	2.5%
Empleo informal 1/	70.1%	75.3%	67.9%	75.1%
Asalariados con contrato a plazo fijo 2/	38.2%	42.7%	39.2%	44.2%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores 3/	28.6%	30.4%	27.2%	29.5%

Fuente: INEI-Enaho, 2018 y III trimestre 2019.

Notas. 1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

También es importante reconocer que los impactos esperados en los mercados de trabajo trascienden al margen empleo/desempleo. ¿Es de esperar una caída en los salarios reales de los trabajadores? ¿Hay algunas razones por las que esto podría afectar de manera desproporcionada a los sectores con predominancia femenina o a los empleos más vulnerables? ¿Qué impacto se esperaría en las brechas de género, en tasas de participación laboral, ocupación y salarios? ¿Qué debería esperarse para las mujeres en el trabajo a tiempo parcial, el autoempleo, la informalidad, el empleo a plazo fijo y el empleo en firmas de menos de 5 trabajadores? Tener respuestas a este conjunto de preguntas permitirá a los hacedores de políticas estar mejor preparados para enfrentar los meses de turbulencia que tendremos por delante.

Para abordar estas preguntas usaremos una metodología de análisis cuantitativo basada en la Enaho del año más reciente (2018) y que provee información representativa a nivel nacional y por regiones de los hogares de los ámbitos urbano y rural. Si bien es cierto que ya están disponibles los datos de la Enaho al trimestre III de 2019, aún están incompletos pues no se cuenta con la versión anualizada que incluye variables sumarias de ingresos y gastos. Por otro lado, las estadísticas mostradas en la **tabla 1** y el **cuadro 1** dan cuenta de muy pocos cambios entre 2018 y el trimestre III de 2019. Por eso, y para dar homogeneidad al análisis, optamos por usar los datos de 2018 para este documento. El análisis es a nivel individual de las mujeres y de los hogares con jefatura femenina. En los hogares, además, se analizarán algunos de los determinantes de las restricciones a la oferta laboral femenina.

Si bien es aún incierta la magnitud y duración del choque económico que enfrentan individuos y hogares, nuestro planteamiento centra la atención en la pregunta: ¿Qué efectos se pueden esperar en el trabajo de las mujeres y hogares peruanos que dependen del trabajo femenino? ¿Qué tanto cambiará el empleo de las mujeres? ¿Cómo se verán afectados los sectores feminizados de la economía y el trabajo familiar no remunerado (en su mayoría, femenino)?

En nuestras preguntas de investigación está muy presente un enfoque de distribución. Se presenta así un análisis comparativo de la inserción ocupacional de las mujeres en contraste con la de los hombres, así como de familias con jefe de hogar mujer y hombre, explorando sus fortalezas y debilidades frente al choque que vivimos. En base a este análisis se discutirán políticas sociales y del mercado laboral que sean sensibles a las diferencias de género observadas. Son de particular interés las políticas orientadas a aquellos segmentos del mercado en los que las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas, como el autoempleo y el empleo informal. Estas propuestas se diseñarán dentro del marco de las características patriarcales de la sociedad en la que vivimos. Dado que será muy difícil cambiar aquel marco a corto o mediano plazo, las propuestas que aquí se presenten asumirán tal marco como dado.



2 Algunas condiciones relevantes de los hogares

Las inequidades de género en los mercados de trabajo se generan, en una medida importante, fuera de ellos: en los hogares. Esto viene siendo documentado en el mundo (Maani y Cruickshank, 2010) y en el Perú (Ñopo y Sardón, 2018). Así, en esta sección revisamos la situación de los hogares con jefatura femenina y algunas restricciones domésticas al trabajo femenino.

2.a. Los hogares con jefatura femenina

Tanto en términos conceptuales como operativos, la noción de “jefe de hogar” no está libre de problemas. En primer lugar, hay una definición de hogar a la cual prestar atención: “conjunto de personas, parientes o no parientes, que ocupa toda o parte de una vivienda, compartiendo las comidas y atendiendo en común las necesidades básicas”. Y sobre esa base, la identificación del jefe de hogar sigue un procedimiento que no es menor: “es quien todos los miembros del hogar reconocen como tal y que en términos de ingreso aporta mayoritariamente al presupuesto familiar” (Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI, 2018). Como ya ha sido anotado, tanto en la literatura internacional como nacional, la definición misma podría implicar sesgos de género. Tal análisis trasciende a los objetivos de este estudio coyuntural.

Vale la pena anotar que problemas conceptuales similares ocurren con conceptos como el de pobreza monetaria, el de informalidad laboral y varios otros del análisis social basado en datos. Los datos, en tanto abstracciones y modelos de la realidad sirven para reflejarla solo de manera imperfecta. En tal sentido, los resultados siguientes deben tomarse con el grano de sal con el que tradicionalmente se recomienda.

En lo que va del siglo, el país ha experimentado cambios importantes en sus estructuras familiares y la jefatura femenina de los hogares. Entre 2001 y 2018 los hogares de jefatura femenina crecieron 127%, mientras que los de jefatura masculina solo 35%. Los hogares más pequeños han crecido mucho más que los grandes. De hecho, los hogares de 5 o más miembros con jefatura masculina constituyen la única categoría que ha decrecido (ver **tabla 2**).

Estos datos nos dicen que de los nuevos hogares creados entre 2001 y 2018, casi la mitad tiene jefe de hogar mujer y el resto hombre; y de ellos, la mayoría de hogares monoparentales, sobre todo los más jóvenes, tienen jefatura femenina. Esto sugiere que la tendencia a una mayor proporción liderazgos femeninos va a continuar conforme se creen nuevos hogares y los de mayor edad desaparezcan.

Tabla 2

Perú: Hogares por sexo del jefe del hogar según número de miembros del hogar, 2001 y 2018

Número de miembros del hogar	Jefatura del hogar					
	Mujeres			Hombres		
	2001	2018	Variación porcentual	2001	2018	Variación porcentual
Una persona	175 901	597 286	240%	309 968	605 434	95%
Dos personas	225 731	642 630	185%	381 650	1 020 682	167%
De 3 a 4 personas	434 806	955 726	120%	1 649 147	2 664 734	62%
De 5 a más personas	357 633	516 890	45%	2 265 884	1 915 933	-15%
Total	1 194 071	2 712 532	127%	4 606 648	6 206 783	35%

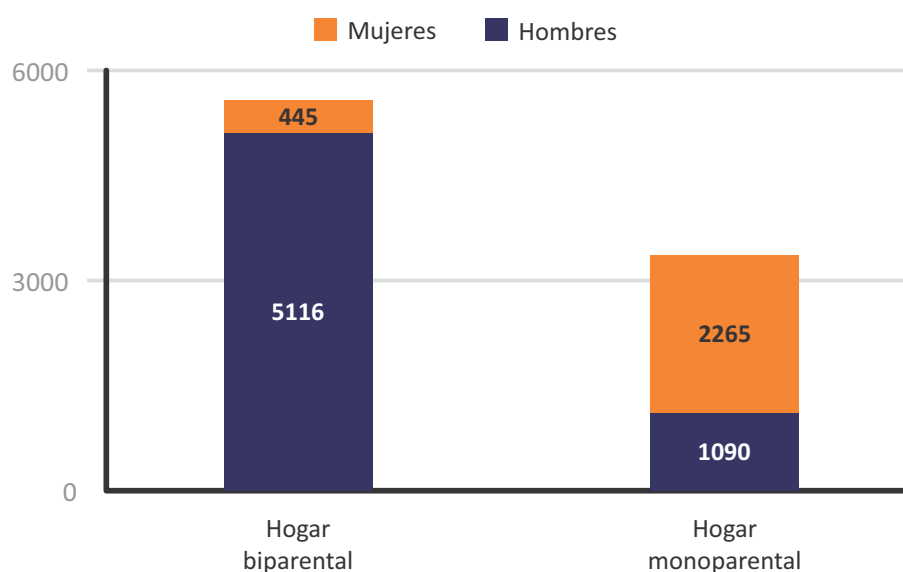
Fuente: INEI-Enaho, 2001 y 2018.

Nota. Se considera a los residentes habituales del hogar.

Otro de los cambios importantes es la monoparentalidad, que en los datos más recientes alcanza a cerca de 38% de los hogares del país. La jefatura femenina aún es menor en los hogares biparentales. De hecho, la porción del total de hogares biparentales con jefe mujer es todavía muy pequeña. En contraste, el grueso de hogares monoparentales es presidido por una mujer (ver cuadro 2).

Cuadro 2

Perú: Hogares por sexo del jefe del hogar según tipo de hogar 2018 (miles de hogares)



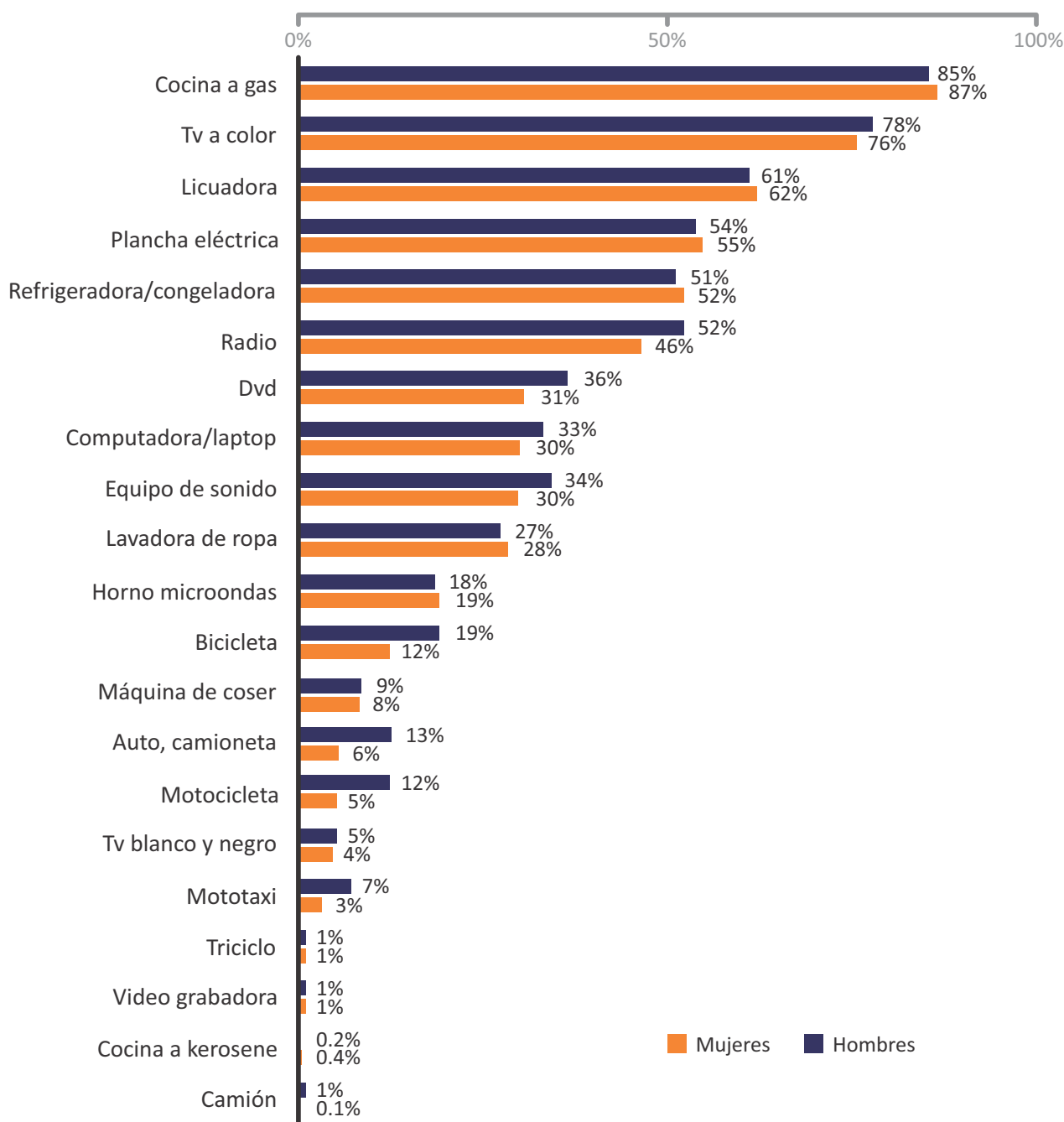
Fuente: INEI-Enaho, 2001 y 2018.

Nota. Se considera a los residentes habituales del hogar.

Los hogares de jefatura femenina tienden a vivir más en casas alquiladas (y menos en casa propia) que los de jefatura masculina. En general, los hogares de jefatura masculina poseen más activos que los de jefatura femenina. Dentro de ellos destacan las diferencias en tenencia de electrónicos (computadora/laptop, equipo de sonido y DVD) y vehículos motorizados (auto/camioneta, motocicleta y mototaxi). Ver **cuadro 3** para más detalles.

Cuadro 3

Perú: Tenencia de activos en los hogares por sexo del jefe del hogar, 2018
(porcentaje)



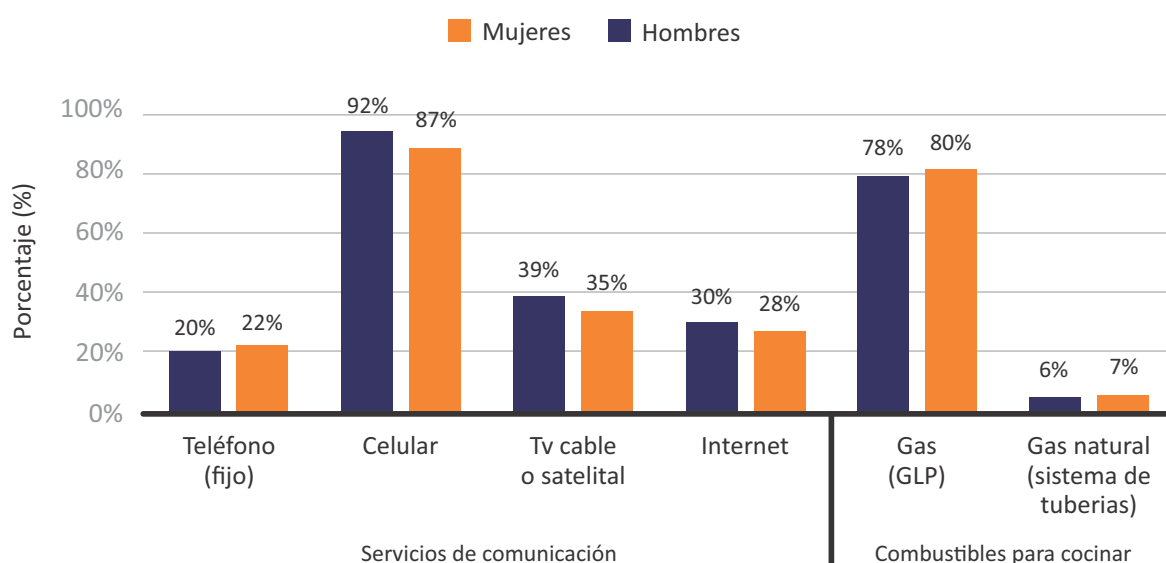
Fuente: INEI-Enaho, 2001 y 2018.

Nota. Se considera a los residentes habituales del hogar.

Los hogares de jefatura femenina cuentan con menos acceso a Internet, televisión por cable y teléfono celular; 3 servicios de comunicación que son especialmente importantes en esta coyuntura (ver **cuadro 4**). La menor conectividad, en un momento clave como este, tiene implicaciones no solo en lo laboral sino también en la posibilidad de reportar eventuales situaciones de violencia.

Cuadro 4

Perú: Cobertura en servicios de comunicación y combustibles para cocinar en los hogares por sexo del jefe del hogar, 2018 (porcentaje)



Fuente: INEI-Enaho, 2001 y 2018.

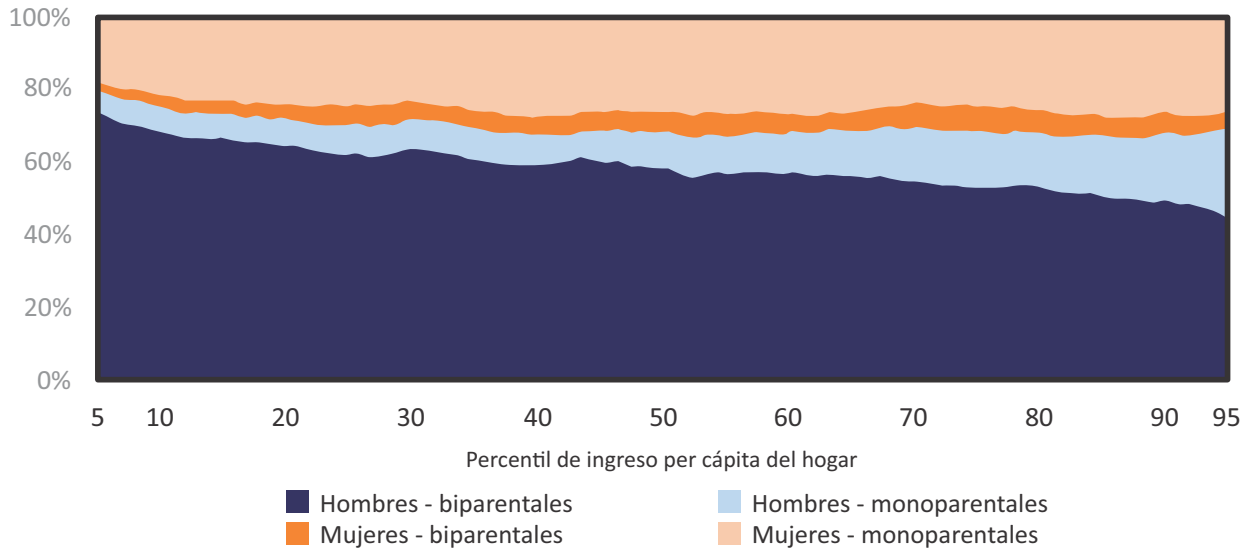
Nota. Se considera a los residentes habituales del hogar.

La jefatura femenina es casi constante a lo largo de la distribución de ingresos. La monoparentalidad femenina tampoco cambia mucho a lo largo de la distribución, aunque es algo mayor entre los hogares más ricos que entre aquellos en situación de pobreza. Sin embargo, si hay algo que crece con los ingresos es la monoparentalidad masculina, que casi se triplica entre un extremo y otro de la distribución. En contraste, la biparentalidad con jefe de hogar hombre se reduce monotónicamente conforme nos movemos de los hogares más vulnerables a los más acomodados. Esto ocurre porque hay más hogares monoparentales y no porque haya más hogares biparentales con jefatura femenina (ver **cuadro 5**).



Cuadro 5

Perú: Hogares por tipo de hogar y sexo del jefe de familia según percentil de ingreso, 2018 (porcentaje)



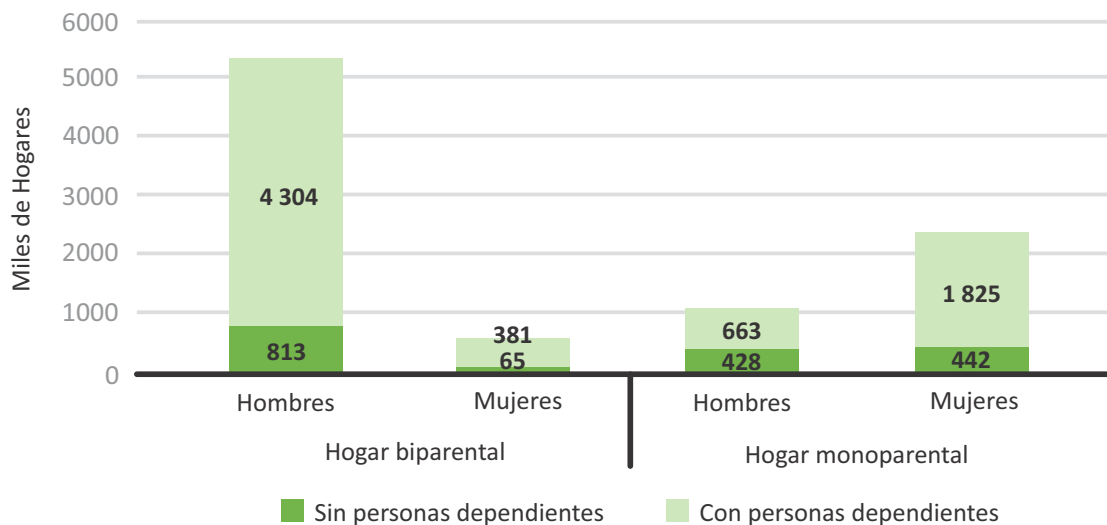
Fuente: INEI-Enaho, 2001 y 2018.

Nota. Se considera a los residentes habituales del hogar.

Cerca del 84% de los hogares biparentales con jefatura femenina o masculina 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 81% y con jefatura masculina 61% (ver **cuadro 6**). Este tipo de hogar monoparental con jefatura femenina y dependientes (menores de edad u otras personas que

Cuadro 6

Perú: Hogares por tipo y sexo del jefe de hogar, según presencia de niños pequeños o personas dependientes de cuidado en el hogar, 2018 (miles de hogares)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. Se considera a los niños de 6 a menos años residentes habituales en el hogar y a las personas dependientes de cuidado: i) aquellas con enfermedad crónica (artritis, hipertensión, asma, reumatismo, diabetes, tuberculosis, VIH, colesterol, etc.); que tuvieron en el último mes algún síntoma o malestar (tos, dolor de cabeza, fiebre o náuseas); con enfermedad (gripe, colitis, etc.); con recaída de enfermedad crónica o accidente; ii) personas con limitaciones permanentes (discapacidad); o iii) personas adultas mayores de 60 a más años e inactivas laboralmente.

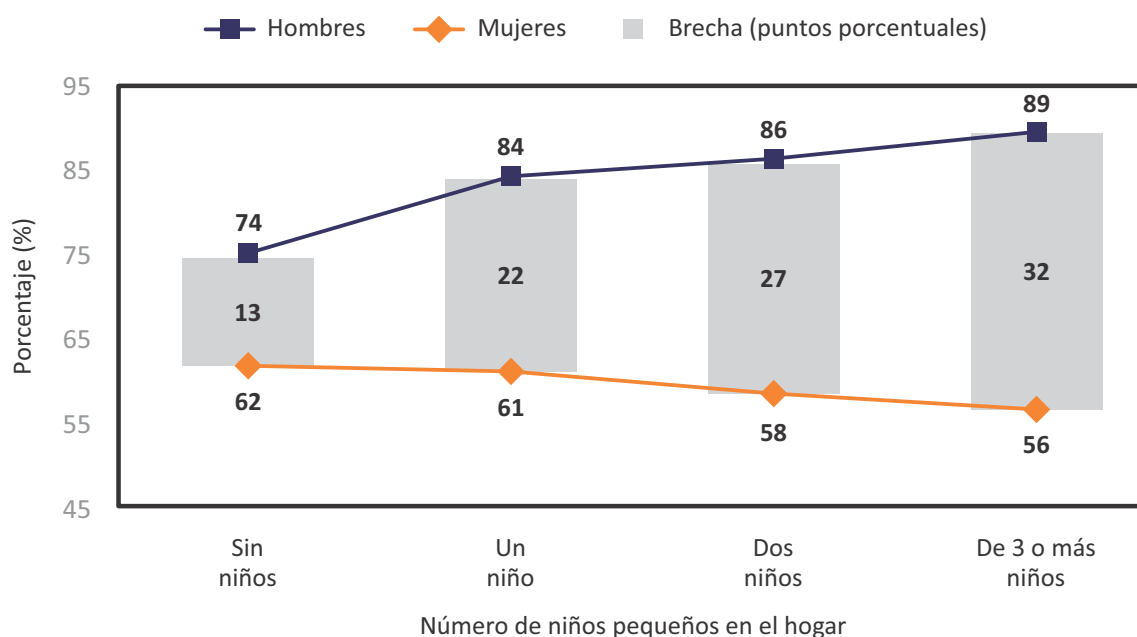
requieren cuidado especial), parece requerir particular apoyo para promover la autonomía económica de la mujer. En esta dirección se puede pensar en políticas focalizadas en este tipo de hogares, más allá del marco de esta pandemia. Volveremos a este punto en la sección final del documento que trata sobre opciones de políticas.

2.b. Los hogares y las restricciones al trabajo remunerado de las mujeres

Como ya ha sido bastante documentado, la tasa de ocupación (el porcentaje de la PEA ocupada dentro de toda la PEA) es mayor entre los hombres que entre las mujeres. Además, 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 trabajan, pero también porque una menor proporción de mujeres está en el mercado laboral. Esto, en gran medida, corresponde a los estereotipos que asignan a las mujeres roles en el cuidado de los pequeños y demás tareas domésticas, cuyo impacto es la exclusión relativa del mercado de trabajo (ver **cuadro 7**).

Cuadro 7

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



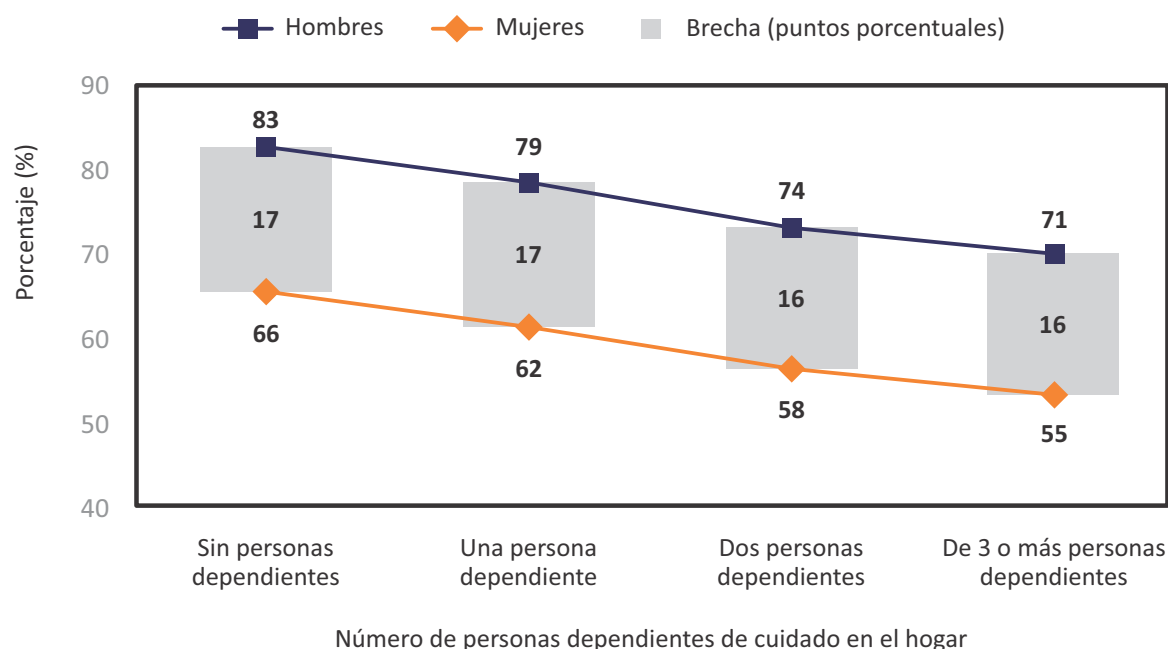
Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. Se considera a los niños residentes habituales de 6 a menos años en el hogar.

La presencia de personas dependientes en el hogar, como enfermos con algún malestar crónico, personas con discapacidad o adultos mayores inactivos, reduce la tasa de ocupación tanto en hombres como en mujeres. La brecha en la tasa de ocupación se mantiene con o sin dependientes en el hogar (ver **cuadro 8**). En el mapa mundial, somos un país relativamente joven que aún goza del bono demográfico; más importantes son las dependencias de los menores en comparación con las de los adultos en el hogar. Esta condición quizá cambie en las próximas décadas, conforme el peso de los adultos mayores se haga cada vez mayor en nuestra población.

Cuadro 8

Perú: Tasa de ocupación por número de personas dependientes de cuidado en el hogar, según sexo, 2018 (porcentaje)



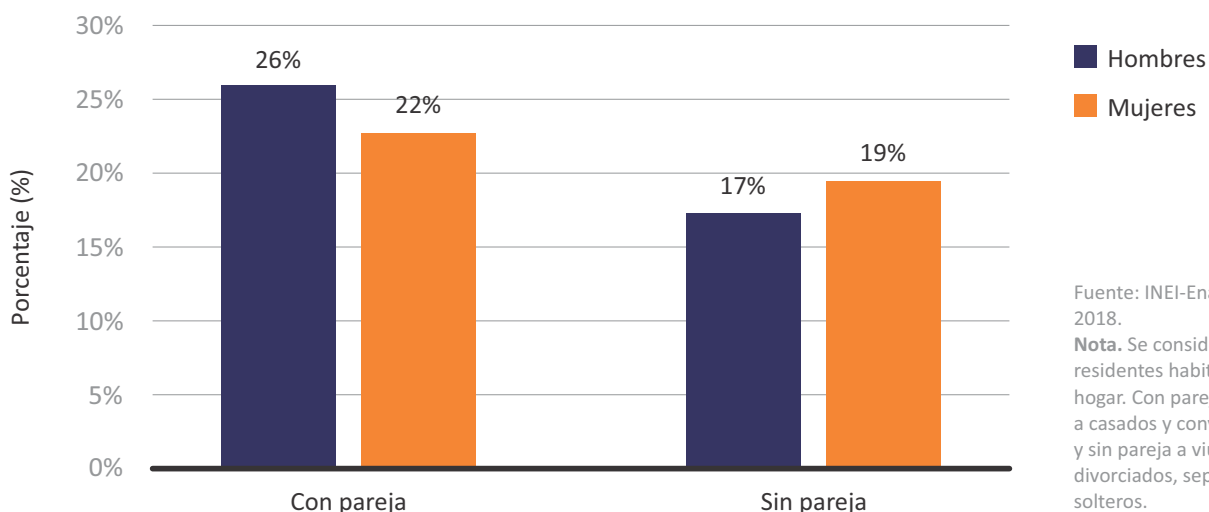
Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. Se considera a los las personas dependientes de cuidado a los residentes habituales en el hogar: i) con enfermedad crónica (artritis, hipertensión, asma, reumatismo, diabetes, tuberculosis, VIH, colesterol, etc.); que tuvieron en el último mes algún síntoma o malestar (tos, dolor de cabeza, fiebre o náuseas); con enfermedad (gripe, colitis, etc.); con recaída de enfermedad crónica o accidente; ii) personas con limitaciones permanentes (personas con discapacidad); o iii) personas adultas mayores de 60 a más años e inactivas laboralmente.

Algo que también viene cambiando en el mercado laboral peruano es la prevalencia de segundas jornadas de trabajo. Sin embargo, es interesante notar que las diferencias de género dependen de si las personas tienen pareja o no. Entre las personas con pareja, la tenencia de un segundo empleo se observa más entre los hombres. Entre las personas sin pareja, en contraste, el segundo empleo prevalece más entre las mujeres (ver **cuadro 9**). Una posible interpretación de estas

Cuadro 9

Perú: PEA ocupada con actividad secundaria por estado civil, según sexo, 2018 (porcentaje)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

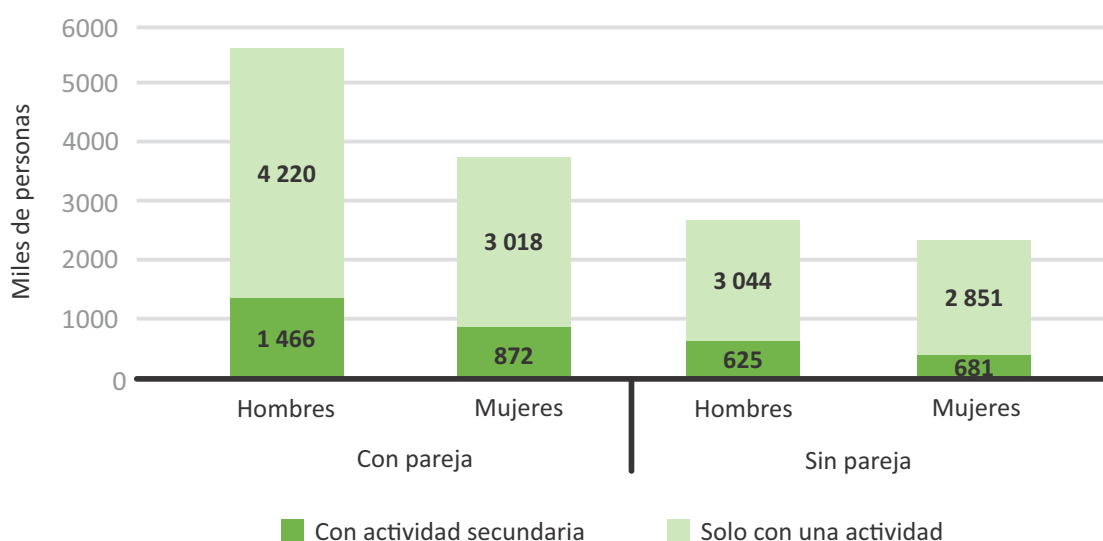
Nota. Se considera a los residentes habituales del hogar. Con pareja incluye a casados y convivientes; y sin pareja a viudos, divorciados, separados y solteros.

estadísticas estaría en la noción del rol de proveedor de los varones en relaciones de pareja. Nótese cómo es que, una vez más, las estadísticas dan cuenta de roles de género que prevalecen en múltiples ángulos de nuestras relaciones sociales. Sin duda, este es un hallazgo que merece mayor análisis posterior, pues a futuro cercano la tendencia es hacia el aumento de segundas jornadas de trabajo.

En líneas generales, el hecho de vivir con una pareja está relacionado con la actividad laboral (y, sobre todo, con la tenencia de un segundo empleo), más fuertemente entre los hombres que entre las mujeres (ver **cuadro 10**). Este patrón cambia un poco con las edades de las personas.

Cuadro 10

Perú: PEA ocupada por tipo de actividades, según sexo y estado civil, 2018 (miles de personas)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

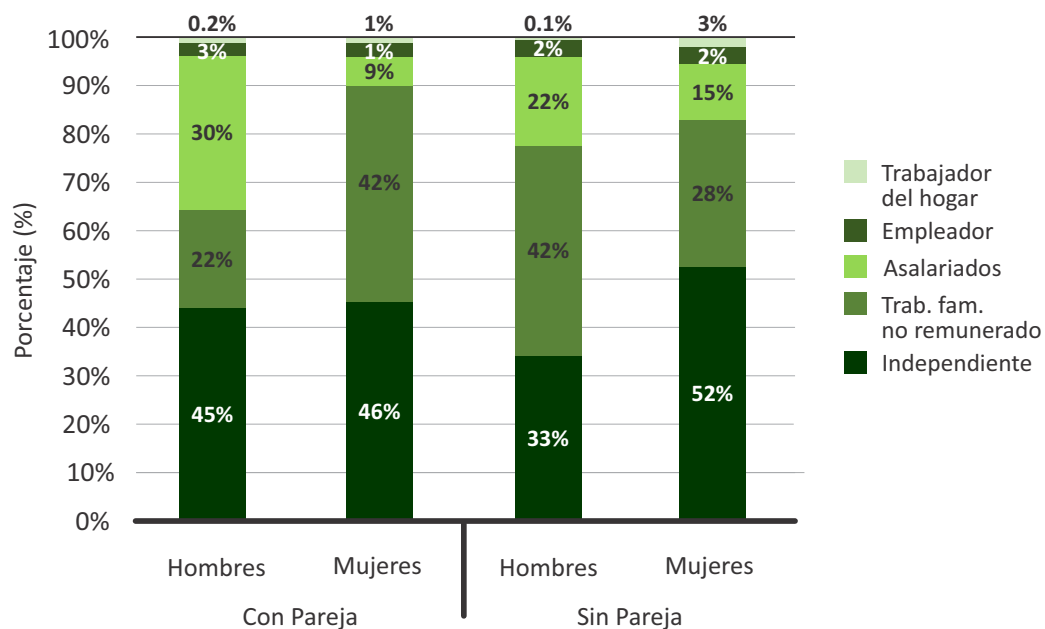
Nota. Se considera a los residentes habituales del hogar. Con pareja incluye a casados y convivientes, y sin pareja a viudos, divorciados, separados y solteros.

Los tipos de trabajo secundarios también muestran diferencias de género muy importantes. En gran medida el trabajo en segundos empleos es independiente o familiar no remunerado. En menor medida, el segundo empleo se da también en la forma de trabajo asalariado dependiente (ver **cuadro 11**).

Llama la atención las diferencias de género en el trabajo familiar no remunerado entre las personas que viven en pareja o no. En efecto, el cambio más dramático en el aspecto laboral para las mujeres que no tienen pareja es el incremento del trabajo familiar no remunerado. Cuando las personas viven sin pareja, esta categoría de empleo prevalece entre los hombres. En contraste, cuando las personas viven en pareja, esta categoría de empleo prevalece entre las mujeres y se reduce su participación en todas las otras categorías. Se presume que cuando viven en pareja, las mujeres suman trabajo no remunerado al emprendimiento de la pareja; pero cuando los hombres viven solos aportan trabajo no remunerado a los emprendimientos de sus padres u otros familiares. Este hallazgo, sumado al de la prevalencia de un segundo empleo, sugieren la necesidad de una línea de análisis de la oferta laboral de personas en relación de pareja vis-a-vis solteras.

Cuadro 11

Perú: PEA ocupada por categoría ocupacional de la actividad secundaria según estado civil y sexo, 2018 (porcentaje)



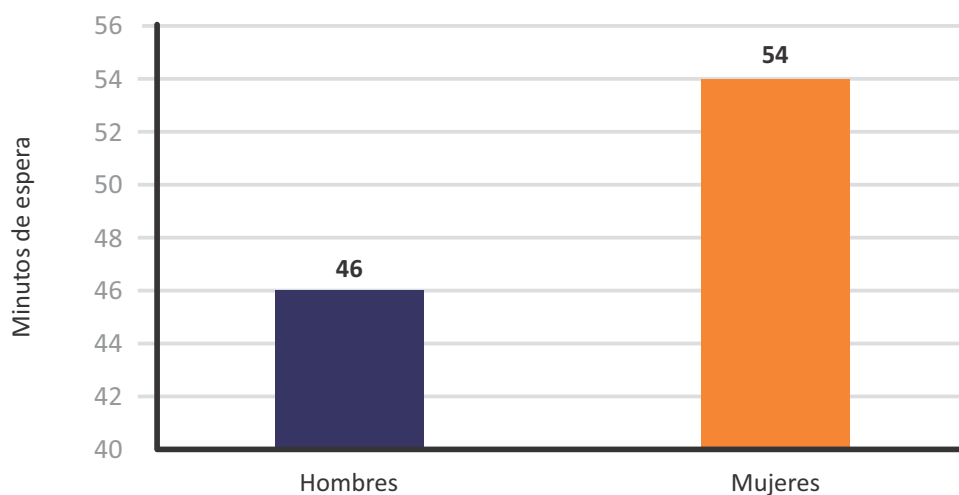
Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Nota. Con pareja incluye a los casados y convivientes. Sin pareja incluye a los viudos, divorciados, separados y solteros.

Como ha sido documentado, hay diferencias de género importantes en el uso del tiempo (Beltrán y Lavado, 2014, 2018) que generan impactos no solo en la posibilidad de trabajar, sino también en la generación de ingresos laborales (Ñopo y Sardón, 2020). La invisibilidad del tiempo dedicado al trabajo doméstico de las personas, especialmente de las mujeres, es parte integral de su subvaloración. El instrumento por excelencia para la medición de este uso del tiempo sería la

Cuadro 12

Perú: Tiempo de espera de la población en edad de trabajar para ser atendida en establecimientos de salud, según sexo, 2018 (minutos)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

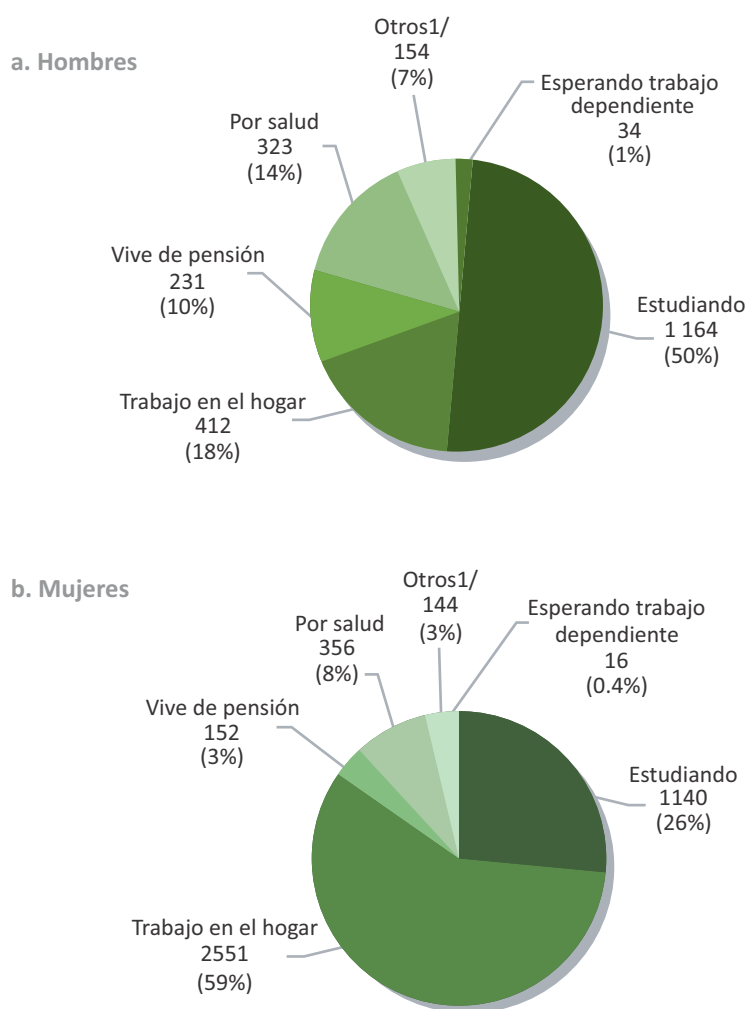
Nota. Personas de 14 a más años.

Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, pero ya tiene una década de antigüedad. La Enaho permite el análisis de un indicador parcial y aproximado de uso del tiempo de hombres y mujeres: los minutos que las personas dedican a ser atendidas en establecimientos de salud durante una visita típica. Si bien, no es uso del tiempo en el hogar, sí del tiempo fuera del mercado de trabajo y, en tal sentido, es una medida aproximada. En promedio las mujeres usan 54 minutos, 8 por encima del promedio masculino (ver **cuadro 12**).

Las tareas domésticas son una causal importante de la inactividad laboral femenina. De hecho, entre las mujeres, esto explica al inactividad de 3 de cada 5 mujeres. Así se explica la inactividad de solo 1 de cada 5 hombres. La inactividad laboral masculina se debe, sobre todo, a los estudios: la mitad de los hombres en inactividad laboral está en esta condición debido a sus estudios, en cambio esto sucede solo con la cuarta parte de las mujeres inactivas (ver **cuadro 13**).

Cuadro 13

**Perú: Población inactiva laboral según razones de dicha inactividad y sexo, 2018
(número en miles y porcentaje)**



Fuente: INEI-Enaho, 2018.
1/ Incluye a los que no informan.

3 La mujer en el mercado laboral peruano. Condiciones y posibles impactos

3.a. Panorama prepandemia

Los datos más recientes de la Enaho contabilizan 9.4 millones de hombres y 7.4 millones de mujeres ocupados en el país. De ellos, la gran mayoría está en zonas urbanas (7.2 millones de hombres y 5.8 millones de mujeres). En ambos casos hay, aproximadamente, 5 hombres por cada 4 mujeres trabajando. El análisis que presentamos a continuación se hará solo tomando en cuenta la ocupación principal de los trabajadores. En una subsección prestaremos atención a los segundos empleos.

En un contexto de bajos salarios en general, en el agregado nacional los hombres son, sobre todo, asalariados, mientras que las mujeres son asalariadas e independientes casi en la misma proporción. Esto cambia en las zonas urbanas, donde hay más asalariadas que trabajadoras independientes. En contraste, sin embargo, el porcentaje de asalariamiento es siempre superior para los hombres. Asimismo, resalta la mayor presencia masculina entre los empleadores, en especial en zonas urbanas. Entre las mujeres, por otra parte, sobresale una mayor presencia de trabajadores familiares no remunerados y trabajadores del hogar (ver **tabla 3**).

El mayor trabajo independiente entre las mujeres tiene sus pro y contras. Por el lado positivo se puede destacar la flexibilidad que permite entrar y salir de los mercados de trabajo con fluidez.

Tabla 3

Perú: PEA ocupada por categoría ocupacional, según sexo, 2018

Categoría ocupacional	Total				Urbano			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Empleador	485 356	5.2%	186 088	2.5%	408 825	5.7%	168 003	2.9%
Asalariados	4 832 816	51.7%	2 938 095	39.6%	4 204 051	58.6%	2 697 788	46.2%
Asalariado privado	4 084 165	43.7%	2 260 743	30.5%	3 517 846	49.1%	2 068 910	35.4%
Asalariado público	748 651	8.0%	677 352	9.1%	686 205	9.6%	628 878	10.8%
Independiente	3 493 379	37.3%	2 788 746	37.6%	2 275 009	31.7%	2 184 806	37.4%
Trab. fam. no remunerado	525 712	5.6%	1 145 280	15.4%	265 540	3.7%	447 165	7.7%
Trabajador del hogar	17 604	0.2%	363 408	4.9%	16 699	0.2%	340 780	5.8%
Total	9 354 867	100%	7 421 616	100%	7 170 124	100%	5 838 542	100%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

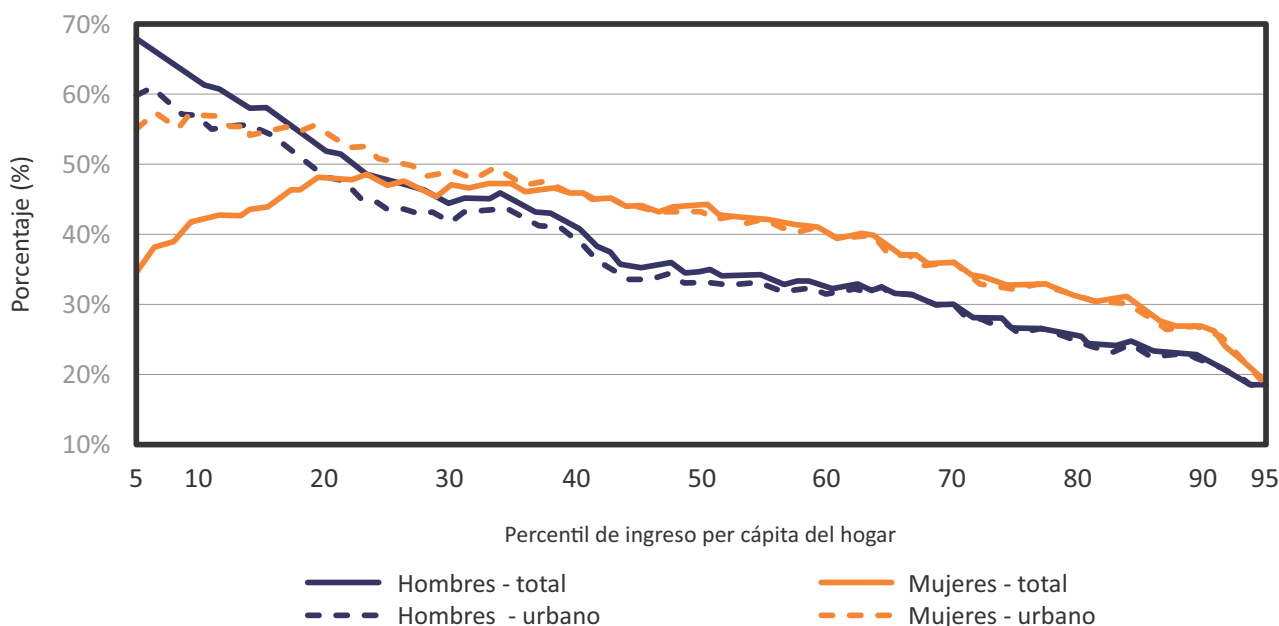
Notas. Los asalariados incluyen a los empleados y obreros.

Por el lado negativo, en situaciones de crisis económicas estos empleos son los primeros en desaparecer. Como veremos más adelante, en las etapas de cuarentena y de Fase 1 de la vuelta a la normalidad aún no se vislumbran impactos diferenciados muy severos por género, pero habrá que monitorear los indicadores del mercado de trabajo después de la vuelta a la nueva normalidad.

Esta estructura varía mucho en función de la ubicación del hogar en la distribución de ingresos. El trabajo independiente, que involucra a casi 4 de cada 10 trabajadores del país, merece especial atención. Existe una clara relación entre el trabajo independiente y los ingresos de los hogares. La relación es monótonamente decreciente para hombres y mujeres en zonas urbanas. A mayores ingresos de los hogares, menor es la prevalencia del trabajo independiente. Es muy probable que la causalidad entre ingresos de los hogares y prevalencia del trabajo independiente suceda en ambas direcciones y merecería mayor atención la elaboración de otro trabajo que profundice sobre ello. La excepción a esta regularidad se encuentra en los datos nacionales de las mujeres. En los hogares de ingresos muy bajos hay menor trabajo independiente entre las mujeres. Como veremos en la sección 6 de este reporte, esto se explica por lo que sucede en zonas rurales (ver cuadro 14).

Cuadro 14

Perú: Tasa de trabajadores independientes por percentil de ingreso del hogar, según sexo, 2018 (porcentaje)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

El empleo informal es mayor entre las mujeres que entre los hombres, tanto en las estadísticas a nivel nacional como en las urbanas. La participación en el sector informal no es muy diferente entre hombres y mujeres. De hecho, es un poquito mayor entre los hombres. La diferencia se explica, entonces, por el empleo informal fuera del sector informal.

Un resultado interesante es que, a pesar de la mayor informalidad de sus empleos, las mujeres tienen seguro de salud en mayor proporción que los hombres, a pesar de que un menor

porcentaje de estos es pagado por el empleador. Una posible explicación está en el rol que juegan las mujeres dentro del hogar, que las hace responsables en forma desproporcionada por el cuidado y la salud de los menores (ver **tabla 4**).

Tabla 4

Perú: PEA ocupada por componentes de la informalidad y protección social, según sexo, 2018

Características laborales	Total				Urbana			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Empleo informal	6 561 381	70.1%	5 591 230	75.3%	4 490 512	62.6%	4 061 265	69.6%
En sector Informal	4 787 586	51.2%	3 096 192	41.7%	3 084 453	43.0%	2 357 179	40.4%
En sector Formal	1 248 083	13.3%	1 349 758	18.2%	1 140 519	15.9%	1 256 921	21.5%
Trab. fam. no remunerado	525 712	5.6%	1 145 280	15.4%	265 540	3.7%	447 165	7.7%
Protección social 1/								
Afiliación al sistema de pensiones	3 856 767	41.2%	2 101 294	28.3%	3 555 586	49.6%	2 024 197	34.7%
Cobertura de un seguro de salud	6 476 807	69.2%	5 713 633	77.0%	4 782 542	66.7%	4 333 035	74.2%
Pagado por el empleador	2 366 579	25.3%	1 468 517	19.8%	2 249 052	31.4%	1 427 309	24.4%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

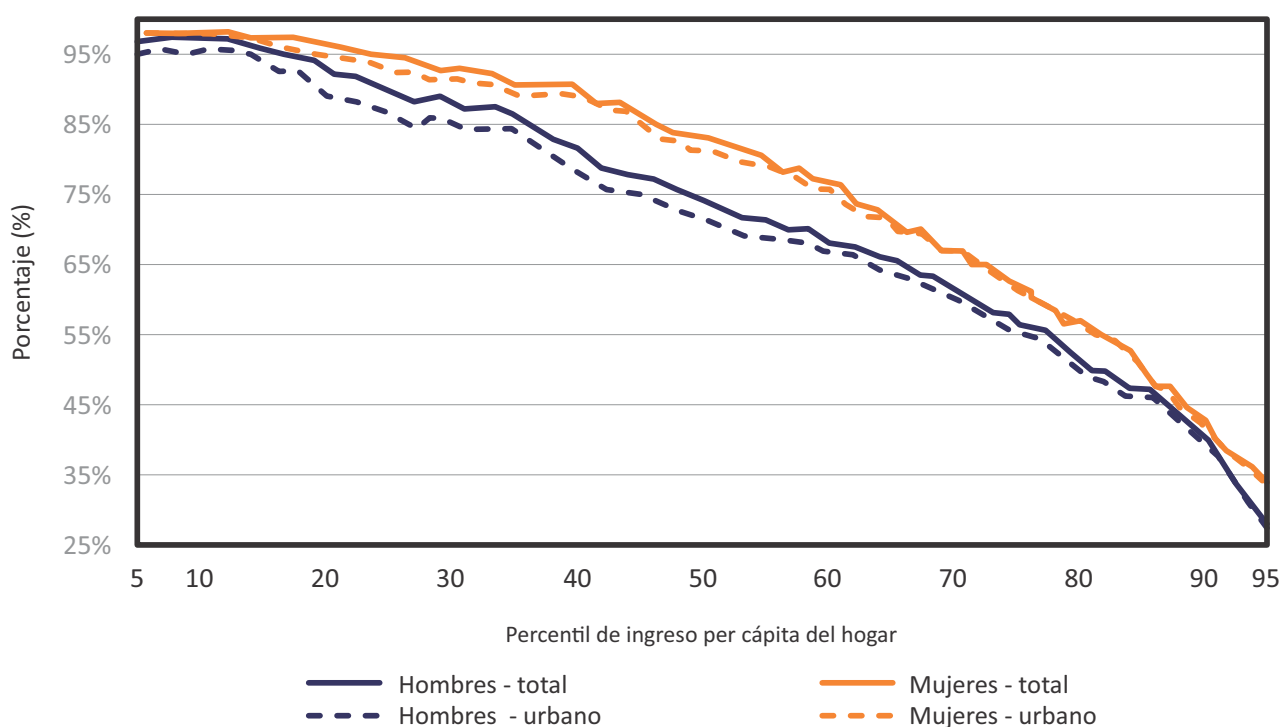
1/ Cuando accede a un sistema de pensiones o seguro de salud.



Así como sucede con el empleo independiente, hay una alta correlación entre el trabajo informal y los ingresos de los hogares. En este caso, la relación es aún más clara y sin excepciones, para hombres y mujeres, y tanto en la estadística nacional como solo en la urbana. Es alarmante que en el primer decil de la población casi todos los hombres y mujeres en el ámbito nacional y urbano trabajen en empleos informales (ver **cuadro 15**).

Cuadro 15

Perú: Tasa de empleo informal por percentil de ingreso del hogar, 2018 (porcentaje)



Fuente: INEI - Enaho, 2018.

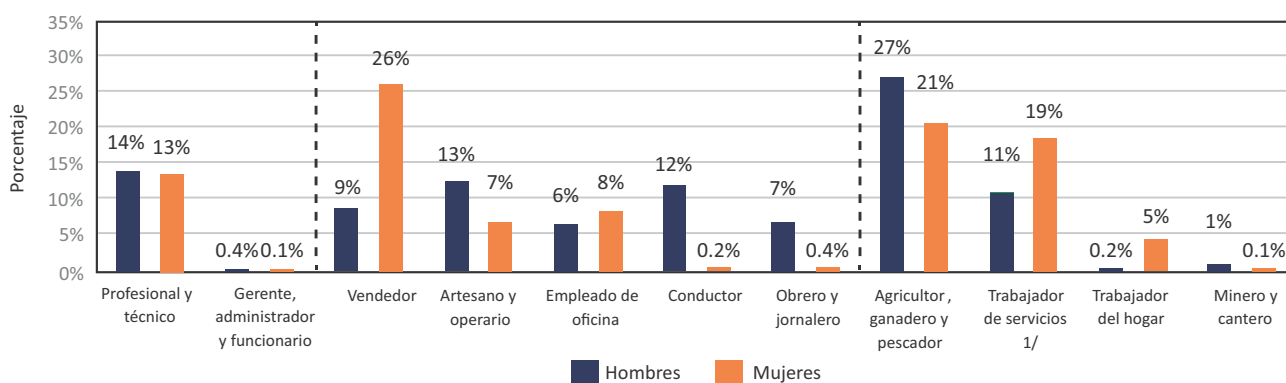
Notas. El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) trabajadores familiares no remunerados.

La clasificación según grupos ocupacionales revela la alta concentración de las mujeres entre los vendedores y los trabajadores de servicios, especialmente en zonas urbanas. Con la información disponible en la Enaho es difícil saber cuánto de este empleo se podría desempeñar en condiciones de cuarentena o de movilidad restringida. Pero, a juzgar por la alta informalidad y escasa sofisticación tecnológica de estos puestos de trabajo, es probable que se pueda mantener muy poco durante esta parada súbita de la economía (ver **cuadro 16**).

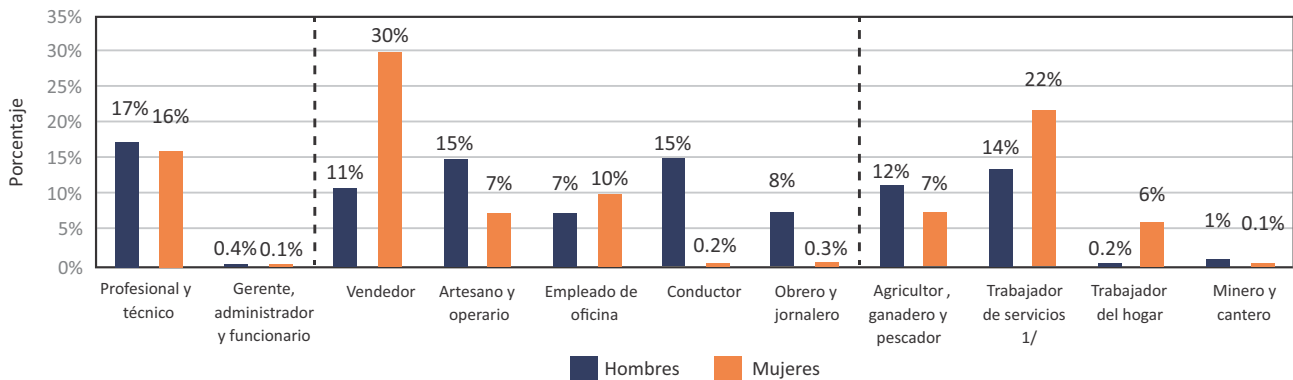
Cuadro 16

Perú: PEA ocupada por grupo ocupacional, según sexo, 2018 (porcentaje)

a. Total



b. Urbana



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

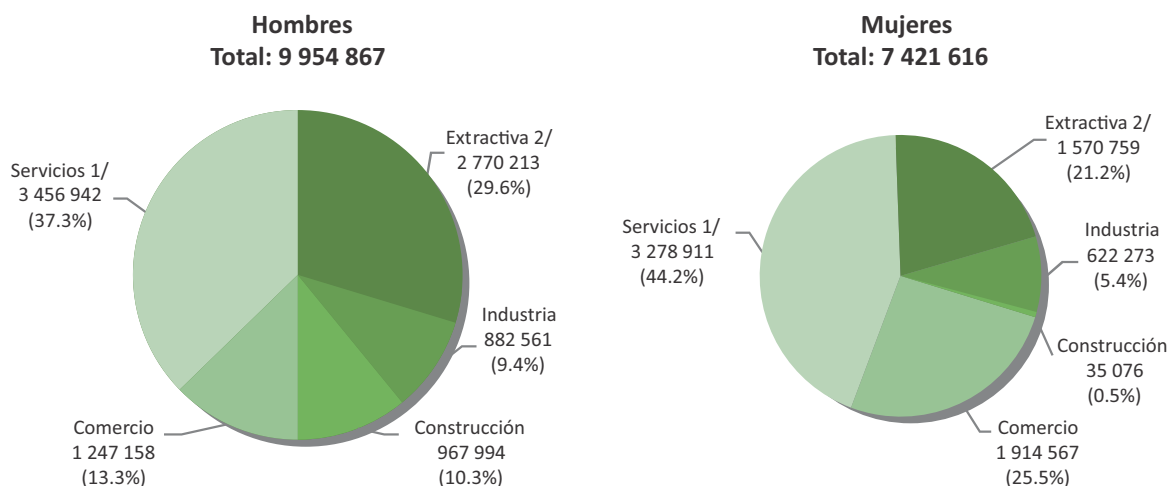
Notas. 1/ Incluye a los trabajadores de servicios no agrupados, tales como cocineros calificados; limpiadores de oficinas, hoteles y otros; porteros, etc.

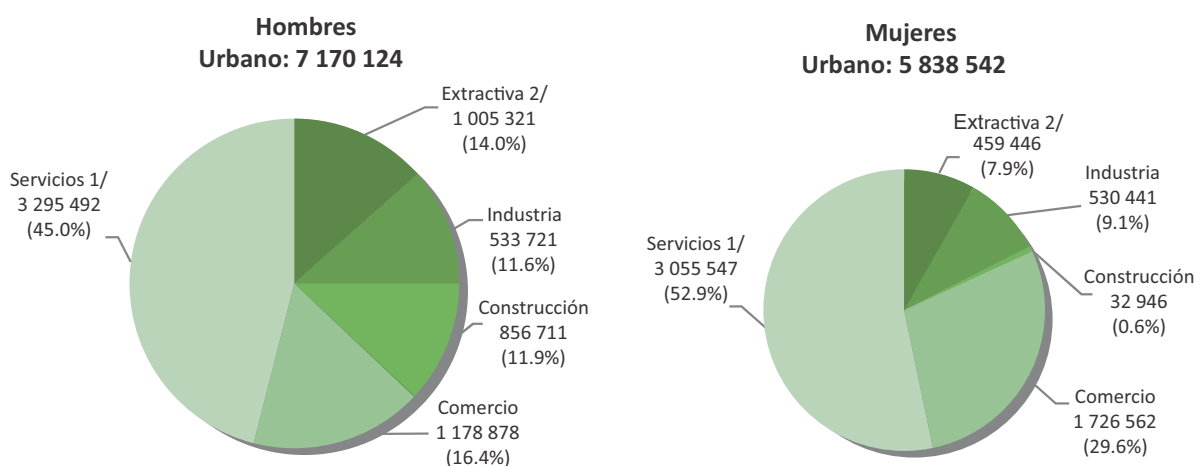
En contraste, la ocupación de conductores, obreros y jornaleros tiene nula participación femenina. Esto influirá en la pérdida de empleo femenino pues, en cierta medida, serán los primeros oficios en reactivarse durante la nueva normalidad.

Según sectores económicos, el empleo femenino también muestra mayor concentración que el masculino. En el extremo, en zonas urbanas, 53% de las mujeres trabaja en servicios y 30% en comercio. Solo estos dos sectores económicos cobijan a 4 de cada 5 mujeres trabajadoras urbanas. Es lamentable que ambos sean sectores que sufrirán serios impactos a mediano plazo (ver **cuadro 17**).

Cuadro 17

Perú: PEA ocupada por rama de actividad económica, según sexo, 2018 (número y porcentaje)





Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Nota. Clasificación de ramas de actividad basada en el CIIU Rev. 4.

1/ Incluye servicios comunitarios, sociales y recreativos; transporte, almacenamiento y comunicaciones; restaurantes y hoteles; establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas; servicios personales; hogares; y electricidad, gas, agua y saneamiento.

2/ Incluye agricultura, ganadería, pesca, silvicultura y minería e hidrocarburos.

3.b. Las mujeres y las mypes

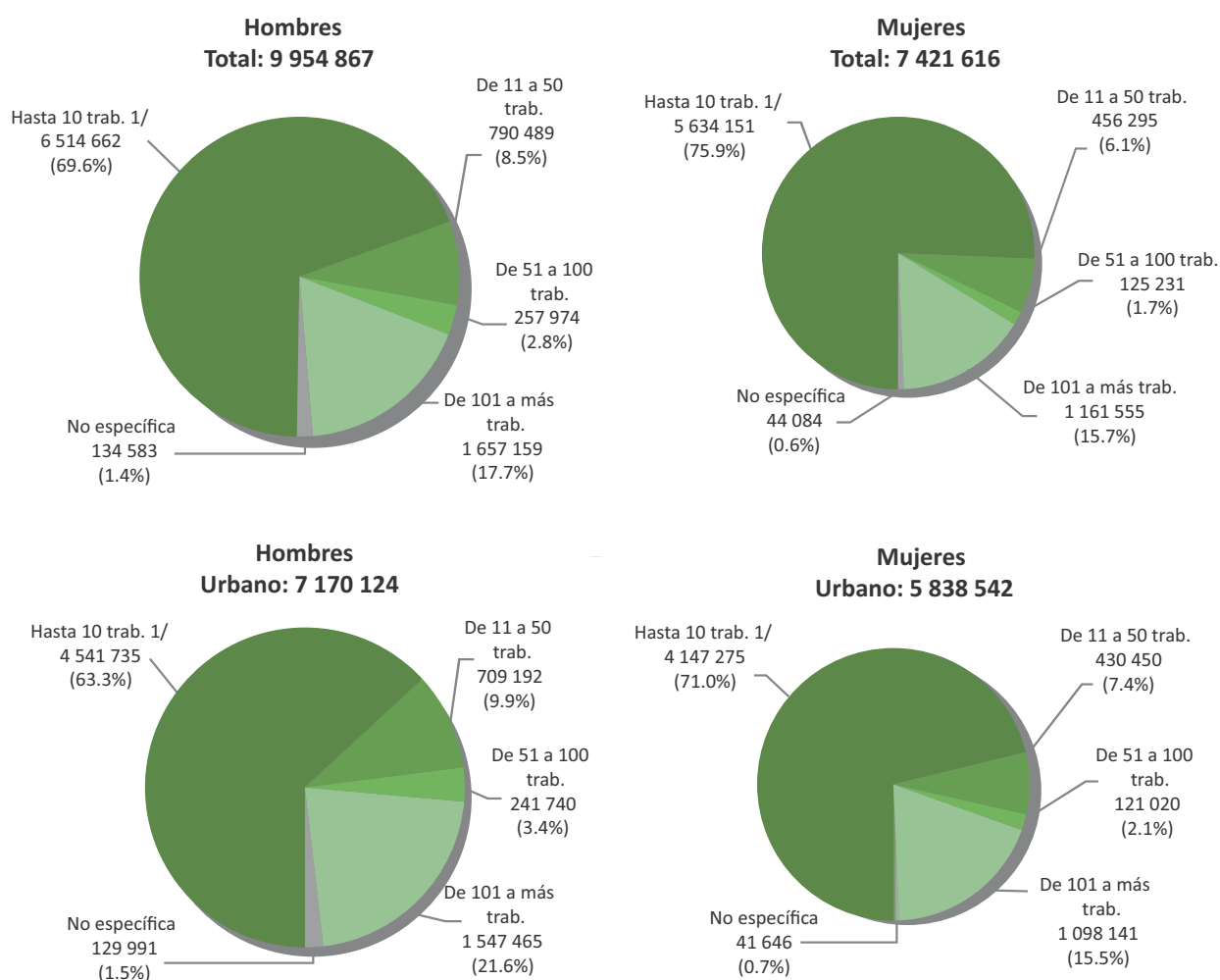
Las micro y pequeñas empresas son fuente importante de empleo, tanto en la forma de empleo dependiente como en su conducción. La participación femenina en las empresas de menor tamaño es proporcionalmente mayor a la masculina. A nivel nacional, 70% de los hombres y 76% de las mujeres trabajan en las empresas más pequeñas del país (con 10 trabajadores o menos). En zonas urbanas estos porcentajes bajan a 63% y 71%, respectivamente. En el tramo siguiente de empresas (las que tienen entre 11 y 50 trabajadores) hay mayor participación masculina.

El tramo que viene luego, el de las empresas que tienen entre 51 y 100 trabajadores, es muy reducido y casi no cuenta con trabajadores, mujeres ni hombres. Como ya ha sido diagnosticado, este es uno de los síntomas del problema de productividad en el país: nos hace falta un eslabón de tamaño mediano que pueda enlazar mejor a las pequeñas con las grandes empresas. Resulta crítico a futuro preguntarnos el porqué de esta situación y cómo se puede revertir. En el último tramo de tamaño de empresas (las que tienen más de 100 trabajadores), las de mayor productividad en el país, hay predominancia masculina (ver **cuadro 18**).



Cuadro 18

Perú: PEA ocupada por tamaño de empresa, según sexo, 2018 (número y porcentaje)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

1/ Incluye a todos los independientes y trabajadores del hogar.

Como ya fue señalado, los empleadores son un porcentaje menor de la población trabajadora, pero dentro de ellos hay importantes diferencias de género (ver **tablas 1 y 3**). Según las estimaciones de la Enaho, en el país hay 485 mil empleadores y 186 mil empleadoras, casi todas en pequeñas y microempresas (es decir, en establecimientos comerciales, industriales o de servicios que tienen entre 1 y 50 trabajadores). Estas pequeñas y microempresas serán particularmente vulnerables al *shock* de la pandemia, ya que en tiempos regulares tienen menor productividad de factores, menos acceso al sistema financiero y menor diversificación en sus carteras de clientes que las empresas más grandes.

Como se puede observar en la **tabla 5**, según la información de la encuesta de hogares, las mujeres constituyen poco más de un cuarto del total de empresarios mypes y tienen el mismo perfil en términos de carga familiar que los hombres. Asimismo, parecen provenir del mismo nivel socioeconómico, si tomamos en cuenta los ingresos de sus hogares. En contraste, sus ingresos individuales son inferiores en 15% a aquellos masculinos.

Tabla 5**Perú: Características de empleadores en mypes (hasta 10 trabajadores), según sexo, 2018**

Características	Hombres	Mujeres	Total
Número	463 391	181 994	645 385
Porcentaje (%)	72%	28%	100%
% con niños de 6 años a menos en el hogar	37%	35%	36%
Ingreso laboral mensual 1/	2 549	2 158	2 439
Ingreso total del hogar 2/	5 122	5 127	5 123

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. 1 / Los ingresos laborales son por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos. 2/ El ingreso total del hogar considera solo los ingresos monetarios y regulares de los hogares.

El gobierno ha implementado un conjunto de medidas para apoyar a las mypes en esta coyuntura. El programa Reactiva Perú ofrece garantías para préstamos de capital de trabajo, canalizados por la banca comercial y a tasas muy bajas. En un primer momento se asignaron S/ 30,000 millones de presupuesto, que luego se duplicaron. El programa ha sido criticado porque el mecanismo que usa para llegar a las mypes no es muy efectivo, como también sugieren los resultados de su primera subasta de garantías, en un 88% a empresas grandes y medianas (Diario Gestión, 28/4/2020).

A este programa le siguió el FAE Mype, un fondo de S/ 300 millones, con un foco explícito en las mypes y una cobertura mayor, que incluye préstamos a mediano plazo y refinanciación de deuda. Una diferencia importante es que el nivel de cobertura de las garantías en este caso es inferior, llegando solo al 70% (en contraste con el 98% de Reactiva Perú). Esto se asocia al mayor nivel de riesgo que involucran las operaciones; lo que a su vez se conecta al costo más alto de estos créditos. Las diferencias son importantes: de 2.8% en Reactiva Peru a 8% en FAE Mype. Otra diferencia importante es que en este caso se quiere involucrar a las microfinancieras que necesitan fortalecimiento pues no poseen las espaldas financieras de los bancos. Es importante monitorear cómo funciona este programa y observar si en efecto llega a las mypes y es un mecanismo efectivo para preservar su salud.

3.c. Impactos a corto plazo de la pandemia en el Perú

El pasado 15 de marzo, mediante el Decreto Supremo (DS) N° 044, el Estado Peruano estableció Estado de Emergencia y cuarentena en todo el país, en principio por 15 días. Esta situación se ha extendido hasta en cuatro ocasiones. El DS N° 044 indica que solo ciertas actividades declaradas como “esenciales” pueden operar. Estas comprenden diversas labores productivas y de servicios: salud, alimentos, agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustible, telecomunicaciones, limpieza y recojo de residuos sólidos, servicios funerarios, productos farmacéuticos (incluyendo

la actividades para su adquisición, producción y abastecimiento), actividades financieras, seguros, pensiones, medios de comunicación y servicios de *call center*, así como las prestaciones laborales en el sector público y privado para garantizar estas actividades. El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) mediante el Oficio N° 059 y el Ministerio de Energía y Minas (Minem) por la Resolución Vice Ministerial (RVM) N° 014 incluyó al subsector minero entre las actividades a realizarse durante el Estado de Emergencia. El Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC) mediante la Resolución Ministerial (RM) N° 0237 incluyó las actividades de transporte de carga y apoyo logísticos. Finalmente, el Ministerio de Educación (Minedu) mediante las RMV N° 087 y 08 reanudó los servicios en educación básica y superior, pero solamente en modalidad remota.

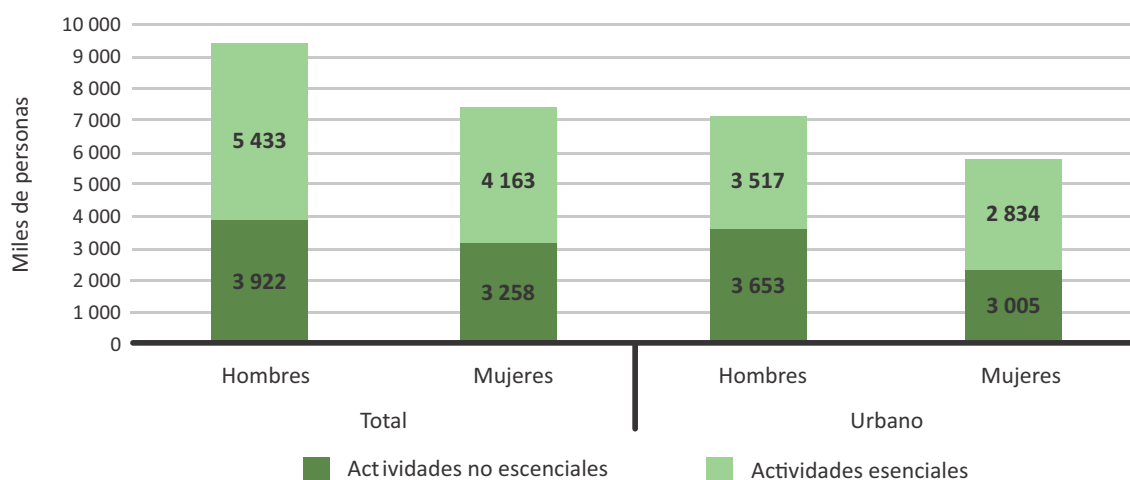
Junto a estas medidas restrictivas, el Estado desplegó también un paquete de medidas económicas destinado a suavizar el consumo de los hogares, preservación del empleo en las empresas y un adecuado mantenimiento de la cadena de pagos. Para una descripción detallada de las medidas y sus posibles impactos ver Jaramillo y Ñopo (2020). El grueso de estas medidas económicas ha sido transversal, sin beneficiar ni perjudicar a ningún sector económico en particular. Será importante monitorear el desempeño de las empresas postcuarentena para comenzar a identificar los posibles impactos diferenciados por género más allá del mediano plazo que exploramos en este documento.

Considerando todas estas actividades con autorización para operar, las hemos clasificado según el CIU-revisado (clasificación utilizada en la Enaho). En el análisis hemos llegado a identificar 16 subsectores como esenciales y 16 subsectores como no esenciales (ver **anexo 1**).

A nivel nacional, el 44% de las mujeres y el 42% de los hombres se encontraban trabajando antes de la pandemia en subsectores considerados no esenciales. En áreas urbanas esto alcanza 51% para ambos sexos. En principio, y de manera agregada, el impacto inmediato de la pandemia en términos de prohibición de salir a trabajar es similar para hombres y mujeres (ver **cuadro 19**).

Cuadro 19

Perú: PEA ocupada total por tipo de actividad económica esencial, según sexo, 2018



Fuente: INEI-Enaho, 2018. Elaboración en base a los DS N° 044 PCM, Oficio N° 059 MEF, RVM N° 014 MINEN, RM N° 0237, MTC, RVM N° 087 y N° 088 Minedu (ver **anexo 1**).

Nota. Clasificación de ramas de actividad basada en el CIU Rev. 4.

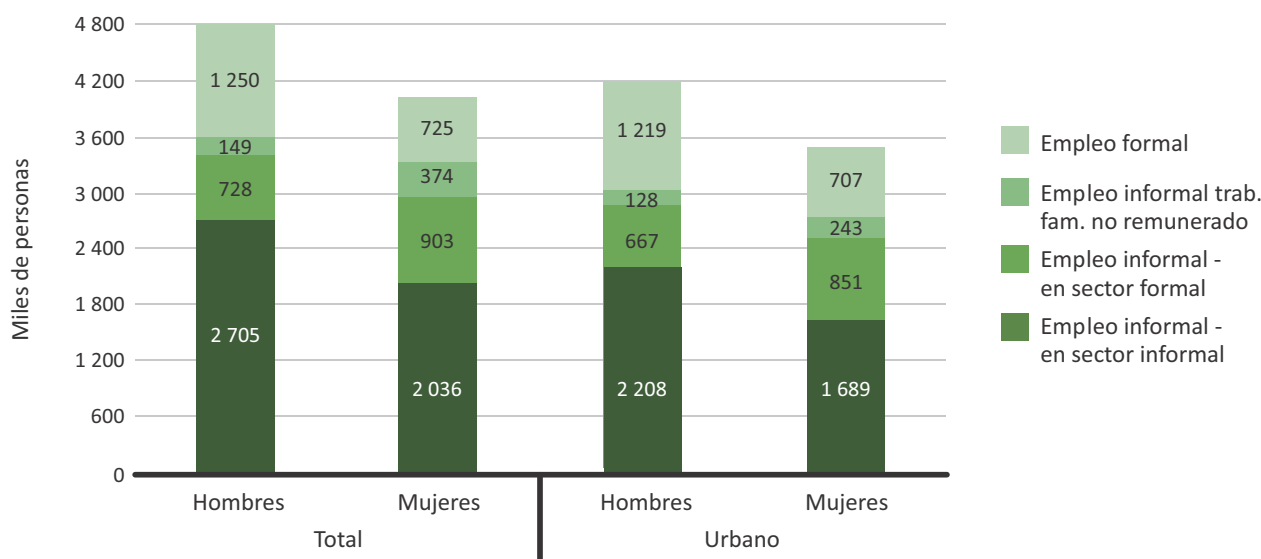
Adicionalmente, hay gente que pese a trabajar en actividades esenciales no ha podido hacerlo por ser considerada de riesgo (RM N° 084-2020-Minsa). Esto incluye a personas con cuadros clínicos de comorbilidades (hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión) y adultos mayores de 60 años. Así, en el agregado, los que han perdido la posibilidad de trabajar a corto plazo son:

- Los que están en actividades no esenciales
- Los que están en actividades esenciales pero tienen condiciones de riesgo

En el agregado, a nivel nacional, las personas imposibilitadas de trabajar a corto plazo son 4.8 millones de hombres y 4 millones de mujeres; de ellos, en zonas urbanas se encuentran 4.2 millones de hombres y 3.5 millones de mujeres. La desagregación de estos empleos paralizados según informalidad se muestra a continuación. A nivel nacional, el 74% del empleo masculino y 82% del femenino imposibilitados de trabajar a corto plazo son informales. En zonas urbanas la cifra es 71% entre los hombres y 80% entre las mujeres. También a nivel nacional, 52% de los hombres y 54% de las mujeres no pueden trabajar mientras dure el confinamiento inicial. Esta cifras en zonas urbanas alcanzan 59% y 60% para hombres y mujeres, respectivamente (ver **cuadro 20**). La distribución de la PEA imposibilitada de trabajar a corto plazo sigue patrones de género muy similares a los enunciados líneas arriba para la PEA ocupada general (ver **cuadro 21**).

Cuadro 20

Perú: PEA ocupada imposibilitada de trabajar a corto plazo por condición del empleo, según sexo, 2018 (miles de personas)



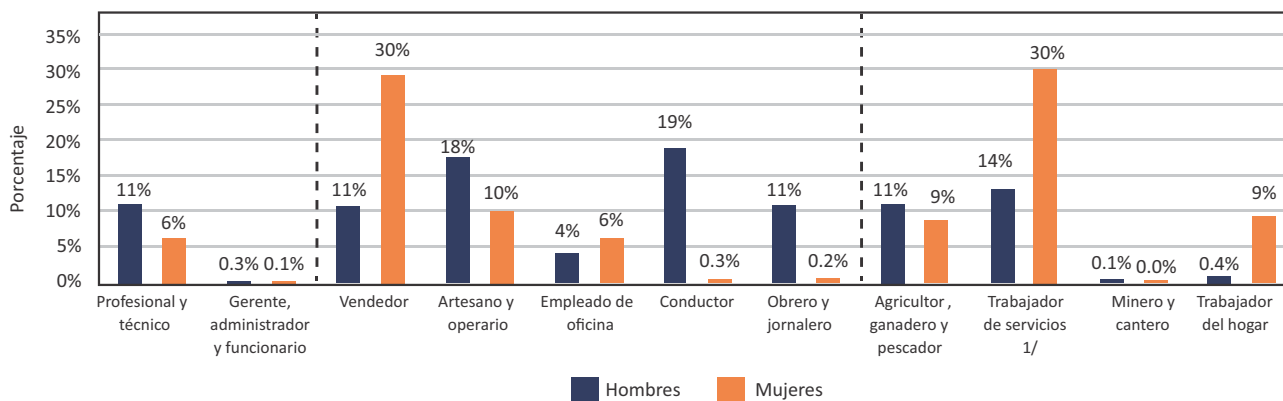
Fuente: INEI - Enaho, 2018.

Notas. El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados. Los trabajadores que no pueden trabajar a corto plazo son: i) trabajadores en actividades no esenciales y ii) trabajadores en actividades esenciales en condición de riesgo, personas que tuvieron en el último mes una recaída por enfermedad crónica (artritis, hipertensión, asma, reumatismo, diabetes, tuberculosis, VIH, colesterol, etc.) o de 60 a más años.

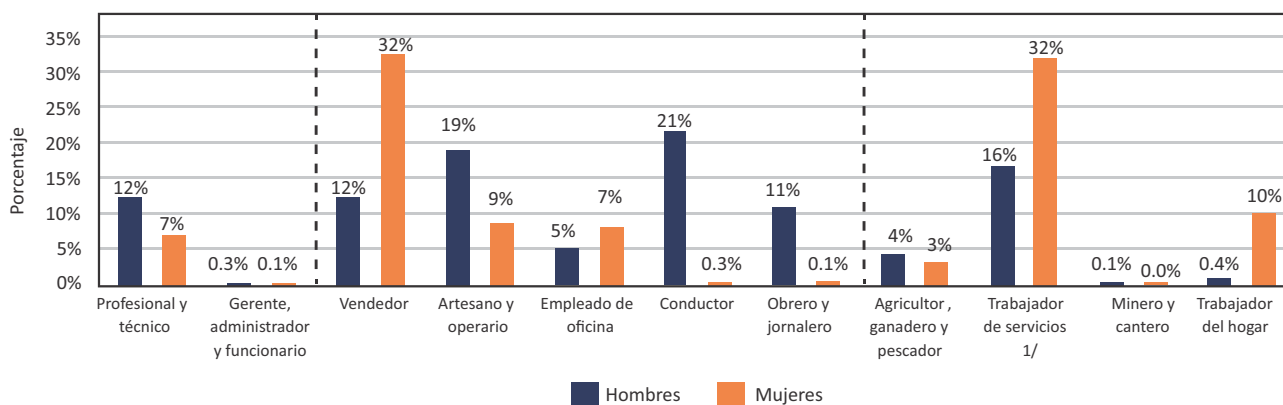
Cuadro 21

Perú: PEA ocupada imposibilitada de trabajar a corto plazo por grupo ocupacional, según sexo, 2018 (porcentaje)

a. Total



b. Urbana



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. Los trabajadores en condición de riesgo son las personas que tuvieron en el último mes una recaída por enfermedad crónica (artritis, hipertensión, asma, reumatismo, diabetes, tuberculosis, VIH, colesterol, etc.) y los personas de 60 a más años.

1/ Incluye a los trabajadores de servicios no agrupados, tales como cocineros calificados; limpiadores de oficinas, hoteles y otros; porteros, etc.

Entre los que no pueden trabajar durante la cuarentena hay mayor presencia femenina en los empleos a tiempo parcial, independientes, empleadores (como se ha anotado previamente, en su gran mayoría de pequeñas y microempresas), trabajadoras informales y en empresas de 5 o menos trabajadores. Al mismo tiempo, hay menor presencia femenina en el pago con contrato a plazo fijo. En todas esas características que señalamos como indicadores de menor presencia femenina (en comparación a los hombres) hay deterioro relativo del empleo femenino en estos tiempos de cuarentena (ver **tabla 6**).

Estas imposibilidades de trabajar a corto plazo tienen impactos directos en la capacidad de generación de ingresos de los trabajadores. El análisis detallado se presenta a continuación junto a una mirada a mediano plazo.

Tabla 6

Perú: PEA ocupada imposibilitada de trabajar a corto plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbano			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	680 450	14.1%	1 318 096	32.6%	551 830	13.1%	1 091 110	31.3%
Independiente	2 057 466	42.6%	1 862 149	46.1%	1 688 616	40.0%	1 553 045	44.5%
Empleadores	322 363	6.7%	146 733	3.6%	295 825	7.0%	135 158	3.9%
Empleo informal 1/	3 581 678	74.1%	3 312 712	82.0%	3 003 206	71.1%	2 782 469	79.8%
Asalariados con contrato a plazo fijo 2//	721 406	31.6%	409 613	31.7%	694 621	33.2%	399 966	32.9%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores 3/	740 360	34.1%	461 980	38.9%	651 035	32.8%	423 078	37.8%

Fuente: INEI-Enaho.

Notas. 1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) trabajadores familiares no remunerados.

2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en período de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

3.d. Impactos a mediano plazo de la pandemia en el Perú

El 3 de mayo se establece mediante el DS N° 080 que en la Fase 1 de la “Reanudación de Actividades”, ciertas ramas de minería, industria, construcción, turismo y comercio (ver **anexo 2**) podían incorporarse al grupo de esenciales. La encuesta todavía no permite hacer la distinción en el caso del comercio electrónico, por lo que no se le incluyó en la sección esenciales. Los trabajadores en los grupos de riesgo y en actividades con autorización podían trabajar si contaban con la posibilidad de hacerlo, es decir, si eran usuarios de Internet con computadora o laptop.

Así, en el agregado, los que han perdido la posibilidad de trabajar a mediano plazo son:

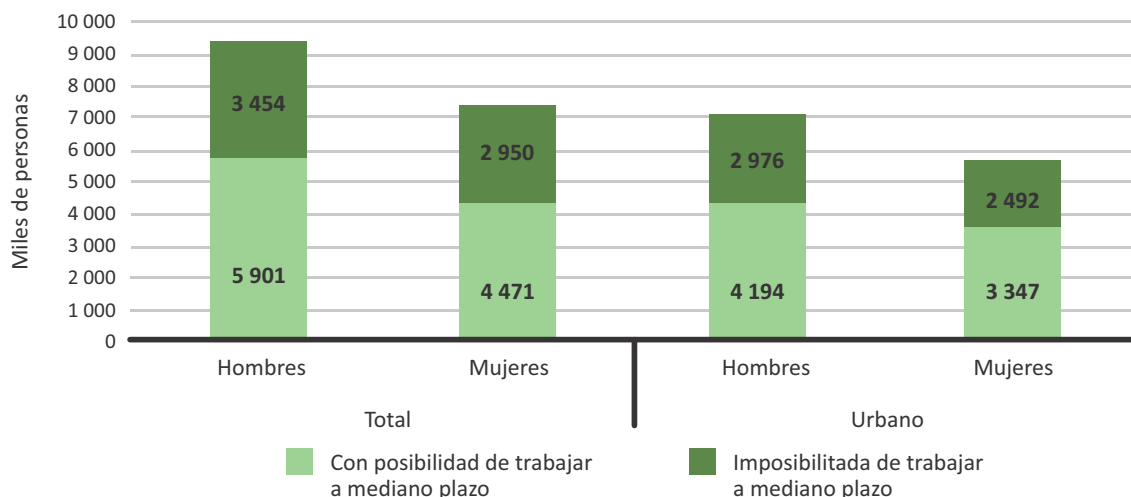
- Los que están en actividades no esenciales y aún sin autorización
- Los que están en actividades esenciales con autorización, en condiciones de riesgo, pero sin la posibilidad de trabajo remoto

A nivel nacional, las personas imposibilitadas de trabajar a mediano plazo son 3.4 millones de hombres y 3 millones de mujeres; de estas cifras, en zonas urbanas se encuentran 3 millones de

hombres y 2.5 millones de mujeres (ver **cuadro 22**). Los trabajadores independientes están sobrerrepresentados dentro del grupo de personas imposibilitadas de trabajar a mediano plazo (ver **tabla 7**). También los que cuentan con empleos informales se encuentran sobrerrepresentados dentro del grupo de los imposibilitados de trabajar (ver **cuadro 23**).

Cuadro 22

Perú: PEA ocupada imposibilitada de trabajar a mediano plazo, según sexo, 2018 (miles de personas)



Fuente: INEI-Enaho, 2018. Elaboración en base al DS N° 080 (ver anexo 2).

Nota: Clasificación de ramas de actividad basada en el CIIU Rev. 4.

Tabla 7

Perú: PEA ocupada imposibilitada de trabajar a mediano plazo por categoría ocupacional, según sexo, 2018

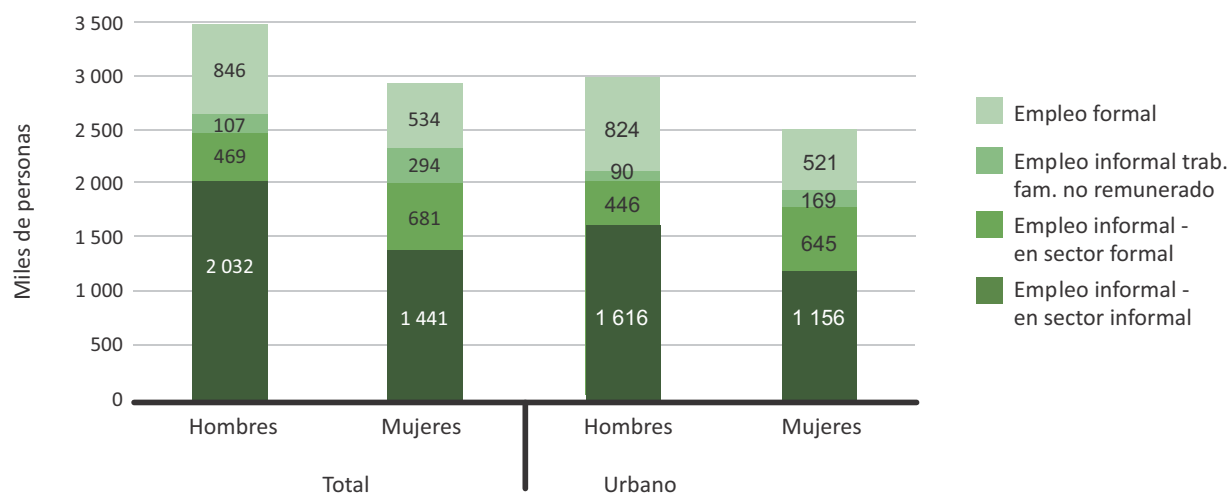
Categoría ocupacional	Total				Urbana			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Empleador	198 253	5.7%	89 978	3.0%	177 264	6.0%	82 067	3.3%
Asalariados	1 317 142	38.1%	811 078	27.5%	1 232 945	41.4%	768 026	30.8%
Asalariado privado	1 241 011	35.9%	746 086	25.3%	1 162 529	39.1%	708 018	28.4%
Asalariado público	76 131	2.2%	64 993	2.2%	70 415	2.4%	60 009	2.4%
Independiente	1 814 126	52.5%	1 391 535	47.2%	1 458 880	49.0%	1 131 510	45.4%
Trab. fam. no remunerado	106 833	3.1%	294 412	10.0%	89 989	3.0%	169 262	6.8%
Trabajador del hogar	17 604	0.5%	363 408	12.3%	16 699	0.6%	340 780	13.7%
Total	3 453 959	100%	2 950 411	100%	2 975 776	100%	2 491 645	100%

Fuente: INEI-Enaho, 2018. Elaboración en base al DS N° 080 (ver anexo 2).

Nota: Clasificación de ramas de actividad basada en el CIIU Rev. 4.

Cuadro 23

Perú: PEA ocupada imposibilitada de trabajar a mediano plazo por condición de empleo, según sexo, 2018 (miles de personas)



Fuente. INEI-Enaho, 2018. Elaboración en base al DS N° 080 (ver anexo 2).

Notas. El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

Los trabajadores con imposibilidad de trabajar a mediano plazo son: i) los trabajadores en las actividades no esenciales y sin autorización de acuerdo al DS N° 080, y ii) los trabajadores en actividades esenciales en condición de riesgo, personas que tuvieron en el último mes una recaída por enfermedad crónica (artritis, hipertensión, asma, reumatismo, diabetes, tuberculosis, VIH, colesterol, etc.) o de 60 años o más y que no podían hacer trabajo remoto (no son usuarios de Internet en el trabajo con computadora o laptop).

Los resultados son similares a los de corto plazo. Los mismos grupos señalados como más afectados a corto plazo son también perjudicados a mediano plazo. Esto es, hay mayor presencia femenina en los trabajadores a tiempo parcial, independientes, empleadores (sobre todo en pequeñas y microempresas), trabajadoras informales con contratos a plazo fijo y en empresas de 5 o menos trabajadores (ver **tabla 8**).

Antes de la situación de emergencia, los trabajadores hombres generaban S/ 12.5 mil millones a nivel nacional por actividad principal y las mujeres cerca de S/ 6.5 mil millones. En zonas urbanas los hombres y mujeres generaban para sus hogares cerca de S/ 11.2 mil millones y S/ 6.1 mil millones, respectivamente (ver **cuadro 24**).

A nivel nacional, durante la epidemia, la masa salarial se reduciría a menos de la mitad a corto plazo. La estimación para el periodo inicial de la cuarentena es que los hombres generen S/ 6 mil millones y las mujeres S/ 3.2 mil millones; en las zonas urbanas S/ 5 mil millones los hombres y S/ 3 mil millones las mujeres. Con la Fase 1 de la “Reanudación de Actividades” la masa salarial se recuperaría a nivel nacional y los hombres generarían S/ 8.3 mil millones y las mujeres S/ 4.3 mil millones; en las zonas urbanas los hombres generarían 7.2 mil millones y las mujeres cerca de S/ 4 mil millones. Estas cifras implican que, a corto plazo (es decir, durante el confinamiento general), las mujeres podrían generar solo el 49% de lo que producían en condiciones regulares; en la Fase 1 de la vuelta a la normalidad tal capacidad de generación de ingresos subiría a 66%. Para los hombres estos porcentajes serían de 47% y 66%, respectivamente. Así, no hay diferencias de género muy marcadas en los impactos de las restricciones a nivel nacional.

Tabla 8

Perú: PEA ocupada imposibilitada de trabajar a mediano plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbano			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	530 852	15.4%	1 013 589	34.4%	418 860	14.1%	816 625	32.8%
Independiente	1 814 126	52.5%	1 391 535	47.2%	1 458 880	49.0%	1 131 510	45.4%
Empleadores	198 253	5.7%	89 978	3.0%	177 264	6.0%	82 067	3.3%
Empleo informal 1/	2 608 059	75.5%	2 416 729	81.9%	2 152 179	72.3%	1 970 577	79.1%
Asalariados con contrato a plazo fijo 2/	456 418	34.7%	288 019	35.5%	443 742	36.0%	281 014	36.6%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores 3/	389 916	31.4%	274 402	36.8%	346 683	29.8%	254 301	35.9%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

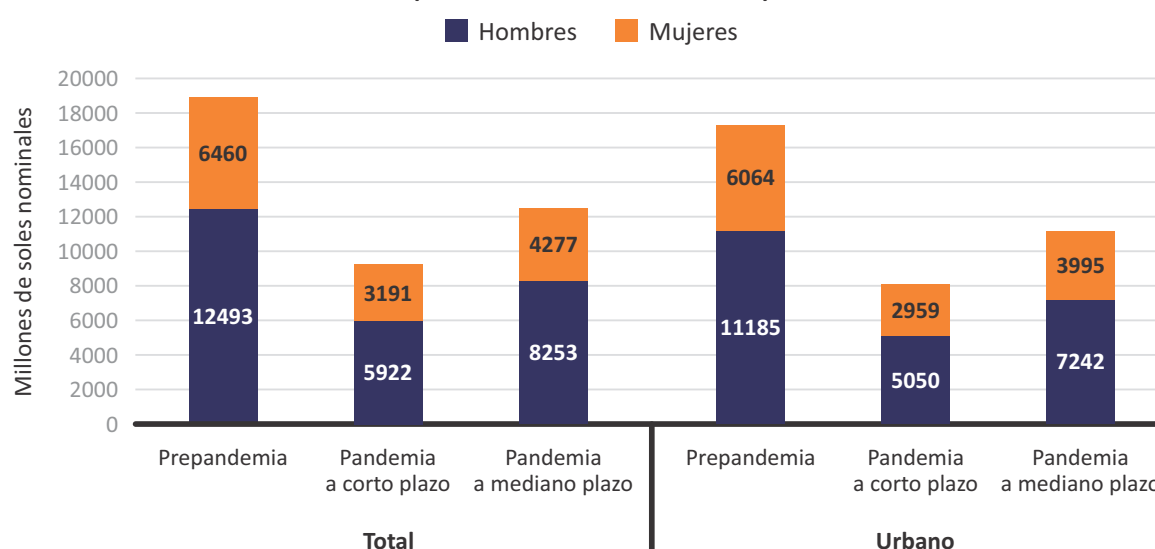
Notas. 1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado

Cuadro 24

Perú: Masa salarial de la PEA ocupada prepandemia y en pandemia a corto y mediano plazo, según sexo (millones de soles nominales)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

En zonas urbanas el escenario se ve muy parecido. Durante el confinamiento general las mujeres podrían generar solo el 49% de lo que producían en condiciones regulares. En la Fase 1 de la vuelta a la normalidad, tal capacidad de generación de ingresos sube a 66% (las mismas cifras que

reportamos a nivel nacional). Para los hombres estos porcentajes son 45% y 65%, respectivamente, ligeramente por debajo de lo reportados para ellos a nivel nacional.

Vale la pena anotar que las estimaciones a corto y mediano plazo que presentamos aquí toman en cuenta solo los impactos directos de las restricciones a la movilidad y al trabajo impuestos por los decretos del Estado. No se consideran las decisiones económicas de los empleadores acerca de posibles despidos ni los posibles escenarios en la vuelta a la normalidad, donde una parte importante de la demanda de trabajo hacia los independientes se verá retraída. Es de esperar que aquellos impactos que se irán develando más allá de la vuelta a la (nueva) normalidad tengan mayores diferencias de género. Es probable que, como resultado de la crisis que se avecina, más mujeres pierdan sus empleos, dependientes e independientes. Habrá que monitorear esto durante las próximas semanas y meses, conforme se vayan desarrollando las diferentes fases de la vuelta a la normalidad.

3.e. Algunos subsectores con mayor impacto negativo en el empleo femenino

Como ya señalamos en la sección 3.b, durante la cuarentena (corto plazo) algunas mujeres están imposibilitadas de trabajar: las que laboran en actividades no esenciales y las que, pese a trabajar en actividades esenciales, presentan condiciones de riesgo. Esto ha afectado de manera heterogénea a diversos sectores y subsectores de la economía. Siguiendo la línea de análisis de

Tabla 9

Perú: PEA ocupada por principales subsectores de actividad imposibilitada de trabajar a corto plazo, 2018 (número y soles)

Mayor pérdida de empleo femenino		Mayor pérdida de masa salarial femenina	
Subsector	Número (miles)	Subsector	Soles (millones)
Servicios de alojamiento y comidas	1 005	Servicios de alojamiento y comidas	856
Comercio de bienes no esenciales	919	Comercio de bienes no esenciales	719
Agropecuario y pesca 1/	366	Trabajadores del hogar	334
Trabajadores del hogar	364	Otras actividades de servicios	182
Fabricación de textiles, prendas de vestir y cuero	298	Fabricación de textiles, prendas de vestir y cuero	163
Otras actividades de servicios	277	Comercio de bienes esenciales	147
Comercio de bienes esenciales	211	Enseñanza	126
Actividades de seguridad y servicios a edificios	107	Salud y asistencia social	114
Enseñanza	62	Actividades de seguridad y servicios a edificios	88
Transporte de pasajeros	57	Agropecuario y pesca 1/	76

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. Clasificación de ramas de actividad basada en el CIIU Rev. 4 (ver anexo 1). La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

1/ Incluye agricultura, ganadería, pesca y silvicultura.

este estudio, podemos identificar a los subsectores más afectados en dos estadísticas importantes: trabajadores afectados y masa salarial perdida. En general, los subsectores servicios de alojamiento y comidas, comercio de bienes no esenciales y trabajadores del hogar fueron los que mayor pérdida de empleo y masa salarial han presentado durante la cuarentena (ver **tabla 9**). Llama la atención el subsector agropecuario y pesca, pues se trata de una actividad que ha sido declarada esencial (ver **anexo 1**). Sin embargo, se encuentra arriba en el ranking de mayor impacto por la cantidad de trabajadores en condiciones de riesgo sanitario.

En la Fase 1 de la vuelta a la normalidad (mediano plazo), los subsectores de comercio de bienes no esenciales, trabajadores del hogar y fabricación de textiles, prendas de vestir y cuero son los más afectados en cantidad de empleo y masa salarial. La restricción de los trabajadores en grupos de riesgo y sin la posibilidad de hacer trabajo remoto afecta a subsectores como el comercio de bienes esenciales (ver **tabla 10**).

Tabla 10

Perú: PEA ocupada por principales subsectores de actividad imposibilitada de trabajar a mediano plazo, 2018 (número y soles)

Mayor pérdida de empleo femenino		Mayor pérdida de masa salarial femenina	
Subsector	Número (miles)	Subsector	Soles (millones)
Comercio de bienes no esenciales	919	Comercio de bienes no esenciales	719
Agropecuario y pesca 1/	366	Trabajadores del hogar	334
Trabajadores del hogar	364	Fabricación de textiles, prendas de vestir y cuero	163
Fabricación de textiles, prendas de vestir y cuero	298	Otras actividades de servicios	147
Comercio de bienes esenciales	210	Comercio de bienes esenciales	146
Otras actividades de servicios	192	Servicios de alojamiento y comidas	105
Servicios de alojamiento y comidas	154	Actividades de seguridad y servicios a edificios	88
Actividades de seguridad y servicios a edificios	107	Agropecuario y pesca 1/	75
Transporte de pasajeros	57	Enseñanza	72
Actividades artísticas y recreativas	42	Transporte de pasajeros	67

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. Clasificación de ramas de actividad basada en el CIIU Rev. 4 (ver **anexo 2**). La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

1/ Incluye agricultura, ganadería, pesca y silvicultura.

4 Algunas interseccionalidades importantes

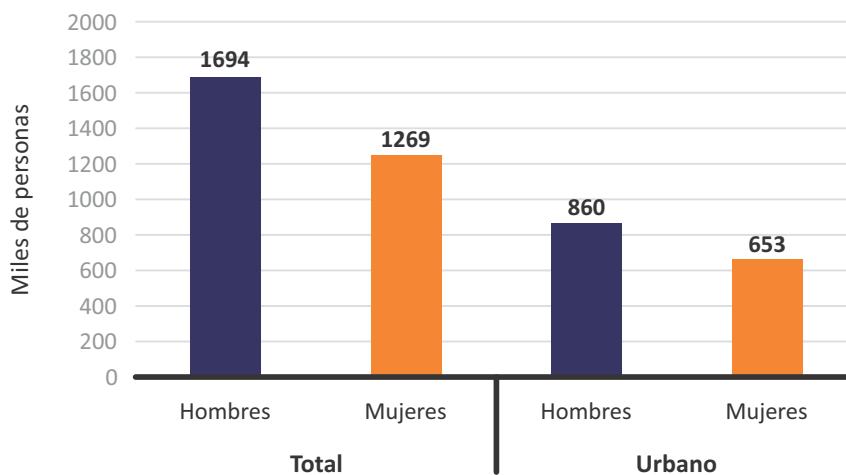
Es imperativo visibilizar la diversidad femenina, tanto en la sociedad como en los mercados de trabajo. En esta sección reconocemos tal necesidad explorando impactos diferenciados para ciertos grupos que merecen especial atención. A continuación, presentamos cuatro miradas interseccionales: situación de pobreza, lengua materna, autopercepción étnica indígena, afrodescendientes y ruralidad. En cada una de ellas se plantea una estimación del número de personas involucradas y los posibles impactos a corto y mediano plazo de la pandemia, las medidas de confinamiento y el paulatino retorno a la normalidad.

Ser una mujer en situación de pobreza

En tiempos de prepandemia estimamos que, a nivel nacional, había 1.7 millones de trabajadores y 1.3 millones de trabajadoras en condición de pobreza (ver **cuadro 25**). Para zonas urbanas estas cifras alcanzan 0.9 millones y 0.7 millones para hombres y mujeres, respectivamente (ver **cuadro 22**). De ellos, a corto plazo, nuestras estimaciones arrojan que 0.7 millones de hombres y 0.6 millones de mujeres han visto limitada su capacidad de trabajar durante el confinamiento. En la primera fase de salida a la nueva normalidad quedarán aún 0.5 millones de hombres y 0.4 millones de mujeres imposibilitados de salir a trabajar (ver **cuadro 26**). Así, la proporción de trabajadores en situación de pobreza es similar para hombres y mujeres.

Cuadro 25

Perú: Total urbano de trabajadores en situación de pobreza por sexo, 2018

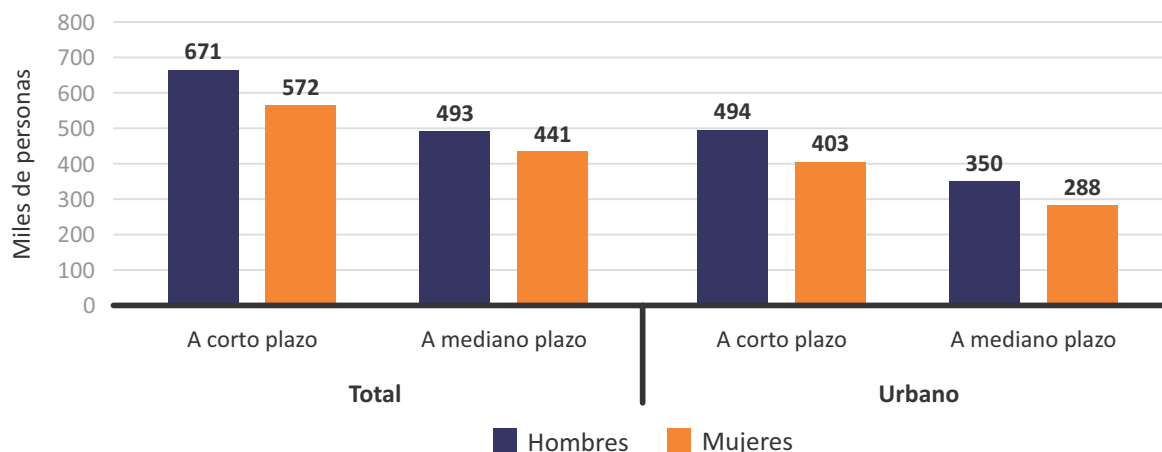


Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Nota. Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria.

Cuadro 26

Perú: Trabajadores en situación de pobreza imposibilitados de trabajar a corto y mediano plazo, según sexo (miles de personas)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Nota. Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria.

En cuanto a las 6 variables principales que estamos utilizando para caracterizar la precariedad del empleo femenino a comparación del masculino, se puede ver que, en general, los indicadores para los trabajadores en situación de pobreza (ver **tabla 11**) son más precarios que los que

Tabla 11

Perú: Trabajadores en situación de pobreza por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbano			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	323 160	19.1%	552 037	43.5%	133 143	15.5%	251 726	38.5%
Independiente	874 649	51.6%	513 117	40.4%	356 628	41.5%	308 965	47.3%
Empleadores	25 843	1.5%	4 558	0.4%	14 896	1.7%	2 243	0.3%
Empleo informal 1/	1 564 827	92.4%	1 220 133	96.2%	739 495	86.0%	606 072	92.8%
Asalariados con contrato a plazo fijo 2/	130 361	20.7%	70 462	24.7%	112 658	25.1%	61 425	28.0%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores 3/	266 982	45.0%	124 927	48.4%	174 358	41.6%	93 578	46.8%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Nota. Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria.

1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

previamente mostramos para la población en general (ver **tabla 1**), tanto en zonas urbanas como a nivel nacional. Las estadísticas en estos 6 indicadores para la población que no puede trabajar durante la cuarentena (ver **tabla 12**) y durante la Fase 1 de la vuelta a la normalidad (ver **tabla 13**) indican que a corto plazo esto afecta de manera desproporcionada a los independientes, asalariados con contratos a plazo fijo y trabajadores de microempresa; a mediano plazo, a los independientes.

Tabla 12

Perú: Trabajadores en situación de pobreza imposibilitados de trabajar a corto plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbano			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	117 191	17.5%	250 489	43.8%	75 287	15.2%	171 205	42.5%
Independiente	348 320	51.9%	308 716	54.0%	228 449	46.2%	211 714	52.6%
Empleadores	13 077	2.0%	2 826	0.5%	10 619	2.1%	1 842	0.5%
Empleo informal 1/	618 589	92.3%	551 607	96.5%	444 531	90.0%	382 627	95.0%
Asalariados con contrato a plazo fijo 2/	46 800	16.2%	26 463	19.2%	42 265	17.4%	25 176	20.7%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores 3/	147 318	52.0%	75 885	56,6%	120 070	50,7%	65 243	55.1%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Nota. Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria.

1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Si vamos a los impactos sobre los ingresos a corto y mediano plazo (ver **cuadro 27**), los datos indican que las mujeres en situación de pobreza sufrirán más que los hombres en proporción al número de mujeres ocupadas. A nivel nacional, el **cuadro 27** muestra que a corto plazo las mujeres estarán en capacidad de generar 43% de sus ingresos laborales y los hombres el 49%. A mediano plazo (primera fase del desconfinamiento), estas cifras son 58% para mujeres y 66% para hombres. En zonas urbanas, el impacto sobre las personas en situación de pobreza en general es mayor, pero lo es más aún entre las mujeres: a corto plazo las mujeres podrán generar solo 38% de sus ingresos laborales y los hombres 39%. En la primera fase del desconfinamiento las mujeres alcanzarían un 55% de lo que conseguían antes de la pandemia y los hombres 59% (ver **cuadro 27**). Las brechas de género en ingresos laborales se ampliarían, especialmente entre las personas en situación de pobreza, tanto a corto como a mediano plazo.

Tabla 13

Perú: Trabajadores en situación de pobreza imposibilitados de trabajar a mediano plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbano			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	95 034	19.3%	190 261	43.1%	56 468	16.1%	117 632	40.9%
Independiente	315 380	64.0%	235 906	53.5%	199 413	57.0%	147 587	51.3%
Empleadores	9 381	1.9%	1 994	0.5%	7 624	2.2%	1 198	0.4%
Empleo informal 1/	454 119	92.2%	423 663	96.0%	312 409	89.3%	270 059	93.9%
Asalariados con contrato a plazo fijo 2/	30 348	19.8%	20 716	22.8%	28 944	21.6%	20 079	24.9%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores 3/	74 400	50.1%	43 731	49.5%	60 443	46.6%	37 477	47.5%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Nota. Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria.

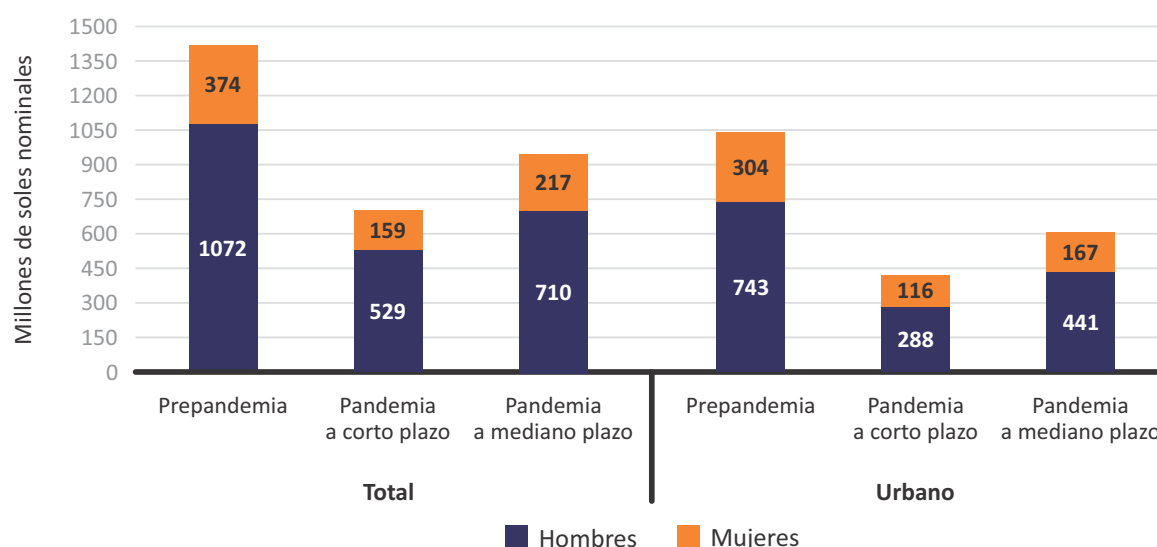
1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado

Cuadro 27

Perú: Masa salarial de los trabajadores en situación de pobreza prepandemia y en pandemia a corto y mediano plazo, según sexo (millones de soles nominales)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

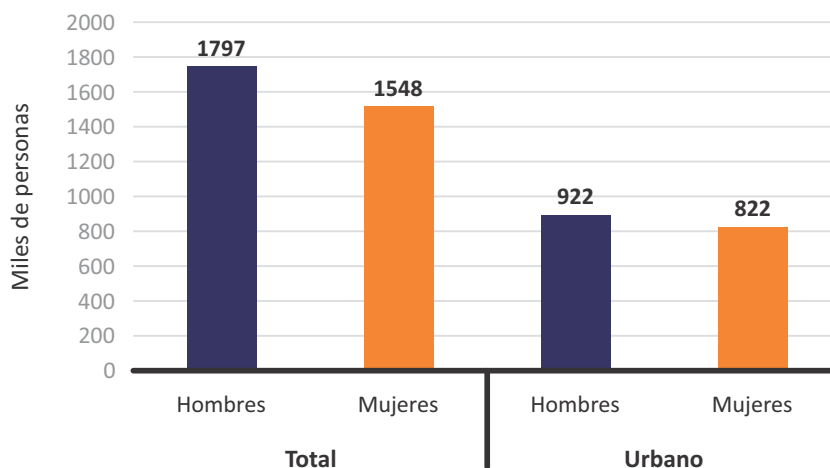
Nota. Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

Ser una mujer cuya lengua materna es indígena

Usamos lengua materna como un primer indicador de etnicidad. A nivel nacional, prepandemia había 1.8 millones de trabajadores y 1.5 millones de trabajadoras con lengua materna indígena. En el área urbana estas cifras alcanzaban 0.9 millones y 0.8 millones para hombres y mujeres, respectivamente (ver **cuadro 28**). De ellos, a corto plazo, estimamos que 0.8 millones de hombres y 0.6 millones de mujeres han visto limitada su capacidad de trabajar durante el confinamiento. En la primera fase de salida a la nueva normalidad, alrededor de 0.6 millones de hombres y 0.6 millones de mujeres quedarán imposibilitados de salir a trabajar (ver **cuadro 29**). Si bien en magnitudes el efecto es similar, la proporción afectada de la PEA ocupada con lengua materna

Cuadro 28

Perú: PEA ocupada con lengua materna indígena total y urbana, según sexo, 2018 (miles de personas)

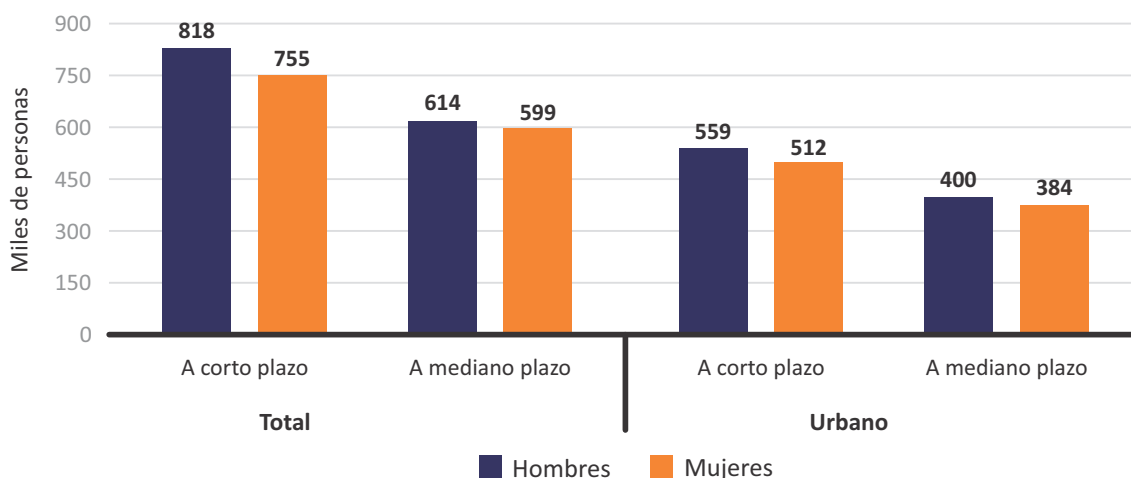


Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Nota. La lengua materna indígena incluye al quechua, aymara y otras lenguas maternas nativas.

Cuadro 29

Perú: PEA ocupada con lengua materna indígena imposibilitada de trabajar a corto y mediano plazo, según sexo (miles de personas)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Nota. La lengua materna indígena incluye al quechua, aymara y otras lenguas maternas nativas.

indígena es mayor. Así, el mismo efecto identificado para los trabajadores en situación de pobreza se amplifica para los de lengua indígena.

En cuanto a las 6 variables principales que estamos utilizando para caracterizar la precariedad del empleo femenino en comparación con el masculino se puede ver que, en general, los indicadores para los trabajadores con lengua materna indígena (ver **tabla 14**) son más precarios que los que

Tabla 14

Perú: PEA ocupada con lengua materna indígena por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbano			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	276 909	15.4%	477 858	30.9%	111 027	12.0%	232 774	28.3%
Independiente	958 560	53.4%	697 855	45.1%	393 723	42.7%	429 937	52.3%
Empleadores	73 017	4.1%	35 499	2.3%	49 519	5.4%	27 888	3.4%
Empleo informal ^{1/}	1 503 777	83.7%	1 410 161	91.1%	662 266	71.8%	695 474	84.6%
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	170 319	27.0%	87 480	29.2%	133 478	30.4%	68 771	30.9%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	194 806	38.2%	104 982	45.8%	121 942	35.2%	75 138	44.3%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. La lengua materna indígena incluye al quechua, aymara y otras lenguas maternas nativas.

1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.



previamente mostramos para la población en general (ver **tabla 1**), aunque no tan precarios como los indicadores para las personas en situación de pobreza (ver **tabla 11**). Las estadísticas en estos 6 indicadores para la población que no puede trabajar durante la cuarentena (ver **tabla 15**) y durante la Fase 1 de la vuelta a la normalidad (ver **tabla 16**) señalan que esto afecta de manera desproporcionada a los trabajadores a tiempo parcial (sobre todo a mediano plazo), independientes (a corto y mediano plazo), a los asalariados (a corto y mediano plazo) y a los trabajadores de microempresas (especialmente a corto plazo).

Tabla 15

Perú: PEA ocupada con lengua materna indígena imposibilitada de trabajar a corto plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbano			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	126 071	15.4%	256 822	34.0%	74 319	13.3%	170 087	33.2%
Independiente	441 269	54.0%	427 595	56.6%	264 245	47.3%	289 632	56.6%
Empleadores	46 859	5.7%	26 104	3.5%	37 838	6.8%	21 469	4.2%
Empleo informal ^{1/}	674 159	82.4%	690 005	91.4%	424 983	76.0%	451 252	88.1%
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	56 292	18.7%	21 923	17.1%	48 675	20.5%	20 136	18.9%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	120 559	43.7%	61 705	50.7%	91 479	42.5%	49 779	49.2%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. La lengua materna indígena incluye al quechua, aymara y otras lenguas maternas nativas.

1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Tabla 16

Perú: PEA ocupada con lengua materna indígena imposibilitada de trabajar a mediano plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbano			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	110 076	17.9%	218 024	36.4%	61 768	15.4%	137 177	35.7%
Independiente	403 007	65.7%	337 660	56.4%	231 692	57.9%	218 024	56.8%
Empleadores	29 998	4.9%	18 449	3.1%	22 927	5.7%	15 115	3.9%
Empleo informal ^{1/}	506 520	82.5%	545 569	91.1%	300 161	75.0%	333 383	86.9%
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	28 179	18.0%	15 546	20.6%	25 393	19.6%	14 057	22.7%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	59 140	43.1%	34 471	49.4%	45 443	40.1%	27 624	47.8%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

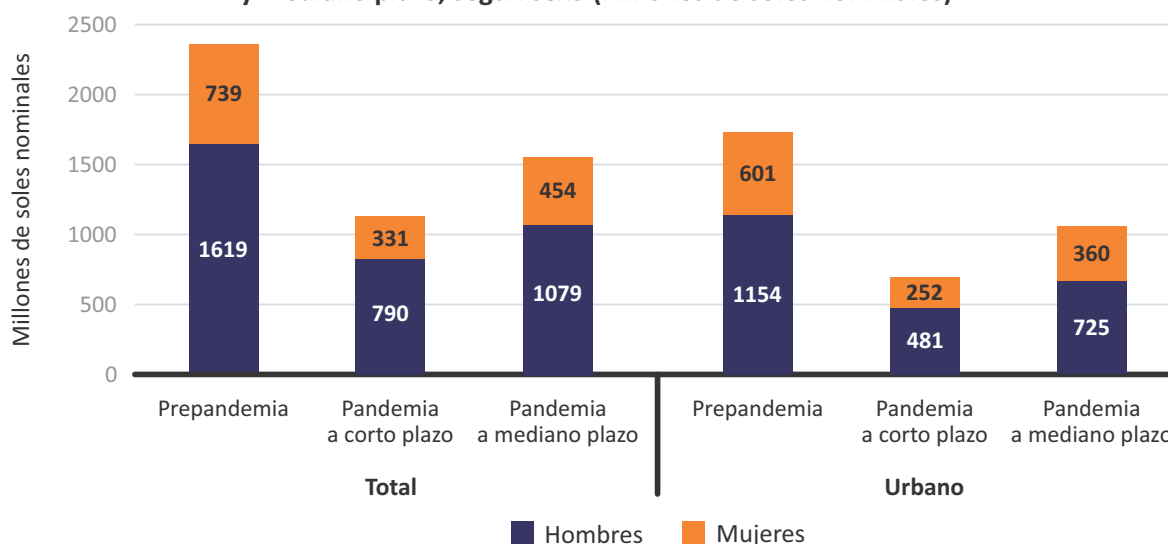
Notas. La lengua materna indígena incluye al quechua, aymara y otras lenguas maternas nativas.

1/ 2/ 3/ (Tabla 15).

La primera fase del desconfinamiento amplía las brechas de género en ingresos laborales entre las personas con lengua materna indígena. A nivel nacional, a corto plazo, las mujeres trabajadoras con lengua materna indígena estarían en la capacidad de generar 45% de sus ingresos laborales y los hombres el 49%. A mediano plazo (primera fase del desconfinamiento), estas cifras serían 62% para mujeres y 67% para hombres. En las zonas urbanas, el impacto para los trabajadores con lengua materna indígena sería un poco menor: a corto plazo los hombres y mujeres podrían generar el 42% de sus ingresos laborales, en la primera fase del desconfinamiento las mujeres llegarían a generar el 60% de lo que conseguían antes de la pandemia y los hombres el 63% (ver **cuadro 30**). En resumen, en ambas fases de la epidemia es razonable esperar que las brechas de género en ingresos laborales entre las personas con lengua materna indígena se amplíen.

Cuadro 30

Perú: Masa salarial de la PEA ocupada con lengua materna indígena prepandemia y en pandemia, a corto y mediano plazo, según sexo (millones de soles nominales)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

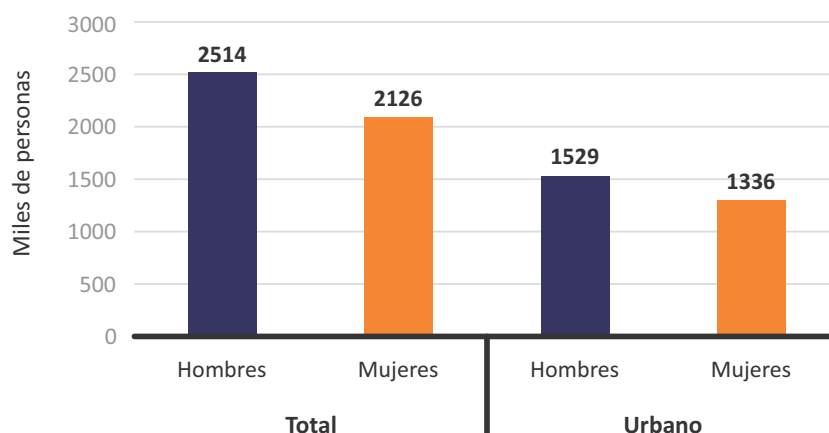
Nota. La lengua materna indígena incluye al quechua, aymara y otras lenguas maternas nativas. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos

Ser una mujer que se autopercibe indígena

Un indicador alternativo de etnicidad es la autopercepción étnica o cómo un individuo se percibe con relación a las diferentes categorías étnicas. Antes de la pandemia, la estimación a partir de la Enaho presentada en la cuadro 31, arrojaba 2.5 millones de trabajadores y 2.1 millones de trabajadoras autoreportados indígenas. Para zonas urbanas estas cifras alcanzan 1.5 millones y 1.3 millones para hombres y mujeres, respectivamente. De ellos, a corto plazo, estimamos que 1.2 millones de hombres y 1 millón de mujeres han visto limitada su capacidad de trabajar durante el confinamiento. La Fase 1 de salida a la nueva normalidad deja aún imposibilitados de trabajar a 0.83 millones de hombres y 0.78 millones de mujeres (ver **cuadro 32**). Así, se observan diferencias similares a las que observamos para el indicador de lengua materna.

Cuadro 31

Perú: PEA ocupada autoconsiderada indígena total y urbana, según sexo, 2018

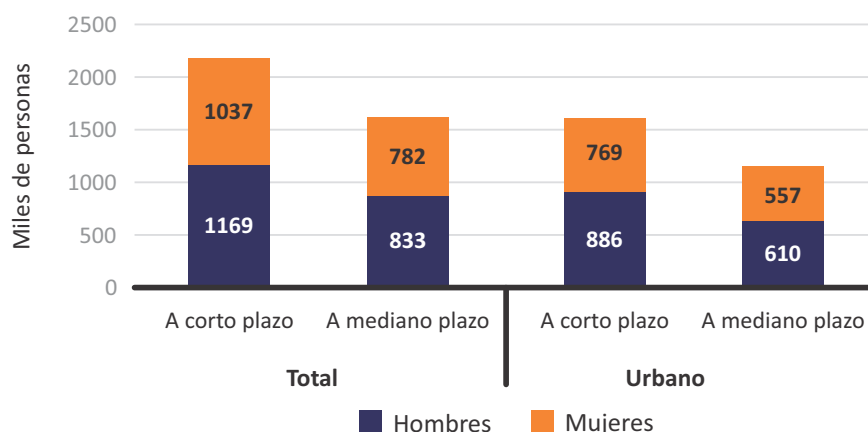


Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Nota. La autopercepción étnica indígena (quechua, aymara, nativo o indígena de la Amazonía o perteneciente de otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados.

Cuadro 32

Perú: PEA ocupada autoconsiderada indígena imposibilitada de trabajar a corto y mediano plazo, según sexo (miles de personas)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Nota. La autopercepción étnica indígena (quechua, aymara, nativo o indígena de la Amazonía o perteneciente de otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados.

En cuanto a las 6 variables principales que estamos utilizando para caracterizar la precariedad del empleo femenino en comparación al masculino se puede ver que, en general, los indicadores para los trabajadores autoreportados indígenas (ver **tabla 17**) son más precarios que los de la población en general (ver **tabla 1**), aunque no tan precarios como los indicadores para personas en situación de pobreza con lengua indígena (ver **tabla 11** y **tabla 14**). Las estadísticas en estos 6 indicadores para la población que no puede trabajar durante la cuarentena (ver **tabla 18**) y durante la Fase 1 (ver **tabla 19**) muestran que esto afecta de manera desproporcionada a los trabajadores a tiempo parcial (a corto y mediano plazo), informales (a corto y mediano plazo), independientes (hasta mediano plazo), a los asalariados (especialmente a plazo fijo) y a los trabajadores de microempresas (a corto plazo, también).

Tabla 17

**Perú: PEA ocupada autoconsiderada indígena por características laborales , según sexo, 2018
(número y porcentaje)**

Características laborales	Total				Urbano			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	398 146	15.8%	646 816	30.4%	200 381	13.1%	366 723	27.5%
Independiente	1 119 915	44.5%	855 120	40.2%	531 915	34.8%	572 003	42.8%
Empleadores	115 427	4.6%	55 186	2.6%	88 912	5.8%	45 423	3.4%
Empleo informal ^{1/}	1 975 339	78.6%	1 800 371	84.7%	1 034 142	67.6%	1 027 283	76.9%
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	347 876	32.3%	208 507	34.5%	297 059	35.8%	183 739	36.6%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	307 746	35.2%	181 862	39.5%	211 596	32.1%	141 869	37.4%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. La autopercepción étnica indígena (quechua, aymara, nativo o indígena de la Amazonía o perteneciente de otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados.

1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Tabla 18

Perú: PEA ocupada autoconsiderada indígena imposibilitada de trabajar a corto plazo por características laborales , según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbano			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	171 810	14.7%	352 060	34.0%	118 201	13.3%	254 547	33.1%
Independiente	545 911	46.7%	528 769	51.0%	365 063	41.2%	384 222	50.0%
Empleadores	77 941	6.7%	38 120	3.7%	68 917	7.8%	32 769	4.3%
Empleo informal ^{1/}	932 908	79.8%	914 600	88.2%	661 117	74.6%	652 925	84.9%
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	107 568	21.6%	47 132	19.1%	96 471	23.2%	43 802	20.6%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	199 014	42.7%	108 404	46.4%	161 067	41.6%	90 101	44.7%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. La autopercepción étnica indígena (quechua, aymara, nativo o indígena de la Amazonía o perteneciente de otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados. 1/ 2/ 3/ (Ídem Tabla 17).

Tabla 19

Perú: PEA ocupada autoconsiderada indígena imposibilitada de trabajar a mediano plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbano			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	141 729	17.0%	280 588	35.9%	93 834	15.4%	195 406	35.1%
Independiente	494 279	59.3%	407 471	52.1%	319 559	52.4%	286 105	51.3%
Empleadores	46 327	5.6%	25 795	3.3%	39 037	6.4%	22 023	4.0%
Empleo informal ^{1/}	670 641	80.5%	691 697	88.4%	454 970	74.6%	470 134	84.3%
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	57 544	22.7%	29 494	20.5%	53 299	24.2%	27 898	22.2%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	90 941	39.4%	64 238	47.1%	74 379	37.1%	54 378	45.5%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. La autopercepción étnica indígena (quechua, aymara, nativo o indígena de la Amazonía o perteneciente de otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados.

1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

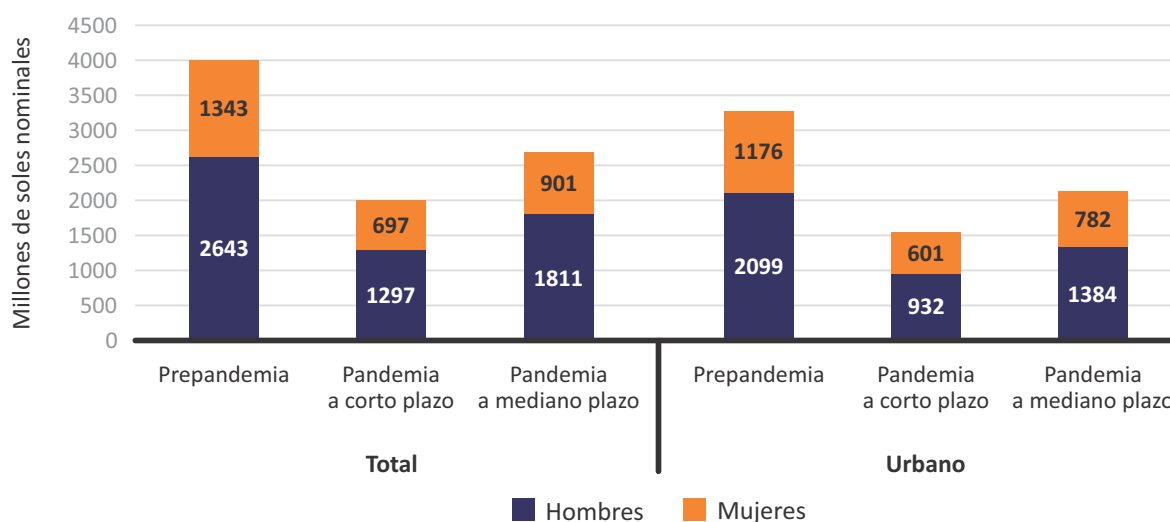
2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

En contraste, los impactos diferenciados sobre los ingresos a corto y mediano plazo indican que las mujeres autoreportadas indígenas sufren pérdidas de ingresos ligeramente menores que los hombres; por lo tanto las brechas salariales se reducen. Las cifras a nivel nacional indican que, a corto plazo, las mujeres estarían en capacidad de generar 52% de sus ingresos laborales y los hombres un 49%. A mediano plazo (primera fase del desconfinamiento), las mujeres podrían generar el 67% de sus ingresos laborales y los hombres el 66%. Para zonas urbanas, el impacto en los trabajadores autoconsiderados indígenas, en general, sería mayor: a corto plazo, las mujeres podrían generar solo 51% de sus ingresos laborales y los hombres el 44%. En la Fase 1 del desconfinamiento las mujeres llegarían a un 67% de lo que conseguían antes de la pandemia y los hombres un 66% (ver **cuadro 33**). A corto y mediano plazo habría entonces una reducción de las brechas de género en los ingresos laborales, debido a que los hombres autoconsiderados indígenas se verían más afectados en sus ingresos. La variación, sin embargo, es pequeña.

Cuadro 33

Perú: Masa salarial de la PEA ocupada autoconsiderada indígena prepandemia y en pandemia, a corto y mediano plazo, según sexo (millones de soles nominales)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

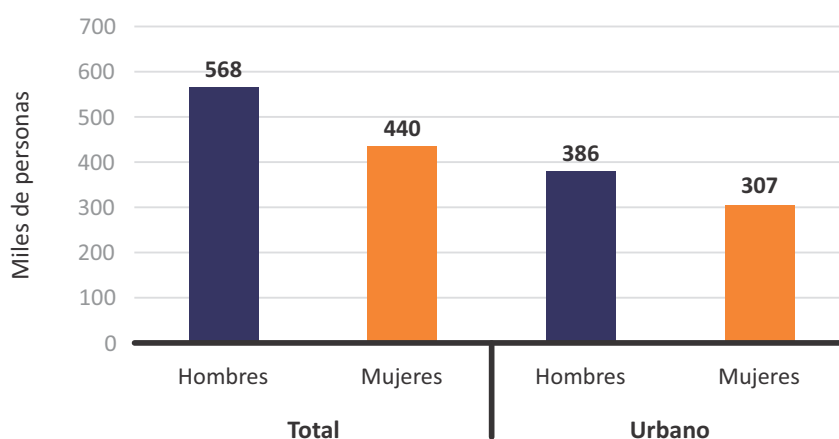
Nota. La autopercepción étnica indígena (quechua, aymara, nativo o indígena de la Amazonía o perteneciente de otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

Ser una mujer que se autopercibe afrodescendiente

La autopercepción étnica de ser afrodescendiente es otra interseccionalidad importante de análisis. Antes de la pandemia, la estimación a partir de la Enaho arrojaba 0.6 millones de trabajadores y 0.4 millones de trabajadoras autoreportados afrodescendientes. Para zonas urbanas estas cifras alcanzan 0.38 millones y 0.31 millones para hombres y mujeres, respectivamente (ver **cuadro 34**). De ellos, a corto plazo, estimamos que 0.3 millones de hombres y 0.2 millones de mujeres han visto limitada su capacidad de trabajar durante el confinamiento. La Fase 1 de salida a la nueva normalidad deja aún imposibilitados de trabajar a 0.21 millones de hombres y 0.18 millones de mujeres (ver **cuadro 35**).

Cuadro 34

Perú: PEA ocupada autoconsiderada afrodescendiente total y urbana, según sexo, 2018

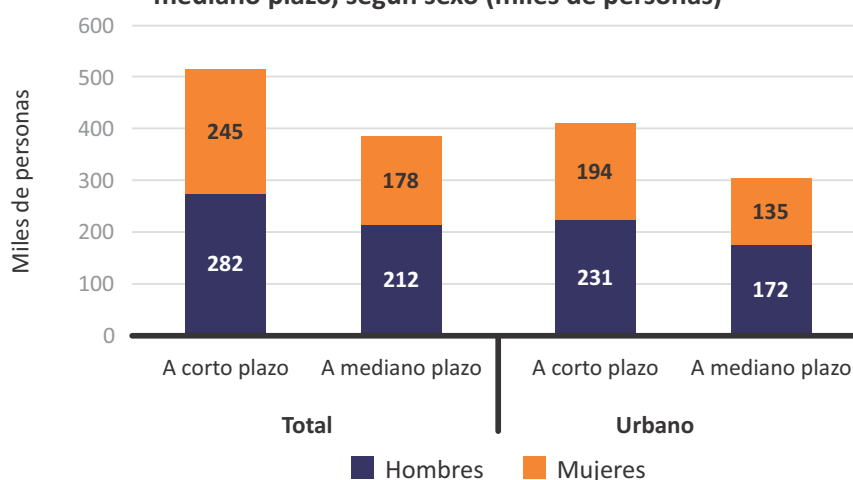


Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Nota. La autopercepción étnica afrodescendiente (negro, moreno, zambo, mulato o afroperuano) se deriva de costumbres o antepasados.

Cuadro 35

Perú: PEA ocupada autoconsiderada afrodescendiente imposibilitada de trabajar a corto y mediano plazo, según sexo (miles de personas)



Fuente: INEI - Enaho, 2018.

Nota. La autopercepción étnica afrodescendiente (negro, moreno, zambo, mulato o afro peruano) se deriva de costumbres o antepasados.

En cuanto a las 6 variables principales que estamos utilizando para caracterizar la precariedad del empleo femenino a comparación del masculino se puede ver que, en general, los indicadores para los trabajadores autoreportados afrodescendientes (ver **tabla 20**) son más precarios que los de la población en general (ver **tabla 1**), aunque no tan precarios como los indicadores de las personas

Tabla 20

Perú: PEA ocupada autoconsiderada afrodescendiente por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbano			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	055	15.3%	176 101	40.1%	48 531	12.6%	101 721	33.1%
Independiente	216 996	38.2%	198 114	45.1%	115 903	30.0%	131 955	42.9%
Empleadores	18 888	3.3%	10 116	2.3%	13 623	3.5%	8 761	2.9%
Empleo informal ^{1/}	453 234	79.8%	375 200	85.3%	278 426	72.1%	245 825	80.0%
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	100 594	33.4%	59 775	41.0%	92 859	38.3%	55 732	43.4%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	83 160	30.6%	36 931	29.3%	57 094	26.5%	30 116	27.2%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. La autopercepción étnica afrodescendiente (negro, moreno, zambo, mulato o afro peruano) se deriva de costumbres o antepasados.

1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

en situación de pobreza y con lengua nativa (ver **tablas 12 y 14**). Las estadísticas en estos 6 indicadores para la población que no puede trabajar durante la cuarentena (ver **tabla 21**) y durante la Fase 1 (ver **tabla 22**) indican que esto afecta de manera desproporcionada a los trabajadores a tiempo parcial (especialmente a corto plazo), independientes (a corto y mediano plazo), informales (hasta a mediano plazo) y a los trabajadores de microempresas (a corto plazo y mediano plazo).

Tabla 21

Perú: PEA ocupada autoconsiderada afrodescendiente imposibilitada de trabajar a corto plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbano			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	45 349	16.1%	104 598	42.6%	31 769	13.7%	77 047	39.6%
Independiente	120 077	42.5%	127 653	52.0%	89 946	38.9%	92 954	47.8%
Empleadores	12 515	4.4%	9 193	3.7%	10 136	4.4%	8 107	4.2%
Empleo informal ^{1/}	234 108	82.9%	221 711	90.3%	184 340	79.7%	171 414	88.2%
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	36 129	26.3%	19 359	29.4%	35 529	29.5%	18 901	31.0%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	46 282	35.0%	26 083	40.8%	37 423	32.4%	23 089	39.0%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. La autopercepción étnica afrodescendiente (negro, moreno, zambo, mulato o afro peruano) se deriva de costumbres o antepasados.

1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Los impactos sobre los ingresos a corto plazo indican que las mujeres autoreportadas afrodescendientes sufrirían pérdidas de ingresos menores que los hombres y a mediano plazo la situación se revertiría. Las cifras a nivel nacional indican que a corto plazo las mujeres estarían en capacidad de generar 44% de sus ingresos laborales y los hombres un 47%. A mediano plazo (Fase 1 del desconfinamiento), las mujeres podrían generar el 64% de sus ingresos laborales y los hombres el 61%. Para zonas urbanas, el impacto en los trabajadores autoconsiderados afrodescendientes, en general, es mayor: a corto plazo las mujeres podrían generar solo 42% de sus ingresos laborales y los hombres un 43%, en la primera fase del desconfinamiento las mujeres generarían 64% de lo que conseguían antes de la pandemia, los hombres el 58% (ver **cuadro 36**). Entonces, a mediano plazo habría una reducción de las brechas de género en los ingresos laborales debido a que la recuperación de los ingresos laborales de los hombres es un poco menor.

Tabla 22

Perú: PEA ocupada autoconsiderada afrodescendiente imposibilitada de trabajar a mediano plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Total				Urbano			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	38 649	18.2%	75 281	42.3%	27 107	15.7%	51 509	38.2%
Independiente	113 199	53.4%	92 846	52.2%	83 309	48.4%	62 979	46.7%
Empleadores	9 614	4.5%	4 427	2.5%	7 574	4.4%	3 819	2.8%
Empleo informal ^{1/}	171 326	80.9%	162 665	91.4%	132 620	77.0%	120 275	89.2%
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	29 417	36.4%	14 428	32.6%	28 897	38.7%	13 970	33.6%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	20 727	26.8%	16 688	39.0%	16 630	23.3%	15 100	37.6%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. La autopercepción étnica afrodescendiente (negro, moreno, zambo, mulato o afro peruano) se deriva de costumbres o antepasados.

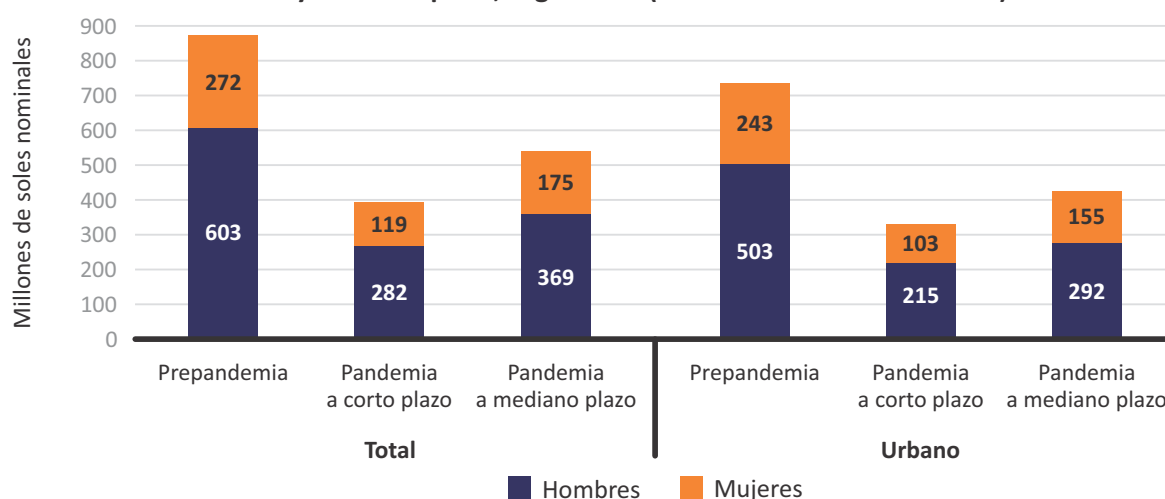
1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Cuadro 36

Perú: Masa salarial de la PEA ocupada autoconsiderada afrodescendiente prepandemia y en pandemia a corto y mediano plazo, según sexo (millones de soles nominales)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

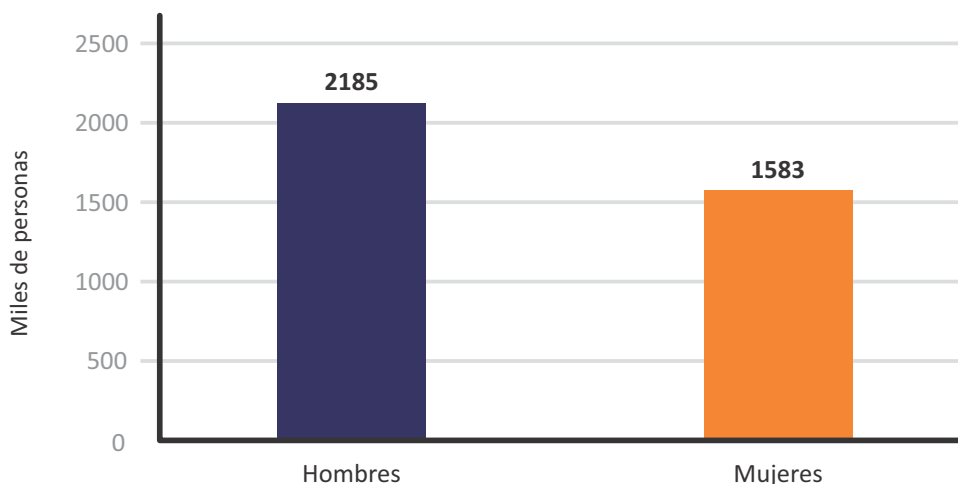
Nota. La autopercepción étnica afrodescendiente (negro, moreno, zambo, mulato o afro peruano) se deriva de costumbres o antepasados.

Ser una mujer en zonas rurales

Finalmente, la mirada a grupos vulnerables se enfoca en cómo residir en el área rural condiciona los efectos de la pandemia. Prepandemia estimamos 2.2 millones de trabajadores y 1.6 millones de trabajadoras en las zonas rurales (ver **cuadro 37**). A corto plazo, 0.6 millones de hombres y 0.5 millones de mujeres residentes en el área rural verían limitada su capacidad de trabajar durante el confinamiento. La Fase 1 deja aún a 0.48 millones hombres y 0.46 millones mujeres sin poder salir a trabajar (ver **cuadro 38**).

Cuadro 37

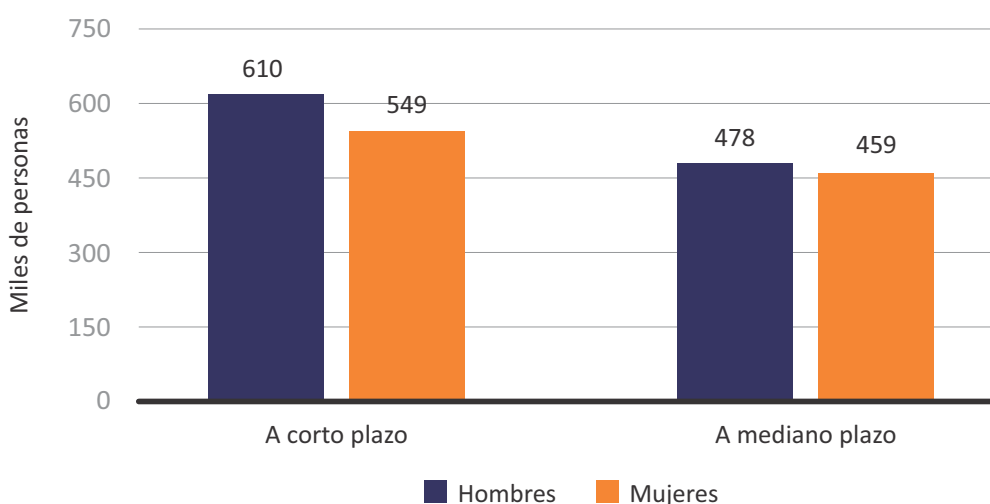
Perú: PEA ocupada rural, según sexo, 2018



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Cuadro 38

Perú: PEA ocupada rural afectada a corto y mediano plazo, según sexo (miles de personas)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

En cuanto a las 6 variables que estamos utilizando para caracterizar la precariedad del empleo femenino en comparación al masculino se puede ver que, en general, los indicadores para los trabajadores en zonas rurales (ver **tabla 23**) son más precarios que los de la población en general (ver **tabla 1**) y que los observados en las otras interseccionalidades (ver **tablas 12, 14, 17 y 20**). Las estadísticas en estos 6 indicadores para la población que no puede trabajar durante la cuarentena

(ver **tabla 24**) y durante la Fase 1 (ver **tabla 24**) indican que esto afecta de manera desproporcionada a los trabajadores a tiempo parcial (a corto plazo y mediano plazo), independientes (a corto y mediano plazo), informales (hasta mediano plazo), asalariados (especialmente a corto plazo) y a los trabajadores de microempresas (también a corto plazo).

Tabla 23

Perú: PEA ocupada rural por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	446 455	20.4%	660 455	41.7%
Independiente	1 218 369	55.8%	603 940	38.1%
Empleadores	76 532	3.5%	18 084	1.1%
Empleo informal ^{1/}	2 070 870	94.8%	1 529 965	96.6%
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	116 925	18.6%	61 769	25.7%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	254 509	44.9%	90 168	47.0%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Nota. 1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Tabla 24

Perú: PEA ocupada rural imposibilitada de trabajar a corto plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	128 621	21.1%	226 986	41.4%
Independiente	368 850	60.4%	309 104	56.3%
Empleadores	26 539	4.3%	11 575	2.1%
Empleo informal ^{1/}	578 473	94.8%	530 243	96.6%
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	26 785	13.9%	9 647	13.0%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	89 326	48.2%	38 902	56.7%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Nota. 1/ 2/ 3/ (ídem Tabla 23)

Tabla 25

Perú: PEA ocupada rural imposibilitados de trabajar en el mediano plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	111 993	23.4%	196 965	42.9%
Independiente	355 247	74.3%	260 026	56.7%
Empleadores	20 989	4.4%	7 911	1.7%
Empleo informal ^{1/}	455 881	95.3%	446 152	97.3%
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	12 676	15.1%	7 005	16.3%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	43 232	55.1%	20 101	52.8%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

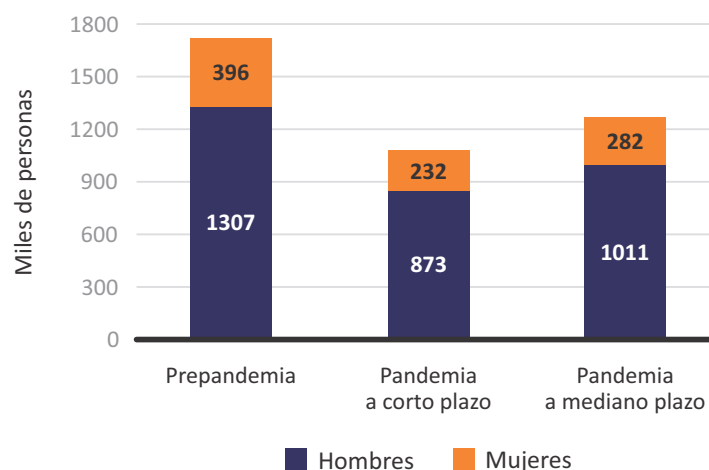
2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en periodo de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado

En cuanto a los ingresos, nuevamente son las mujeres rurales quienes sufren un poco más que los hombres: las brechas de género en ingresos laborales se amplían. A corto plazo, las mujeres estarían en capacidad de generar 59% de sus ingresos laborales y los hombres el 67%. A mediano plazo (primera fase del desconfinamiento), las mujeres podrían generar el 71% de lo que

Cuadro 39

Perú: Masa salarial de la PEA ocupada rural prepandemia y en pandemia a corto y mediano plazo, según sexo (millones de soles nominales)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

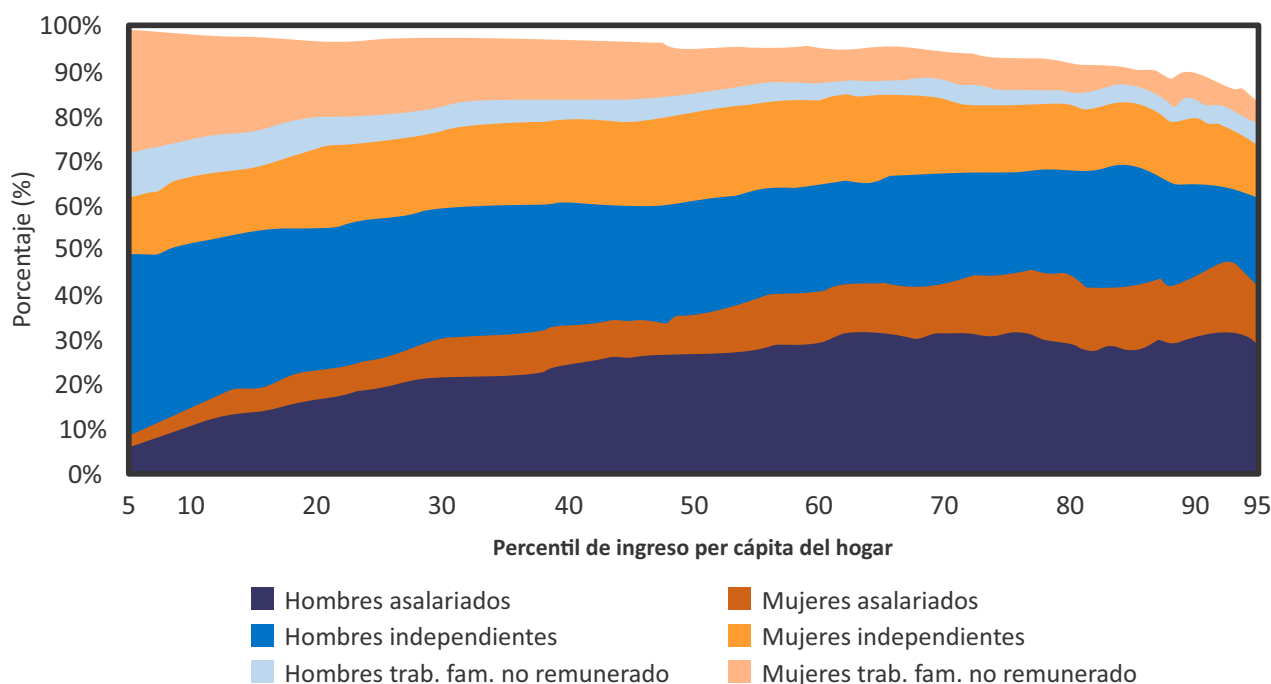
Nota. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

generaban antes de la pandemia y los hombres el 77% (ver **cuadro 39**). Las brechas de género en ingresos laborales crecen para los trabajadores en zonas rurales, tanto a corto como a mediano plazo.

En una sección previa de este documento llamamos la atención sobre los trabajadores familiares no remunerados (TFNR) en zonas rurales; considerados como ocupados si trabajan de 15 horas a más, en un negocio o agricultura familiar (INEI, 2019). Como puede verse, hay una asociación fuerte entre este tipo de trabajo, las mujeres y la condición socioeconómica de los hogares. En los hogares con menores ingresos hasta 30% de la PEA ocupada puede corresponder a TFNR mujeres, mientras que en los de mayores ingresos esta categoría ocupacional alcanza solo 5% (ver **cuadro 40**). Estos trabajadores no tienen ingresos laborales, pero las actividades económicas de sus hogares se verán afectadas como resultado de la pandemia.

Cuadro 40

Perú rural: Distribución de la PEA ocupada por percentil de ingreso del hogar según sexo y categoría ocupacional, 2018



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

En la **tabla 26** resumimos los hallazgos sobre los impactos de la pandemia Covid-19 a corto y mediano plazo, a nivel nacional y en zonas urbanas en cada intencionalidad por sexo. En la primera y tercera columna vemos los efectos sobre el empleo y el porcentaje de trabajadores imposibilitados de trabajar. En la segunda y cuarta columna observamos la masa salarial que se pudo generar durante el periodo de confinamiento y la Fase 1. La cantidad de empleos perdidos y la reducción de la masa salarial se pueden ver en el **anexo 3**.

Tabla 26

Perú: Resumen de impactos a corto y mediano plazo por grupos vulnerables, según sexo (porcentaje)

Categorías			Hombres		Mujeres	
			Empleo Perdido	Masa salarial que se mantuvo	Empleo Perdido	Masa salarial que se mantuvo
Total	Corto plazo	Todos	52%	47%	54%	49%
		Situación de pobreza	40%	49%	45%	43%
		Lengua materna indígena	46%	49%	49%	45%
		Autopercepción indígena	47%	49%	49%	52%
		Autopercepción afro	50%	47%	56%	44%
		Rural	28%	67%	35%	59%
	Mediano plazo	Todos	37%	66%	40%	66%
		Situación de pobreza	29%	66%	35%	58%
		Lengua materna indígena	34%	67%	39%	62%
		Autopercepción indígena	33%	69%	37%	67%
		Autopercepción afro	37%	61%	40%	64%
		Rural	22%	77%	29%	71%
Urbano	Corto plazo	Todos	59%	45%	60%	49%
		Situación de pobreza	57%	39%	62%	38%
		Lengua materna indígena	61%	42%	62%	42%
		Autopercepción indígena	58%	44%	58%	51%
		Autopercepción afro	60%	43%	63%	42%
	Mediano plazo	Todos	42%	65%	43%	66%
		Situación de pobreza	41%	59%	44%	55%
		Lengua materna indígena	43%	63%	47%	60%
		Autopercepción indígena	40%	66%	42%	67%
		Autopercepción afro	45%	58%	44%	64%

Fuente: INEI-Enaho.

Nota. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos. Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria.

Una comparación de los grupos vulnerables con el promedio de todos los trabajadores permite observar qué tanto impacta relativamente la presente crisis derivada de la pandemia. Así, vemos que los impactos de la crisis son mayores entre las personas en situación de pobreza que entre la población en general, al mismo tiempo que las brechas de ingresos entre hombres y mujeres en situación de pobreza se amplían. Por otro lado, aquellos grupos con lengua materna indígena también sufren un impacto mayor a la población en general, pero menor al del grupo en situación de pobreza. Las brechas de género, en este caso, también se amplían. Entre las percepciones que se autoreportan como indígenas, los impactos son también mayores a los de la población en general, pero inferiores a los de la población con lengua materna indígena. La brecha de género en cuanto a ingresos se reduce ligeramente a corto y mediano plazos. El impacto sobre los grupos afrodescendientes es similar a aquel sobre la población con autopercepción indígena. Sin embargo, en este caso, la brecha de género aumenta a corto plazo, pero desciende luego de la primera etapa de apertura económica. Finalmente, los impactos son más fuertes en la población urbana que en la rural. Esto obedece a dos factores: la mayor concentración del sector rural en la producción de bienes de primera necesidad y el hecho de que, al menos en esta primera etapa, la epidemia se expande con más facilidad en el entorno urbano debido a la concentración poblacional. En cuanto a las brechas de ingresos, en el área rural tienden a elevarse a corto y mediano plazo.

Interseccionalidades que se cruzan: ser mujer en situación de pobreza, indígena, viviendo en zonas rurales

Las condiciones que marcan la falta de acceso a buenos empleos son acumulativas. A continuación presentamos un análisis del impacto del coronavirus en un conjunto de personas que acumulan tales condiciones. En el país hay 0.3 millones de hombres y casi 0.3 millones de mujeres de la PEA ocupada que viven en zonas rurales, en hogares en condición de pobreza monetaria, tienen como lengua materna indígena y se autoconsideran indígenas.

En cuanto a las 6 variables principales que estamos utilizando para caracterizar la precariedad del empleo femenino en comparación al masculino se puede ver que, en general, los indicadores para los trabajadores con todas las interseccionalidades (ver **tabla 27**) son mucho más precarios que la población en general (ver **tabla 1**). Las estadísticas en estos 6 indicadores para la población que no pueden trabajar durante la cuarentena y la Fase 1 (ver **tabla 28**) señalan que esto afecta de manera desproporcionada a los trabajadores a tiempo parcial (a corto y mediano plazo), independientes (a corto y plazo) y a los trabajadores de microempresas (a corto plazo).

Tabla 27

Perú: PEA ocupada en todas las interseccionalidades por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	72 920	21.5%	104 514	37.1%
Independiente	229 290	67.6%	86 869	30.8%
Empleadores	3 208	0.9%	1 077	0.4%
Empleo informal	335 298	98.9%	281 542	99.9%
Asalariados con contrato a plazo fijo	8 637	14.5%	3 568	14.4%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores	27 302	51.2%	11 784	54.7%
PEA ocupada total	339 100	100%	281 915	100%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria. La lengua materna indígena incluye al quechua, aymara y otras lenguas maternas nativas. La autopercepción étnica indígena (quechua, aymara, nativo o indígena de la Amazonía o perteneciente de otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados.

1/ El empleo informal comprende: i) trabajadores por cuenta propia (empleadores e independientes) que laboran en el sector informal, definido como trabajar en unidades productivas sin RUC registrado en la Sunat; ii) trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) en sector informal o cuando no tienen seguro de salud pagado por su empleador; y iii) los trabajadores familiares no remunerados.

2/ Incluye locación de servicios, régimen especial CAS, prácticas preprofesionales, en período de prueba y otros. Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector público y privado.

3/ Porcentaje con respecto a los asalariados en el sector privado.

Tabla 28

Perú: PEA ocupada en todas las interseccionalidades imposibilitada de trabajar a corto y mediano plazo por características laborales, según sexo, 2018 (número y porcentaje)

Características laborales	Corto plazo				Mediano plazo			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tiempo parcial (menos de 30 horas)	17 445	22.3%	30 909	39.8%	16 411	26.0%	29 155	40.1%
Independiente	55 557	71.0%	40 945	52.7%	53 560	84.7%	38 071	52.3%
Empleadores	460	0.6%	400	0.5%	351	0.6%	212	0.3%
Empleo informal ^{1/}	77 402	99.0%	77 484	99.8%	62 629	99.0%	72 743	100.0%
Asalariados con contrato a plazo fijo ^{2/}	1 716	9.0%	279	4.6%	616	9.3%	158	3.8%
Empleo asalariado en firmas de menos de 5 trabajadores ^{3/}	10 280	55.1%	3 903	66.6%	4 317	70.3%	2 718	68.0%
PEA ocupada total	78 209	100%	77 673	100%	63 236	100%	72 743	100%

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

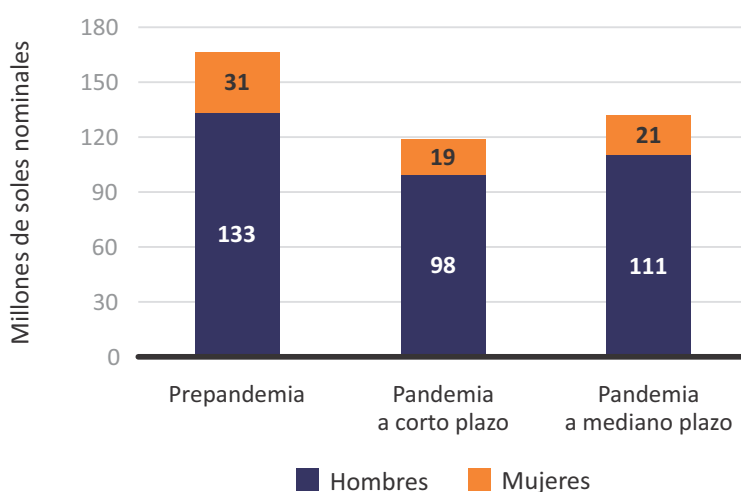
Notas. Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria. La lengua materna indígena incluye al quechua, aymara y otras lenguas maternas nativas. La autopercepción étnica indígena (quechua, aymara, nativo o indígena de la Amazonía o perteneciente de otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados.

1/ 2/ 3/ (Ídem Tabla 27).

Los impactos sobre los ingresos a corto y mediano plazo indican que las mujeres vulnerables sufren una caída de ingresos mayor a la de los hombres, lo cual eleva la brecha en la primera fase del desconfinamiento. Los cálculos indican que las mujeres están en capacidad de generar el 62% de sus ingresos laborales a corto plazo y los hombres el 74%. A mediano plazo (Fase 1), las mujeres pueden generar el 69% de sus ingresos laborales y los hombres el 83% (ver **cuadro 41**). Así, las brechas de género aumentan también a mediano plazo para las mujeres en este grupo particularmente vulnerable.

Cuadro 41

Perú: Masa salarial de la PEA ocupada en todas las interseccionalidades prepandemia y en pandemia a corto y mediano plazo, según sexo, 2018 (millones de soles nominales)



Fuente: INEI-Enaho, 2018.

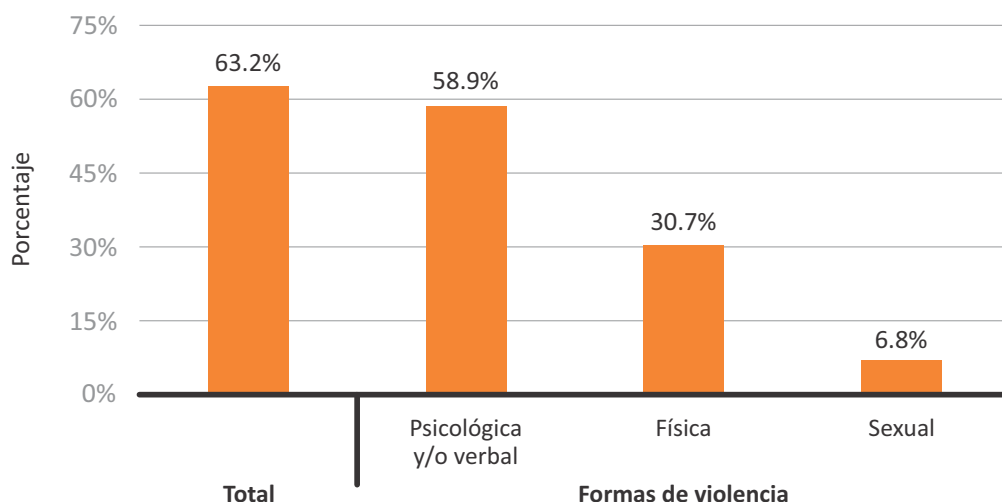
Notas. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos. Los trabajadores en situación de pobreza son la PEA ocupada que vive en hogares en condición de pobreza monetaria. La lengua materna indígena incluye al quechua, aymara y otras lenguas maternas nativas. La autopercepción étnica indígena (quechua, aymara, nativo o indígena de la Amazonía o perteneciente de otro pueblo indígena) se deriva de costumbres o antepasados.



5 Más allá del trabajo y la economía: violencia doméstica²

Un tema de gran preocupación es la potencial exacerbación de la violencia doméstica durante la cuarentena. Como se sabe, las mujeres ya son víctimas de diversas formas de violencia en tiempos regulares (Hernández, 2019). La Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (Endes) de 2018 refleja que los índices en tiempos regulares ya son bien altos: 2 de cada 3 mujeres reconoce haber sido víctima de alguna forma de violencia por parte de su pareja. Esta violencia puede ser psicológica o verbal (59%), física (31%) y sexual (7%), pero también algunas mujeres indican haber sido víctimas de una combinación de ellas (ver cuadro 42).

Cuadro 42
Perú: Violencia familiar contra la mujer ejercida alguna vez por el esposo o compañero según formas de violencia, 2018



Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (Endes), 2018.

Las tensiones producto de un encierro prolongado, a veces en condiciones de hacinamiento, generan un caldo de cultivo propicio para el crecimiento de la violencia. Esta puede darse no solo por parte de la pareja, sino también por otros miembros del hogar. Es obvio que las relaciones de causalidad aquí son múltiples, siendo un elemento constitutivo de base la estructura patriarcal en la que se sostiene nuestra sociedad. ¿Qué evidencia tenemos del aumento de este tipo de violencia? A pesar de que organismos internacionales ya alertaron sobre el incremento de la violencia doméstica en diversas partes del mundo, es muy temprano para obtener evidencia sistemática al respecto (UN Women, 2020).

Un indicador que puede ser muy útil en este contexto es el uso de las líneas telefónicas de ayuda, habilitadas en diversos países del mundo. En Australia, por ejemplo, se reportan más llamadas y casos más complejos (Ten Daily, 2020). En nuestra región, en Argentina, el número de llamadas se

² Esta sección se ha beneficiado especialmente de las sugerencias y conversaciones con Wilson Hernández, investigador adjunto de GRADE.

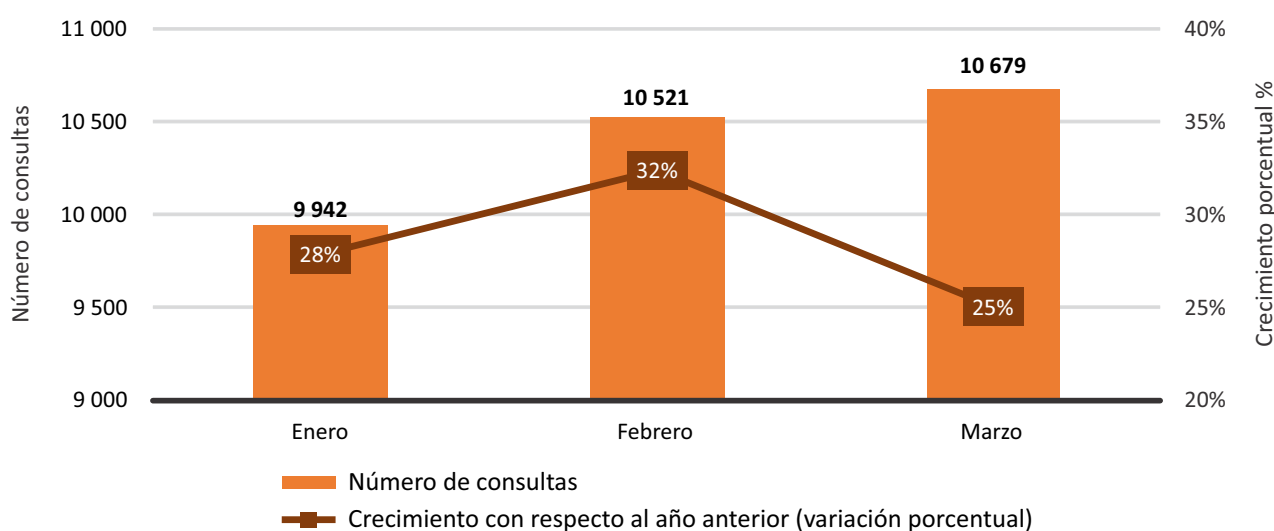
incrementó en 40% desde el inicio de la crisis; en México aumentaron en 60% los pedidos de auxilio de la Red Nacional de Refugios; y en Sao Paulo (Brasil) las denuncias se elevaron 30% durante los primeros 10 días de cuarentena (Semana, 2020). En Colombia el aumento ha sido incluso más dramático, 120%; mientras que en Chile, en algunas comunas en cuarentena, las denuncias han aumentado hasta en 500%.

En Perú, el número de casos atendidos de violencia hacia la mujer muestran un preocupante descenso en marzo: de un total de 14 420 casos atendidos en 2019 a 6 155 en 2020. Sin duda, esto debe relacionarse a la inmovilidad obligatoria que entró en vigencia a mediados del mes y que debe haber impedido los procedimientos habituales para estos casos (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, MIMP, 2020). Si, por otro lado, vemos los reportes de consultas telefónicas atendidas en la Línea 100, encontramos un aumento del 25% en el número de consultas atendidas en marzo con relación al mismo mes del año anterior (ver **cuadro 43**).

Los datos publicados solo permiten ver hasta marzo, pero se ha ido reportando la situación en los canales de información. Se indicó que durante los 23 primeros días del Estado de Emergencia (del 15 de marzo al 6 de abril) la Línea 100 atendió más de 8 000 llamadas, unas 360 cada día (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, 2020) y entre el 16 de marzo y el 5 de mayo hubo un incremento del 43.2% (CNN, 2020).

Cuadro 43

Perú: Consultas atendidas de víctimas mujeres, enero-marzo, 2020



Fuente: MIMP-Reporte estadístico de consultas telefónicas atendidas en la Línea 100.

Se debe tener en cuenta, sin embargo, que la misma situación de confinamiento hace más difícil el reporte de la violencia, por la dificultad de hacer la llamada en presencia o cercanía del agresor. Parece importante desarrollar algún mecanismo alternativo de monitoreo de la violencia doméstica para este contexto. Combatir la violencia doméstica es un objetivo importantísimo en sí mismo. En el ámbito de este estudio es esencial subrayar que la violencia doméstica es uno de los principales causantes de ausentismo laboral entre las mujeres con pareja (Díaz y Miranda, 2010). Erradicarla es también una política hacia una mejor inserción laboral femenina.

6 Opciones de políticas: ¿cómo enfrentar los impactos negativos de la pandemia sobre las mujeres?

En décadas recientes se puede observar un lento pero sostenido proceso de cierre de brechas de género en los mercados de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2019). La pandemia del coronavirus, que traerá serios impactos en todos en los mercados laborales, pone en riesgo la continuidad de la tendencia hacia el cierre de las brechas. ¿Qué se puede hacer para preservar la empleabilidad femenina en el marco de esta pandemia y sus secuelas? A continuación se esbozan algunas opciones de políticas para promover el empleo femenino a mediano plazo. Varias recomendaciones son aplicables no solo en el contexto actual de la pandemia, pero creemos que vale la pena listarlas para subrayar su importancia.

Reducir barreras al trabajo femenino

Una barrera fuerte al trabajo femenino son las responsabilidades domésticas, que responden a roles asignados culturalmente para hombres y mujeres, donde las mujeres son confinadas al ámbito de las labores domésticas y el cuidado del hogar. Hemos documentado que esto sucede de modo más marcado en el cuidado de los niños: tener un niño en el hogar amplía la brecha de empleo entre hombres y mujeres en 10 puntos porcentuales, y cada hijo adicional en 5 puntos porcentuales. Un programa que apoye en el cuidado de los pequeños podría contribuir a aliviar las cargas que recaen de manera desproporcionada sobre las madres. Habría que tener cuidado, eso sí, que los niños que atienden a servicios de guardería mientras sus madres trabajan, no tengan contacto con sus abuelos u otros adultos mayores. La evidencia presentada también sugiere que los adultos mayores no representan una limitante a la participación laboral femenina. Con ellos, la tarea es, sobre todo, de prevención de contagios.

Además, en esta coyuntura, la dedicación que demandan los escolares dentro del hogar se está viendo exacerbada por la educación a distancia. Incluso cuando no hay evidencia concreta de cuánto tiempo y dedicación demande, no sería sorprendente constatar que esta recaiga, sobre todo, en las mujeres. Las políticas educativas también tienen impactos de género en el reparto de las tareas en los hogares. Ayudarán en esta dirección las estrategias para limitar la ayuda que necesitan los niños de sus padres para cumplir con el nuevo programa escolar. Por ejemplo, programas de televisión o radio para cada nivel educativo, especialmente para los más pequeños.

También hemos documentado que las mujeres tienen el doble de participación que los hombres en los empleos a tiempo parcial. Esto se pueden entender, aunque no justificar, a partir de su rol en los hogares, que difícilmente cambiará de manera sustantiva en los próximos meses. El

problema es que en la actualidad, la regulación laboral limita el trabajo a tiempo parcial por la restrictiva definición que usa. En efecto, la norma vigente determina si una jornada de trabajo es de tiempo completo o parcial de manera diaria: trabajar más de 4 horas diarias en un solo día de la semana es considerado tiempo completo (una persona que trabaja 5 horas a la semana hace tiempo completo) y por eso las empresas no suelen contratar a tiempo parcial. Es necesaria una contabilidad más razonable que considere el número de horas trabajadas por semana para definir el umbral que separe tiempo parcial (podría ser hasta 25 horas a la semana) de tiempo completo.

En una línea similar, la tenencia de más de un empleo viene en aumento. Sin embargo, una buena parte de nuestra legislación laboral ha sido conceptualizada bajo un paradigma de una-persona-un-empleo. Este es otro margen en el que valdría la pena repensar la regulación: puesto que en el primer empleo ya se cubre el costo del acceso a los beneficios de la formalidad, la contribución a Essalud deviene un impuesto cuando está asociado a un segundo empleo y esto puede desalentar la búsqueda de trabajo de otros miembros del hogar.

- **Actualizar y elevar las competencias de las mujeres**

Una recomendación clásica en tiempos en los que el mercado de trabajo es difícil (o, como ahora, hay pocas opciones de trabajo a tiempo parcial) es la capacitación laboral. En las circunstancias en las que nos encontramos podría ser una buena opción para un segmento importante de la población femenina. En esta dirección, se debe considerar que la forma en la que se hagan las cosas en los trabajos cambiará, incluso si hacemos la misma actividad que realizábamos antes de la epidemia. Además, sin duda surgirán nuevas actividades. El sector salud, en especial, requiere en estos momentos mucho personal para diversas ramas, que no necesariamente se hacían antes en los volúmenes de hoy. Así, programas de capacitación laboral pueden ser útiles tanto para la actualización de conocimientos e incorporación de nuevos métodos de trabajo, como también para eventuales planes de reconversión laboral. Esto necesitará, cuando la economía se encuentre en su nueva normalidad, identificar las áreas donde exista demanda de los nuevos perfiles y promover la generación de una oferta de capacitación acorde.

- **Proteger la salud de las trabajadoras independientes**

El conjunto de retos es diferente para las trabajadoras independientes. Si bien la inserción laboral puede ser prácticamente inmediata y sin barreras, dado el carácter masivo informal del trabajo independiente, hay que prestar atención a la protección de la salud. Para esto es importante contar con protocolos sencillos de aplicar, minimizando en lo posible los controles burocráticos (sobre todo aquellos poco útiles o impracticables). Es posible que para un subconjunto de mujeres, las que necesitan desplazarse mucho durante el día, haya que prestar atención a la red de transporte público, para que no sea un limitante de productividad o una amenaza a su salud.

La evidencia mostrada en este documento da cuenta de una sobrerrepresentación femenina en comercio y servicios. Como mostramos en la sección 3d, los subsectores de comercio de bienes esenciales y no esenciales, trabajadores del hogar, confecciones y servicios de alojamiento y

comidas son casi tres cuartos de las pérdidas de empleo, incluso luego de la primera etapa de apertura de la economía. Estos son los subsectores prioritarios en función al empleo femenino, e impulsarlos puede traer beneficios en la empleabilidad. Hacerlo sin generar distorsiones en la economía parece ser lo complicado. Una estrategia importante en esta dirección es asegurar que, controlando los riesgos sanitarios, no haya una carga burocrática excesiva o innecesaria para que una empresa o individuo puede retomar su actividad económica.

- **Usar las potencialidades de la tecnología**

Esta pandemia ha precipitado el uso de las tecnologías de la información. Es momento de explotarlas en todo su potencial pues podrían ayudar al desarrollo de algunas de las actividades de comercio y servicios. Esto serviría tanto para ofrecer algunas de ellas en modo virtual como para usar la tecnología y facilitar el encuentro de la oferta con la demanda. En una línea similar, es un buen momento para aprovechar las oportunidades de la llamada economía *gig*. Para los clientes dispuestos a pagar un “premio” por equidad de género, se pueden personalizar algunas aplicaciones de taxi, delivery y otros servicios.

Es importante no dejar de reconocer la brecha digital que hemos evidenciado en este documento. Ante ello, dos preguntas importantes a responder son: ¿hasta qué punto esta brecha digital es consecuencia de la mayor situación de pobreza de los hogares con jefatura femenina? ¿Qué otros factores están asociados a esta brecha digital de género? Dependiendo de las respuestas, podría pensarse en programas que faciliten el acceso femenino a teléfonos celulares, laptops, tablets y dispositivos electrónicos. Esto podría hacerse mediante la distribución gratuita de los dispositivos o la distribución de cupones con descuentos sustanciales para su adquisición.

- **Priorizar subsectores que son importantes fuentes de empleo para mujeres**

Como se presentó en la sección 3, algunos pocos subsectores dan cuenta de la mayor parte de las pérdidas de empleo asociadas a la cuarentena. Servicios de alojamiento y comidas, comercio de bienes no esenciales, trabajadores del hogar y confecciones suman 2.6 millones de empleos perdidos durante la cuarentena. De estos, alojamiento y comidas ya abrió. Para este caso es importante que el proceso de reapertura se enfoque en minimizar los riesgos sanitarios sin generar procesos excesivamente burocráticos. Los otros subsectores, aún no activos, deberían priorizarse para el proceso de reapertura de la economía. Esto implica consolidar los avances en el diseño de los protocolos sanitarios que permitan devolverlos al trabajo a la brevedad, pero con una mirada de género.

- **Programas de apoyo para mypes**

Como se describe en la sección 3b, el gobierno ha implementado dos programas de apoyo a las empresas en la forma de garantías para créditos. ¿Cómo hacer para que estos programas lleguen a las mujeres empresarias? En primer lugar, un esfuerzo comunicacional sería bienvenido. En segundo lugar, es importante monitorear no solo qué tan bien están funcionando estos

programas y su capacidad de llegada a las mypes, sino también en qué medida las mujeres empresarias se están beneficiando. De esta manera se pueden introducir modificaciones para mejorarlos.

- **Mejorar la operación de esquemas de apoyo a la población**

El cierre de las brechas de género digitales podría tener efectos en más de una dimensión. A lo mencionado en los párrafos previos se suman posibles impactos en la posibilidad de recibir apoyo del Estado sin necesidad de hacer largas colas que devienen en un potencial foco infeccioso. Al respecto, es importante entender que incluso en los mejores escenarios de control de la epidemia, el riesgo de rebrotes estará presente hasta que no aparezca una vacuna que prevenga el contagio. Asimismo, la actividad económica, sumamente golpeada en los últimos 2 meses, tomará bastante tiempo antes de recuperar los niveles preepidemia³. En este contexto, es muy probable que los hogares, sobre todos aquellos en situación de pobreza y vulnerables, necesiten más soporte en los meses venideros. Es posible que los bonos para familias con escasos recursos y otras castigadas por el desempleo, apoyo en alimentos y otros mecanismos de ayuda a la población sean parte de la normalidad a mediano plazo. Será importante prestar atención a la logística de estos repartos, cuyos requerimientos en los hogares recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres.

Como señalamos en la sección 2, 1 de cada 4 hogares peruanos es monoparental y presidido por una mujer. De estos, 84% tiene niños u otras personas dependientes. En línea con lo señalado dentro de las opciones de políticas para reducir barreras a la autonomía económica de las mujeres, este resulta ser un grupo donde se deberían focalizar apoyos del Estado; que pueden tomar la forma de transferencias que permitan aliviar los costos del cuidado de niños u otros dependientes. Un bono orientado a hogares monoparentales presididos por una mujer con el objetivo de cubrir los costos de cuidado tendría la virtud de permitir a las jefas del hogar desempeñarse en el mercado laboral.

Sobre los apoyos del Estado, es importante señalar que no se debe dejar pasar la oportunidad de realizar una revisión comprehensiva de los padrones de hogares para minimizar tanto como sea posible los problemas de exclusión. Este es un instrumento clave para hacer llegar las ayudas donde corresponde y ya estudios anteriores han señalado algunas de sus limitaciones⁴.

En momentos de rotación laboral exacerbada, como los que se avecinan, es importante contar con la institucionalidad que acompaña a las personas, ofreciéndoles una guía para mejores procesos de transición (del desempleo al empleo, de un empleo a otro, de la informalidad a la formalidad, etc.). Los sistemas de información y, de manera más general, las redes de intermediación laboral deberían potenciarse para recibir más usuarios y ofrecerles el mejor abanico de servicios que tienen diseñado.

³ Estimados recientes de Apoyo Consultoría indican que recién en 2022 se recuperarían los niveles de actividad económica de 2019.

⁴ Ver, por ejemplo, los estudios en Midis (2017) y Alcázar et al. (2017).

- **Interseccionalidades**

Es importante no dejar de reconocer que los retos de la inserción laboral femenina en las secuelas de esta pandemia se enmarcan en un *statu quo* patriarcal y con múltiples interseccionalidades. Siempre hay que prestar atención a las barreras estructurales que limitan el potencial femenino en los mercados de trabajo. La OIT (2109) presenta un recuento comprehensivo de recomendaciones frente a tal marco. Durante varios meses deberíamos esperar que todavía un buen número de personas se contagie. La responsabilidad del cuidado de tales personas recaerá, sobre todo, en las mujeres del hogar. Será importante reconocerlo dentro del diseño de los protocolos de salud.

- **Prevenir y actuar sobre la violencia de género**

Finalmente, no se debe dejar de prestar atención a las diferentes formas de violencia que acechan durante el confinamiento. Es importante contar con instrumentos efectivos para monitorear el tema. Repotenciar las líneas de ayuda y generar un sentido de alerta comunitario son parte de una solución. Se debe explorar cuáles son los mejores mecanismos para alentar la búsqueda de auxilio. Una posibilidad es, por ejemplo, establecer casetas de servicios en lugares donde haya afluencia de mujeres, como los mercados. Por otro lado, para los casos de violencia identificados, se podría dar uso a los actuales hogares de refugio, aparentemente subutilizados al momento, como hogares temporales para las víctimas. A continuación presentamos un resumen de estas opciones de políticas organizadas de acuerdo a objetivos, evidencia que sustenta la intervención y políticas recomendadas.

Objetivo	Evidencia	Política
Reducir barreras al trabajo a las mujeres	Un niño en el hogar amplía la brecha de empleo entre hombres y mujeres en 10 puntos porcentuales, y cada hijo adicional en 5 puntos porcentuales.	<ul style="list-style-type: none"> - Promover el trabajo a tiempo parcial vía reforma regulatoria. - Programa de cuidado de niños. - Bono para familias monoparentales con jefatura femenina.
Actualizar y elevar las competencias de las mujeres	Nueva realidad genera demanda de nuevas competencias, por ejemplo, en sector salud.	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de capacitación ajustada a la demanda.
Proteger la salud de las trabajadoras independientes	90% del trabajo independiente es informal. En contextos urbanos hay más mujeres que hombres en esta categoría.	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolos sencillos de aplicar y campaña comunicacional para masificar su uso.
Usar las potencialidades de la tecnología	Baja intensidad tecnológica de actividades de comercio y servicios. Brecha tecnológica en contra de mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar acceso de mujeres a tecnología mediante subsidios. - Impulsar uso de tecnología en comercio y servicios.
Priorizar subsectores que son importantes fuentes de empleo para mujeres	Casi 3 de cada 4 empleos perdidos por mujeres están en subsectores de comercio de bienes esenciales y no esenciales, trabajadores del hogar, confecciones y servicios de alojamiento y comidas, incluso en Fase 1.	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidar los avances en el diseño de los protocolos sanitarios con una mirada de género. - Servicios de apoyo para búsqueda de empleo.
Apoyar a las mypes conducidas por mujeres	Si bien se han implementado programas de apoyo al crédito hacia el sector, aún no conocemos su efectividad.	<ul style="list-style-type: none"> - Monitorear programas implementados, identificar sus limitaciones y proponer correctivos.
Mejorar la operatividad de los esquemas de apoyo a la población	Errores de exclusión de hogares debido a padrones imperfectos. La operatividad de los bonos puede generar focos infecciosos adicionales.	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de padrones de hogares para reducir exclusión. - Usar tecnología para impulsar bancarización de beneficiarios.
Interseccionalidades	Grupos vulnerables: en situación de pobreza y grupos étnicos minoritarios sufren mayor impacto de la crisis.	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir orientaciones de OIT (2019) para limitar barreras estructurales en mercados de trabajo.
Prevenir y actuar sobre la violencia de género	Violencia de género se exagera en contextos de confinamiento y posibilidad de denuncias se limita.	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo efectivo. - Casetas para denuncias en lugares concurridos por mujeres (por ej., mercados). - Activar hogares de refugio.



Referencias

Alcázar, L., M. Alvarado y Legonia E. (2017). “Evaluación del diseño y operatividad del SISFOH”. *Informe de consultoría*.

Beltrán, A. y Lavado, P. (2014). “El impacto del uso del tiempo de las mujeres en el Perú: un recurso escaso y poco valorado en la economía nacional”. *Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, Documento de Trabajo*.

Beltrán, A. y Lavado, P. (2018). “Pobreza de tiempo en el Perú: dimensiones ocultas de una medida del bienestar”. *Foco Económico*. Mayo de 2018. Disponible en

<http://focoeconomico.org/2018/05/18/pobreza-de-tiempo-en-el-peru-dimensiones-ocultas-de-una-medida-del-bienestar/>

CNN (9 de mayo de 2020). “Perú: la cuarentena por coronavirus ha dejado 12 feminicidios y 226 violaciones”. Disponible en

https://www.cnnchile.com/mundo/violaciones-cuarentena-peru-menores-de-edad_20200509/

Díaz, R. y Miranda JJ. (2010). “Aproximación del costo económico y determinantes de la violencia doméstica en el Perú”. *Instituto de Estudios Peruanos, IEP y Consorcio de Investigación Económica y Social, CIES*. Lima, setiembre de 2010. Disponible en

<http://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/aproximacion-del-coste-economico-y-determinantes-de-la-violencia-domestica-en-el-peru.pdf>

Hernández, W. (ed.) (2019). “Violencias contra las Mujeres. La necesidad de un doble plural”. *GRADE-PNUD*. Lima, noviembre de 2019.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). *Glosario de términos en “Producción y empleo informal en el Perú: cuenta satélite de la economía informal en el Perú”*. Lima, noviembre de 2018.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). “Perú: evaluación de los indicadores de empleo e ingreso por departamentos, 2007-2018”. Lima, agosto de 2019.

Jaramillo, M. y Ñopo H. (2020). “Covid-19 y el shock externo: Impactos económicos y opciones de política en el Perú”. *PNUD LAC C19 Pds No. 5. PNUD América Latina y El Caribe. Covid 19, Serie de documentos de política pública*. Marzo de 2020.

Maani, S. y Cruickshank, A. (2010). “What is the Effect of Housework on the Market Wage, and Can It Explain the Gender Wage Gap? *Journal of Economic Surveys*, 24(3): 402–427.

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (2017). Minutas del seminario internacional “Experiencias en Gestión de Sistemas de Focalización”. Disponible en

<http://www.midis.gob.pe/index.php/es/experiencias-gestion-sistemas-focalizacion>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2020). Programa Aurora, Boletín Estadístico Personas Afectadas por Violencia Familiar y Sexual Atendidas, 2019-2020.

Ñopo, H. y Sardon S. (2018). “Housework and the Gender Wage Gap in a Developing Country”. Unpublished.

Organización Internacional del Trabajo (2019). “Panorama Laboral Temático 5: mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y El Caribe”. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y El Caribe, 2019. 200 pp.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (12 de abril de 2020). “La otra pandemia: violencia en el hogar en tiempos de cuarentena”. Disponible en

<https://www.pe.undp.org/content/peru/es/home/presscenter/articles/2020/la-otra-pandemia--violencia-en-el-hogar-en-tiempos-de-cuarentena.html>.

Semana (20 de abril de 2020). “Violencia doméstica, la otra urgencia de América Latina en cuarentena”. Disponible en

<https://www.semana.com/mundo/articulo/coronavirus-en-el-mundo-crece-la-violencia-domestica-en-cuarentena/664656>.

Ten Daily (marzo 26 de 2020). “Domestic Violence Spikes During Coronavirus As Families Trapped at Home”. Disponible en

<https://10daily.com.au/news/australia/a200326zyjkh/domestic-violence-spikes-during-coronavirus-as-families-trapped-at-home-20200327>.

UNWomen (2020). “Covid-19 and Ending Violence Against Women and Girls”.

Anexos

1. Clasificación de actividades esenciales durante el inicio de la emergencia

Mediante DS N° 044 se estableció que durante el Estado de Emergencia se considerasen ciertas actividades de comercio y servicios como esenciales, luego se sumaron las actividades extractivas de minerales e hidrocarburos (Oficio N° 059-MEF y RVM N° 014-Minem), transporte de carga (RM N° 0237 MTC) y los servicios de educación básica y superior vía remota (RVM N° 087 y N° 088-Minedu), las cuales podemos clasificar mediante la cuarta revisión de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU Revisión 4).

Perú. Clasificación de subsectores de actividades esenciales ante la situación de emergencia

Clasificación	Subsectores	Códigos CIIU Rev. 4
Actividades esenciales	Agropecuario y pesca	111-119; 121-129; 130; 141-149; 150; 161-170; 210-240; 311-322
	Comercio de bienes esenciales	4630; 4661; 4711-4722; 4730; 4772; 4781
	Enseñanza	8510-8550
	Salud y asistencia social	8610-8690; 8710-8790; 8810-8890
	Administración pública y defensa	8411-8430
	Producción de alimentos y bebidas no alcohólicas	1010-1080; 1104
	Actividades profesionales, científicas y técnicas	6910-6920; 7010-7020; 7110-7120; 7210-7220; 7310-7320; 7410-7490; 7500
	Actividades financieras y de seguros	6411-6499; 6511-6530; 6611-6630
	Información y comunicaciones	5811-5820; 5911-5920; 6010-6020; 6110-6190; 6201-6209; 6311-6399
	Atención de call center	8220
	Industria para bienes y servicios esenciales	2211-2220; 2310-2399; 2410-2432; 2511-2599; 2610-2680; 2710-2790; 2811-2829; 3311-3320
	Actividades de empleo	7810-7830
	Servicios esenciales	3510-3530; 3600; 3700; 3811-3830; 3900; 9603
	Transporte de carga, mensajería y logística	4912; 4923; 4930; 5012; 5022; 5120; 5210; 5224; 5229; 5310; 5320
	Minería e hidrocarburos (extracción e industria)	510-520; 610-620; 710-729; 810-899; 910-990; 1910-1920
Fabricación de productos químicos y farmacéuticos	2011-2030; 2100	

Actividades No esenciales	Servicios de alojamiento y comidas	5510-5590; 5610-5630
	Comercio de bienes no esenciales	4510-4540; 4610-4620; 4641-4659; 4662-4690; 4723; 4741-4771; 4773; 4774; 4782-4799
	Trabajadores del hogar	9700
	Fabricación de textiles, prendas de vestir y cuero	1311-1399; 1410-1430; 1511-1520
	Otras actividades de servicios	9411-9499; 9511-9529; 9601-9602; 9609; 9900
	Actividades de seguridad y servicios a edificios	8010-8030; 8110-8130
	Transporte de pasajeros	4911; 4921-4922; 5011; 5021; 5110; 5221-5223
	Actividades artísticas y recreativas	9000; 9101-9103; 9200; 9311-9329
	Industria para bienes y servicios no esenciales	2910-2930; 3011-3099; 3100; 3211-3290
	Construcción	4100; 4210-4290; 4311-4390
	Elaboración de bebidas alcohólicas y tabaco	1101-1103; 1200
	Industria maderera, papel e impresión	1610-1629; 1701-1709; 1811-1820
	Administrativas y apoyo de oficina	8211-8219; 8230-8299
	Actividades inmobiliarias	6810-6820
	Actividades turísticas	7911-7990
Actividades de alquiler y arrendamiento de inmuebles	7710-7740	

Fuente: INEI-Enaho, 2018. Elaboración en base a los DS N° 044 PCM, Oficio N° 059 MEF, RVM N° 014 Minem, RM N° 0237 MTC, RVM N° 087 y N° 088 Minedu.

Nota. Se usó la clasificación de ramas de actividad basada en el CIU Rev. 4.

2. Clasificación de actividades esenciales en la Fase 1 de la “Reanudación de Actividades”

En el DS N° 080 se incluyen 27 actividades dentro de minería, industria, construcción, servicios, hoteles y comercio. A las actividades consideradas en la primera clasificación se agrega como esenciales los rubros de industria maderera, papel e impresión; construcción; servicios de alojamiento y comidas; administrativas y apoyo de oficina y otras actividades de servicios relacionados a hogares, las cuales clasificamos con el CIU Revisión 4.

Perú. Clasificación de subsectores de actividades esenciales en las incluidas en la Fase 1 de la “Reanudación de Actividades”

Clasificación	Subsectores	Códigos CIU Rev. 4
Actividades esenciales	Agropecuario y pesca	111-119; 121-129; 130; 141-149; 150; 161-170; 210-240; 311-322
	Comercio de bienes esenciales	4630; 4661; 4711-4722; 4730; 4772; 4781
	Enseñanza	8510-8550
	Salud y asistencia social	8610-8690; 8710-8790; 8810-8890
	Administración pública y defensa	8411-8430
	Producción de alimentos y bebidas no alcohólicas	1010-1080; 1104
	Actividades profesionales, científicas y técnicas	6910-6920; 7010-7020; 7110-7120; 7210-7220; 7310-7320; 7410-7490; 7500
	Actividades financieras y de seguros	6411-6499; 6511-6530; 6611-6630
	Información y comunicaciones	5811-5820; 5911-5920; 6010-6020; 6110-6190; 6201-6209; 6311-6399
	Atención de call center	8220
	Industria para bienes y servicios esenciales	2211-2220; 2310-2399; 2410-2432; 2511-2599; 2610-2680; 2710-2790; 2811-2829; 3311-3320
	Actividades de empleo	7810-7830
	Servicios esenciales	3510-3530; 3600; 3700; 3811-3830; 3900; 9603
	Transporte de carga, mensajería y logística	4912; 4923; 4930; 5012; 5022; 5120; 5210; 5224; 5229; 5310; 5320
	Minería e hidrocarburos (extracción e industria)	510-520; 610-620; 710-729; 810-899; 910-990; 1910-1920
	Fabricación de productos químicos y farmacéuticos	2011-2030; 2100
	Servicios de alojamiento y comidas	5510-5590; 5610-5630

	Industria maderera, papel e impresión	1610-1629; 1701-1709; 1811-1820
	Construcción	4100; 4210-4290; 4311-4390
	Administrativas y apoyo de oficina	8211-8219; 8230-8299
	Otras actividades de servicios	9511-9529; 9601
Actividades No esenciales	Comercio de bienes no esenciales	4510-4540; 4610-4620; 4641-4659; 4662-4690; 4723; 4741-4771; 4773; 4774; 4782-4799
	Trabajadores del hogar	9700
	Fabricación de textiles, prendas de vestir y cuero	1311-1399; 1410-1430; 1511-1520
	Otras actividades de servicios	9411-9499; 9511-9529; 9601-9602; 9609; 9900
	Actividades de seguridad y servicios a edificios	8010-8030; 8110-8130
	Transporte de pasajeros	4911; 4921-4922; 5011; 5021; 5110; 5221-5223
	Actividades artísticas y recreativas	9000; 9101-9103; 9200; 9311-9329
	Industria para bienes y servicios no esenciales	2910-2930; 3011-3099; 3100; 3211-3290
	Elaboración de bebidas alcohólicas y tabaco	1101-1103; 1200
	Actividades inmobiliarias	6810-6820
	Actividades turísticas	7911-7990
	Actividades de alquiler y arrendamiento de inmuebles	7710-7740

Fuente: INEI-Enaho, 2018. Elaboración en base a los DS N° 080 PCM.

Nota. Se usó la clasificación de ramas de actividad basada en el CIU Rev. 4.

3. Resumen de impactos a corto y mediano plazo por sexo (miles de personas y millones de soles)

Categorías			Hombres		Mujeres	
			Empleo perdido	Masa salarial que se mantuvo	Empleo perdido	Masa salarial que se mantuvo
Total	Corto plazo	Todos	4 832	5 922	4 038	3 191
		Situación de pobreza	671	529	572	159
		Lengua materna indígena	818	790	775	331
		Autopercepción indígena	1 169	1 297	1 037	697
		Autopercepción afro	282	282	245	119
		Rural	610	873	549	232
	Mediano plazo	Todos	3 454	8 253	2 950	4 277
		Situación de pobreza	493	710	441	217
		Lengua materna indígena	614	1 079	599	454
		Autopercepción indígena	833	1 811	782	901
		Autopercepción afro	212	369	178	175
		Rural	478	1 011	459	282
Urbano	Corto plazo	Todos	4 222	5 050	3 489	2 959
		Situación de pobreza	494	288	403	116
		Lengua materna indígena	559	481	512	252
		Autopercepción indígena	886	932	769	601
		Autopercepción afro	231	215	194	103
	Mediano plazo	Todos	2 976	7 242	2 492	3 995
		Situación de pobreza	350	441	288	167
		Lengua materna indígena	400	725	384	360
		Autopercepción indígena	610	1 384	557	782
		Autopercepción afro	172	292	135	155

Fuente: INEI-Enaho, 2018.

Notas. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

EL PERÚ PRIMERO

