



Observatorio Socio
Económico Laboral
del Callao

La mujer y el mercado de trabajo en la región Callao

Mayo, 2013

Callao, Perú

Estudio elaborado con el apoyo de la Universidad Católica Sedes Sapientiae

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

Félix Moreno Caballero
Presidente Regional

Gloria Lara Ávila
Gerente Regional de Desarrollo Social

Patricia Salas Castañeda
Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao

Liz Faviola Ruíz García
Directora de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Callao

Equipo técnico:

Miguel Ángel Ortiz Chávez
Coordinador Regional (OSEL)

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Asistencia técnica:

Elizabeth Cornejo Maldonado
Directora General de Promoción del Empleo

Mauro Solís Gonzáles
Director de Investigación Socioeconómico Laboral - DISEL

Judith Collado Flores
Supervisora OSEL

Blanca Victoria Nuñez Quinto
Walter Isaac Quispe Huacho
Analistas de Mercado de Trabajo – DISEL

ÍNDICE

Introducción

Capítulo I: Marco conceptual de la mujer y el trabajo

- 1.1 Género y sexo
- 1.2 Mujer y discriminación
- 1.3 Segregación y segmentación laboral por género
- 1.4 Crecimiento económico y empleo femenino

Capítulo II: Marco teórico de la mujer y el mercado de trabajo

- 2.1 La mujer en el mercado laboral del mundo
- 2.2 La mujer en el mercado laboral de América del Sur
- 2.3 La mujer en el mercado laboral de Perú

Capítulo III: Tendencias demográfica de la mujer en la región Callao

Capítulo IV: La mujer en el mercado laboral de la región Callao

- 4.1 Población En edad de Trabajar (PET)
- 4.2 Población Económicamente Activa (PEA)
- 4.3 Población Económicamente Inactiva (PEI)
- 4.4 Determinantes de la participación femenina en la oferta laboral

Capítulo V: La mujer en Empleos vulnerables

Conclusiones

Bibliografía

Glosario de términos

Anexos

INTRODUCCIÓN

¿Mamá que voy hacer cuando sea grande? bueno tienes muchas opciones hija, puedes ser: costurera, secretaria, profesora, entre otras cosas; ¿Puedo ser constructora de casas?, no hija ese trabajo es de hombres. Así es como empieza una cultura de diferenciación entre hombres y mujeres, esto más tarde se convierte en diferencias de empleo, salario, oportunidad, etc. La mujer socialmente nace con desventajas, un padre siente en algunos casos mayor satisfacción en traer a la vida un hijo varón que a una mujer. Por otro lado, organizaciones como la OIT, cataloga a la mujer como un grupo vulnerable, es tanto su precariedad que son consideradas como el rostro de la pobreza.

Una mujer presenta claras diferencias con el hombre en cada etapa de su vida, así también en los diferentes ámbitos donde se desenvuelven. Un importante espacio es lo laboral, aquí “Las mujeres se enfrentan a numerosas desventajas para acceder al mercado de trabajo, y con frecuencia no disfrutan del mismo grado de libertad que los hombres a la hora de decidir si desean trabajar. Las diferencias entre los sexos en la tasa de actividad y la tasa de desempleo son una característica persistente en los mercados de trabajo de todo el mundo” (OIT, 2009a)¹.

Sin duda, Perú ha mostrado tener un crecimiento sostenido en los últimos 13 años hasta el 2011 y esto debido al buen desempeño en sus indicadores macroeconómicos, lo cual refleja una clara reducción del nivel de pobreza. No obstante, aún no ha sido suficiente para disminuir significativamente las diferentes brechas de género y tener una mayor inclusión de los grupos vulnerables que se encuentran en diferentes partes de nuestro país.

Una importante región, tanto económica y social, es la región Callao lugar donde existen brechas de género en cuanto a oportunidad de condiciones de trabajo. Esto se contrasta con indicadores como el ratio empleo/población de la mujer, la cual es menor al hombre en 24,3%, la tasa de desempleo femenino es de 8,8% cuatro puntos y medio superior obtenido por el hombre mientras que, un 63,4% de trabajadoras se encuentran ocupadas en el sector informal². Estos datos nos podrían estar mostrando vulnerabilidad de la mujer en el mercado de trabajo de la región Callao.

La importancia de profundizar el estudio de la mujer en el mercado laboral de la región Callao desde una perspectiva de género, es tener información actualizada de indicadores que ayuden a evaluar la situación de las desigualdades en la región y la consecuente formulación de mejoras en “Promover igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer”, objetivo planteado

¹ Revisar Tendencias Mundiales del empleo de las Mujeres, 2009: p6.

² Estos indicadores tienen como fuente la Encuesta especializada en niveles de empleo (ENIVE), 2010.

por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para el desarrollo del milenio al 2015. Asimismo, tener una línea de base laboral de la mujer del Callao que ayude a enfocar mejor los programas y políticas equitativas, para lograr, la formulación de políticas del gobierno regional más objetiva y clara en materia de empleo decente.

El estudio está estructurado en cinco capítulos. En el primer capítulo, agotaremos algunas definiciones importantes de carácter conceptual de la mujer y el trabajo. En el segundo, veremos algunas características relevantes de las mujeres en el mercado laboral en diferentes contextos geográficos. En el tercero, se analizará las tendencias demográficas de la mujer en la región Callao, caracterizaremos a la mujer en cuanto a su población, tasa de fecundidad, edad de su primer hijo y el tipo de hogar al que pertenece, sumado a un análisis de proyección en población y fecundidad. En el cuarto capítulo del documento se encuentra el centro del tema, la mujer en el mercado laboral de la región Callao, los puntos importantes a desarrollar aquí es la población en edad a trabajar (PET) como sus componentes: PEA, PEA ocupada, PEA desocupada, inactivos, y respondemos a la interrogante: ¿Qué determina la participación femenina en la oferta laboral? donde es necesario el uso de un modelo econométrico Logit. Y en el quinto capítulo, la mujer en empleos vulnerables, además, esbozaremos un cuadro de análisis de correspondencia múltiple (ACM) para caracterizar a las mujeres en empleos vulnerables. Finalmente las conclusiones y recomendaciones de política en materia de trabajo decente.

El documento utiliza como fuente la información de la población estimada y proyectada por el departamento del INEI y la Encuesta Especializada en Niveles de Empleo (ENIVE), 2002-11 con factores de expansión actualizados correspondientes a las proyecciones del XI Censo de Población y VI Censo de Vivienda 2007.

I. MARCO CONCEPTUAL DE LA MUJER Y EL MERCADO DE TRABAJO

1.1 Género y sexo

La definición de estos términos nos lleva a tener en claro la inclusión en el estudio económico laboral el enfoque de género, dado que se asignan roles diferenciados a los individuos en la sociedad. Estos roles designados al hombre (producción de bienes y servicios) y a la mujer (producción de bienes de hogar) crea desigualdad en salarios, educación y ocupación, etc., en todo el mundo.

Aunque algunos científicos no perciben diferencia alguna entre los términos sexo y género, es de mucha importancia el significado y la comprensión de cada uno de ellos (Jacobsen, 1994: 6).

En general se define el término sexo en función de la biología de las personas, mientras el concepto de género se refiere a las características psicológicas, sociales o culturales asignadas en función del sexo. Según Jáuregui de Gainza (1992: 241) *“Las diferencias naturales marcadas por la fisiología y la anatomía femenina y masculina han sido distorsionadas y dado lugar a discriminaciones sociales que perjudican, marginan y oprimen a la mujer”*. Para Reskin y Padavic (1994: 3-4) el término sexo se refiere a una clasificación en función de la biología humana que depende de los cromosomas y se manifiesta en determinados órganos y hormonas, mientras que el término género *“se refiere a la clasificación que la sociedad construye para exagerar las diferencias entre hembras y varones y mantener la desigualdad sexual”*. En este sentido, el concepto de diferencia sexual se refiere a la clasificación de las personas según el sexo y que *“las diferencias de género se refieren al proceso social que exagera las diferencias entre varones y hembras y crea otras nuevas que no existen de forma natural”*, a la vez que distingue las actividades de ambos.

1.2 Mujer y discriminación

La discriminación es un concepto importante para el entendimiento de los grupos vulnerables en la sociedad, por ello la discriminación es una conducta, culturalmente fundada sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra otra persona o grupo de personas, sobre la base de un prejuicio negativo y que tiene por efecto, intencional o no, dañar sus derechos y libertades fundamentales (Rodríguez Zepeda, 2005: 2). Los motivos que llevan a cometerlo pueden ser raciales, religiosos, sociales, políticos, económicos, culturales, biosociológicos, sexo, edad, etc.

Entre los tipos de discriminación más frecuentes se encuentra el de género, el cual, ha sido abordado por la literatura económica en el mundo laboral y a su vez, el más estudiado en el Perú (Yamada, 2004: 26). Bajo el enfoque laboral, la discriminación hacia la mujer se manifiesta

principalmente cuando, a pesar de tener igual nivel educativo y ocupación, ellas reciben un trato inferior en contratación, ascenso, salarios y calidad del empleo.

Así también lo afirma (*Norma Sanchís 2011: 13*), las mujeres participan en menor proporción en el trabajo remunerado, suelen presentar menor cantidad de horas en promedio, mayores tasas de desempleo, predominan en los empleos informales y en el servicio doméstico. Los ingresos laborales femeninos en promedio son menores al de los hombres, lo cual ha dado lugar a que numerosos estudios se hayan orientado a explicar el origen y la persistencia de esos diferenciales de ingresos por sexo. Los enfoques para encontrar estas explicaciones parten de la existencia de factores de discriminación tanto de demanda (empleadores) como de oferta (preferencias), así como de la incidencia del fenómeno de la segregación ocupacional por género.

En ello, recae la importancia de tratar el estudio con un enfoque de género, ya que es claro que en el área laboral tanto para el hombre y la mujer existen factores que hacen que cuenten con diferentes posibilidades de trabajo.

1.3 Segregación y segmentación laboral por género

La inequidad laboral entre mujeres y hombres requiere de un marco más amplio del que podría entenderse de un simple indicador de participación. Esta importante brecha, debe ser analizada en términos de condiciones laborales e ingresos. Por ello, abordamos el concepto de segregación laboral por género, lo cual es considerado como tal, a la forma en que los hombres y mujeres se distribuyen entre las diversas ocupaciones y sectores económicos.

La segregación ocupacional por sexo, es la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura ocupacional. Esta separación significa exclusión social de las mujeres ya que se ubica en términos generales, en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo desfavorables. Las mujeres se concentran predominantemente en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en lo masculino, vinculadas estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre y su quehacer construido socialmente, es decir, no determinado biológicamente (*Guzmán, 2000: 27*).

Muchos autores opinan que la segregación por razón de género obstaculiza a la población femenina en sus posibilidades de carrera, salarios, calidad de vida laboral y apreciación del trabajo (*Melkas y Anker, 1997*).

La teoría de la discriminación basada en la idea de Becker sobre la inclinación de los empresarios a discriminar, podría explicar la segregación laboral por razones de género, al establecer que el prejuicio de los empleadores respecto a ciertos trabajadores que se diferencian por características visibles como el sexo, llevará a que los empresarios actúen

racionalmente y contraten menos personas de ese colectivo. Así se regula la presencia más o menos significativa de las mujeres en una determinada ocupación: si el prejuicio es bajo, la contratación tiende a ser como mínimo paritaria, y si es alto el porcentaje de mujeres será muy bajo (Tenjo, Ribero y Bernat, 2005).

Por otro lado, *“los estudios sobre la segmentación del mercado de trabajo han tenido como finalidad detectar las tendencias hacia una mayor o menor diferenciación dentro de las clases asalariadas. Los segmentos serían una de las explicaciones de las diferencias salariales y de las discriminaciones laborales que afectan a determinados colectivos laborales (Recio, 1999)”* (Richter, 2007: 6).

“Las investigaciones sobre segmentación laboral suelen distinguir entre un mercado primario y uno secundario. Piore (1983) ha vinculado la segmentación, tanto a las estrategias empresariales como a la diversa situación de poder político y económico de los trabajadores. Este autor sostiene que las y los trabajadores del mercado secundario son débiles política y económicamente” (Richter, 2007: 6).

Una definición elemental de segmentación laboral, refiere a la existencia de puestos de trabajo divididos según sus condiciones, como buenas, menos buenas o muy precarias. Los mercados primarios tienen buenas condiciones de trabajo, se caracterizan por tener salarios altos, condiciones de trabajo de buena calidad, estabilidad en el empleo y acceso a la protección social. Son mercados con alta afiliación sindical donde los trabajadores poseen normalmente calificación profesional especializada.³ En cambio, el mercado secundario concentra a los trabajadores sin estabilidad, con salarios bajos, condiciones y medio ambiente del trabajo precario y poco acceso a la protección social.

1.4 Crecimiento económico y empleo femenino

“La expansión económica conlleva un proceso de modernización social que modifica tanto las características de la oferta y la demanda de trabajo” (Oliveira, 1999: 91), así la literatura fundamenta que un crecimiento económico viene acompañado de aumento en el empleo y mejoras en sus condiciones. Por su parte, la Ley de Okun demuestra relación inversa entre crecimiento económico y tasa de desempleo.

En el caso de economías no integradas existe un sector moderno y un sector informal, cuya relación entre ambos sectores mediatiza el efecto de un crecimiento del producto sobre la reducción de la tasa de desempleo. Dicha relación, durante el ciclo, dista mucho de ser simétrica. Si bien en el caso de un auge el empleo crece en ambos sectores, en el caso de una recesión el empleo en el sector tradicional, crecerá aún, durante un tiempo a la vez que el empleo del sector moderno se reduce.

³La formación profesional puede ser habilidades aprendidas en el puesto de trabajo o por estudios formales.

No obstante, la participación femenina se ha visto incrementada en tiempos de recesión económica, lo que posibilita el emparejamiento del ingreso familiar producto de la pérdida del empleo del varón. Dado la coyuntura, los incrementos del empleo femenino ocurren en ocupaciones creados en el sector informal.

Luego de la crisis financiera, las economías de todas las regiones han perdido empleo y productividad en diferentes magnitudes que se muestra en impactos diferenciados entre el hombre y la mujer. En el informe *“Tendencias Mundiales del Empleo de la Mujer 2009”*, hace mención que la crisis económica redujo más el empleo de hombres con respecto a las mujeres en países industrializados que en aquellos países en vías de desarrollo, quizá producto de la segregación del mercado de trabajo, ya que la crisis se desarrollo en sectores económicos de empleos intensivos en varones.

Por otra parte, el trabajo de las mujeres son fuentes de crecimiento económico y si un país no valora el producto generado por ellas, principalmente en aquellas que logran alcanzar un nivel de formación el cual por algún tipo de discriminación recibe menores ingresos o alcanza menores horas de trabajo, la pérdida es significativa y mucho más si existe productividad diferenciada de parte de las mujeres.

II. MARCO TEÓRICO DE LA MUJER Y EL MERCADO DE TRABAJO

2.1 La mujer en el mercado laboral del mundo

En los diferentes contextos de la historia, la mujer afronta problemas diversos en el espacio laboral, entre los más concurrentes se puede mencionar; la desigualdad de oportunidades en el empleo, la ocupación en puestos de inferior responsabilidad y percibir menores ingresos que el hombre.

Sin embargo, en las últimas décadas hemos sido testigos de un incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral mundial, producto de cambios sociodemográficos (disminución de la tasa de fecundidad y aumento de los niveles de formación promedio) como de su percepción dentro de la sociedad. Según Duryea y Szekely (1998), un factor de mucha importancia que ha permitido el progreso de las mujeres en el mercado de trabajo es haber alcanzado mayor nivel educativo, acompañado de mejoras explicadas por la disminución de la fertilidad y el aumento de la productividad de las faenas domésticas a través del acceso a servicios de agua y electricidad.

Asimismo, la participación de la población en la actividad económica varía según los ciclos económicos; cuando la actividad económica se encuentra en una fase de expansión, existe mayores posibilidades de encontrar nuevos puestos de trabajo, particularmente en los mercados formales. En periodos de recesión se constata la situación opuesta, donde es más fácil encontrar ocupaciones de autoempleo. No obstante, la participación de las mujeres, tradicionalmente ha sido más intensa en los años recesivos, como un instrumento de nivelar el ingreso familiar por la difícil situación económica (MTPE, 2004:38).

Entre otros, el aporte más reconocido del trabajo femenino es *“su efecto positivo en la disminución de la pobreza. A pesar de este, las mujeres —incluso las más educadas— ganan menos, la educación de las mujeres tiene en general, retornos más bajos que la de los hombres, el desempleo femenino es mayor y la segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo no ha sufrido modificaciones significativas”* (CEPAL, 2008a: 55).

Por otro lado, indicadores como la tasa de ocupación femenina mundial se mantuvo en crecimiento en los años 80, 90 y toda la década siguiente. Para América Latina y El Caribe la tasa de ocupación femenina pasó de 47,3% a un 52,0% entre los años 2000 y 2009. Por ello, el desempleo femenino ha venido descendiendo sutilmente en tanto que un año antes del impacto de la crisis financiera, entre el 2000 y 2008, el desempleo disminuyó en 2,1%⁴.

⁴Véase el cuadro A8 y A2 de OIT: Tendencias Mundiales de empleo de 2011: el desafío de la recuperación del empleo, (Ginebra, 2011); <<http://www.ilo.org/public/spanish/region/eurpro/madrid/download/tendenciasmundiales2011>>.

Pero en cuanto a la mujer, “ya sea con el trabajo remunerado o con las labores no remuneradas que realizan en el hogar, la comunidad o el lugar de trabajo, se ha avanzado con más lentitud que la deseada, puesto que el cuidado de los hijos, otros miembros de la familia, los enfermos y las personas de edad es una responsabilidad que recae desproporcionadamente sobre las mujeres debido a la falta de igualdad y a la distribución desequilibrada del trabajo remunerado y no remunerado entre la mujer y el hombre” (CEPAL, 2008: 55).

2.2 La mujer en el mercado laboral de América del Sur

Entre los problemas que afronta la mujer en América Latina y El Caribe se encuentra, principalmente, una menor participación en el mercado laboral y menores ingresos que percibe con respecto al hombre. En lo que se refiere a la sub-región de América del Sur, destaca por tener un aumento en las tasas de participación laboral femenina en las dos últimas décadas, de este modo pasó de un 38,0% a 59,0% entre los años 1990 y 2010 (ONU, 2010: 104). Así la paridad entre hombres y mujeres todavía está lejos, a pesar de avances importantes. También la tasa de desempleo femenina para América del Sur aumentó en un punto porcentual entre los años 1990 y 2007 pasando de un 9,0% a 10,0% respectivamente.

2.3 La mujer en el mercado laboral peruano

La participación de la mujer en el mercado de trabajo ha mostrado cambios importantes y Perú no ha sido la excepción. El país acompañó con un incremento en la participación de la mujer con importantes cambios en su capital humano. Aún así, persiste una alta segregación ocupacional por género, es decir, la prevalencia de “ocupaciones de hombres” y “ocupaciones de mujeres” es todavía marcada. Las brechas salariales son aun distantes y muestran lenta convergencia (Jaramillo et al., 2007).

La literatura menciona que hay una alta segregación ocupacional por género y una alta brecha salarial, la cual no ha disminuido por mucho tiempo. Dicha situación muestra aún, diferencias significativas con respecto a lo que sucedió en otros países de la región. Las diferencias en brechas salariales son tan importantes que hay una vasta literatura sobre el tema en Perú, entre éstos se encuentran Garavito (1994), Flores (1999), Felices (1996) y Ñopo (2004), el cual demuestran que el ingreso por hora de los hombres es entre 28% y 40% superior al que reciben las mujeres, encontrándose las brechas más grandes en la población con menores ingresos.

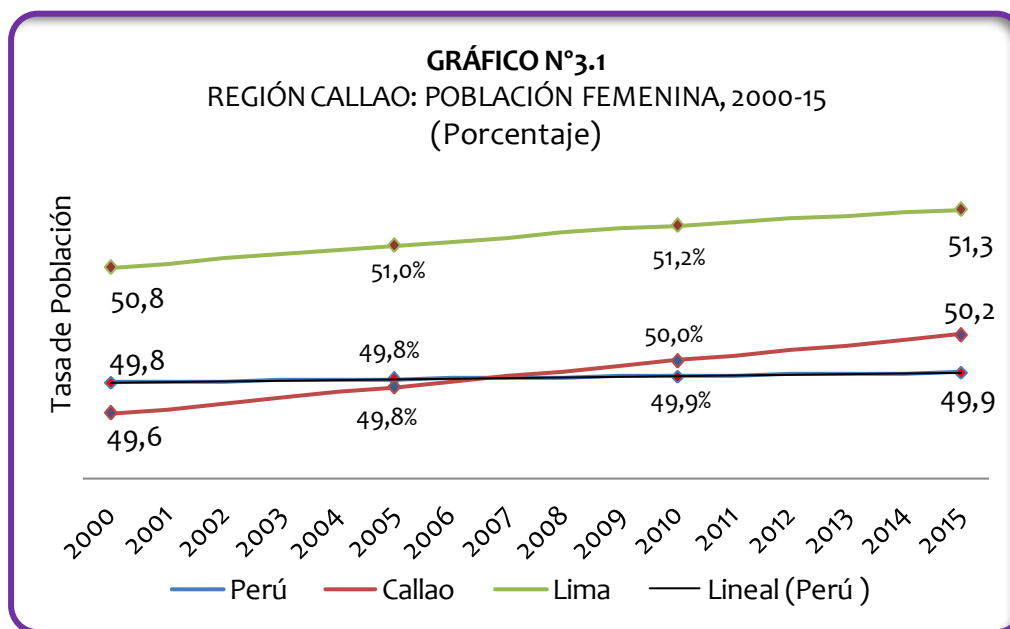
En cuanto a la tasa de actividad de la mujer peruana, pasó de un 71,4% a 74,2%, también la tasa de desempleo de un 5,5% a 4,1% ambos entre los años 2005 y 2011⁵. Pero esta mejora no ha sido suficiente para tener mayor consideración por el trabajo realizado de las mujeres en el hogar, aún consideradas como ocupación no económica (cuidado del hijo y personas adultas, limpieza, alimentación de la familia, entre otros). Por otro lado, por ramas de actividad económica se

⁵Los datos provienen de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), 2005-11 (Ver anexo N° 1).

observa que más del 25,5% de trabajadoras se ubican primero en la rama de agricultura, ganadería y pesca; seguida a ella, la rama de comercio al por menor (14,9%) que se caracteriza por tener un amplio grado de informalidad; luego, la rama de servicios comunitarios y recreativos (13,6%). Entre estas tres ramas se concentra más de la mitad de mujeres trabajadoras.

III. TENDENCIAS DEMOGRÁFICA DE LA MUJER EN LA REGIÓN CALLAO

De acuerdo con las últimas estimaciones y proyecciones de población elaboradas por el INEI, a mitad del año 2011, el país alcanzó los 29 millones 798 mil habitantes, la capital (Lima) concentra el 31,1% y la región Callao el 3,2%, este último sumó un total de 955 mil 385 personas, donde el 50,0% son mujeres. La tendencia de la población femenina de la región Callao al 2015 es seguir en crecimiento y alcanzar mayor población que el hombre, para poder representar el 50,2% al año 2015. Esa misma tendencia se muestra a nivel del país y Lima.



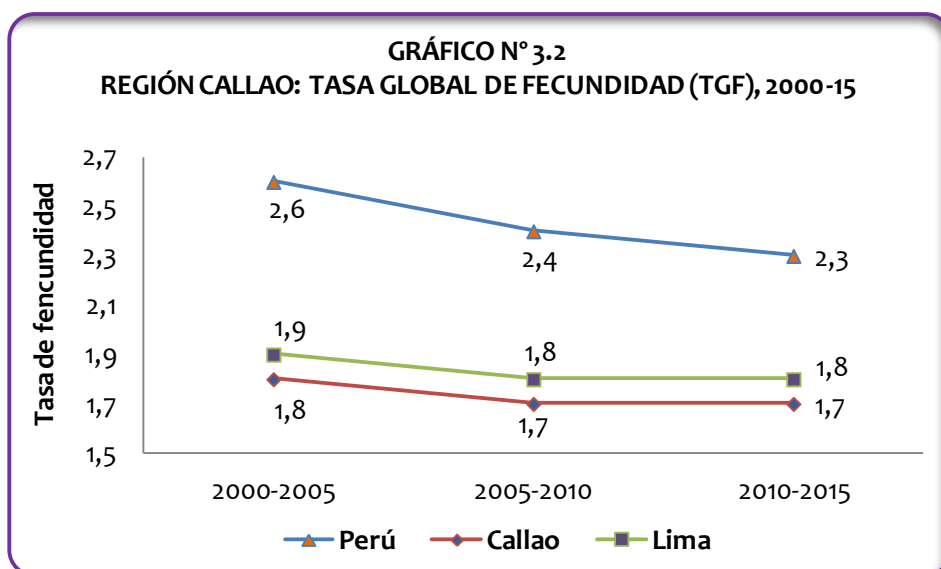
Fuente: INEI-Estimaciones y Proyecciones de Población Urbana y Rural por Sexo y Edades Quinquenales, Según Departamento, 2000 - 2015.

Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Otro importante indicador demográfico femenino es la tasa global de fecundidad y la relación que existe entre el número de nacimientos y la población femenina en edad fértil para el mismo periodo, esto se puede interpretar como el número de nacimientos por mujer a lo largo de toda su vida. En el quinquenio 2005-2010 la región Callao fue la única que tuvo una tasa de

fecundidad por debajo de la tasa de remplazo generacional (INEI, 2009b: 19)⁶, con tendencia a estabilizarse en 1,7% hasta el final de 2015. Esto da paso a la disminución de los muy joven y el engrosamiento de la población adulta.

El descenso de la fecundidad en las últimas décadas es uno de los principales factores del cambio demográfico del país. Esto se contextualiza en un entorno donde la población aumentó su escolaridad media y específicamente a la apertura de más oportunidades de desarrollo para las mujeres debido a una mayor inserción en el mercado laboral; la planeación de los eventos de su vida sexual y reproductiva; así como una participación más activa en la vida social y política del país. Con ello se generaron condiciones de cambio en las expectativas de vida y en las decisiones asociadas a la reproducción.



Nota: Se consideró Lima como departamento.

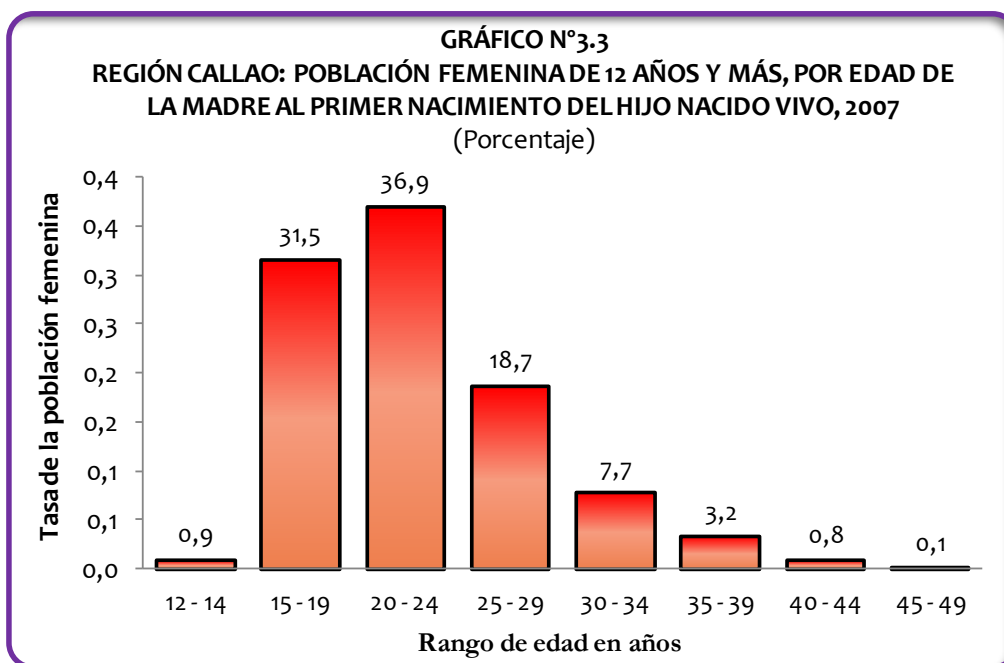
Fuente: INEI – Estimaciones y proyecciones de población, por departamento, sexo y grupos quinquenales de edad 1995 - 2015

Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

La edad con que inician las mujeres su vida reproductiva constituye uno de los factores demográficos determinantes en la fecundidad de una población. En el gráfico N°3.3 se presenta, la distribución de las mujeres madres pertenecientes a la región Callao de acuerdo al rango de edad que tuvieron a su primer hijo, lo cual muestra, que el 31,5% de las mujeres ha tenido su primer alumbramiento entre los 15 a 19 años y un acumulado de 69,3% del total igual o menor a los 24 años donde el promedio de procreación de su primer hijo(a) es a los 23 años, el

⁶La tasa de remplazo generacional o tasa neta de reproducción (TNR), Representa el número promedio de hijas que tendría cada mujer sobreviviente al final de sus años reproductivos. Una TNR de una hija significa que cada generación de madres tiene exactamente la cantidad suficiente de hijas para reemplazarlas en la población.

cual, se podría considerar corta edad, dado que constituye una temprana vida de madre que los lleva a renunciar a un nivel de formación que mejore sus condiciones de vida.



Nota: Excluye a las mujeres que no especificaron la edad que tenía cuando nació su primer hijo(a) nacido vivo.

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda.

Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Por otro lado, en cuanto a composición del hogar, el Censo Nacional de Población y Vivienda 2007 permite el estudio de la organización de los hogares de la región Callao. En este contexto, se aprecia que los hogares en el Callao se organizan generalmente, alrededor de una pareja de cónyuges con o sin hijos. Para la conformación de los tipos de hogar se ha tomado como referencia la tipología de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), que clasifica a los hogares como nucleares, extendidos, compuestos, unipersonales y sin núcleo.

De acuerdo a la clasificación mencionada, en el 2007, 108 mil 069 hogares en la región son nucleares, es decir, el 50,0% de los hogares están conformados por una pareja con o sin hijos, o sólo por el jefe del hogar con hijos. En relación a 1993, estos hogares nucleares alcanzan un crecimiento intercensal de 53,9% pero disminuyeron en cuanto a concentración del total. Los hogares extendidos, que están conformados por un hogar nuclear más otros parientes, suman 62 mil 737 y representan el 29,3% de los hogares, lo cual ha crecido respecto al censo de 1993 en un 55,0%. Así, de acuerdo a los datos del Censo de Población y Vivienda, estos dos tipos de hogares están conformadas la mayor parte de las familias de la región Callao.

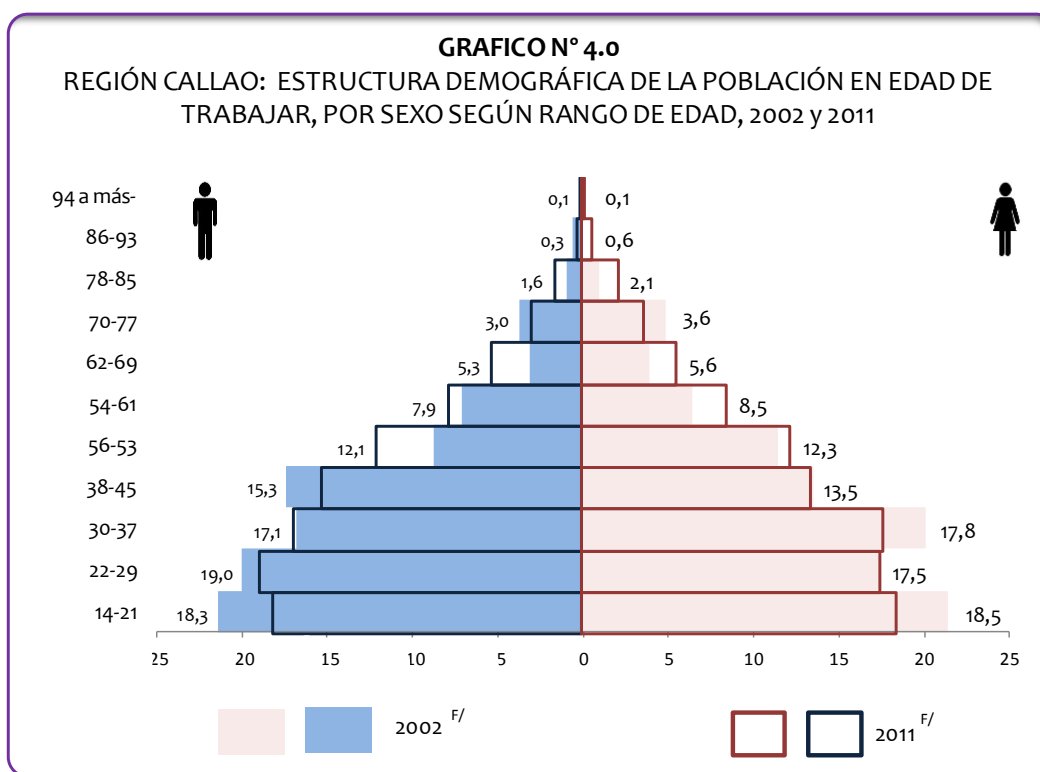
CUADRO N° 3.1								
REGIÓN CALLAO: HOGARES EN VIVIENDAS PARTICULARES CON OCUPANTES PRESENTES, 1993 Y 2007 SEGÚN TIPO DE HOGAR								
Tipo de hogar	1993		2007		Incremento intercensal		Incremento anual	Tasa de crecimiento promedio
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	relativo		
Total	138 332	100,0	216 252	100,0	77 920	56,3	5 566	3,2
Nuclear	70 211	50,8	108 069	50,0	37 858	53,9	2 704	3,1
Compuesto	8 178	5,9	9 005	4,2	827	10,1	59	0,7
Extendido	40 477	29,3	62 737	29,0	22 260	55,0	1 590	3,1
Unipersonal	9 920	7,2	22 568	10,4	12 648	127,5	903	5,9
Sin Nucleo	9 546	6,9	13 873	6,4	4 327	45,3	309	2,7

Nota: Incluye a todas las personas censadas en el hogar.
Fuente: INEI-Censos Nacionales de Población y Vivienda, 1993 y 2007.

IV. LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE LA REGIÓN CALLAO

La Población en Edad de Trabajar (PET), como su nombre lo indica, comprende a todas aquellas personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas, tienen más de 14 años y que debido a este atributo puede participar potencialmente en el mercado laboral.

La estructura demográfica de la Población en Edad de Trabajar (PET) de la región Callao en el año 2011, indica que del total de personas (739 944) las mujeres representan el 50,4% un 0,5% más que el 2002. Además, la estructura de la pirámide demográfica actual (2011) ha cambiado con respecto a la del 2002, en la cual se observa un menor ensanchamiento en la base y por el contrario se incrementa en las zonas medias y bajas, debido a la reducción de la mortalidad y disminución de la tasa de fertilidad. En un primer momento se pensaría que ha aumentando el número de personas en los rangos de edad de alta participación laboral, la evidencia muestra que los aumentos se dieron en grupos de edades mayores a los 55 años, y es cuando las personas se retiran del mercado de trabajo.



F/ Para el año 2002, valores referenciales para hombres y mujeres mayores de 45 años de edad. Para el año 2011, Valores referenciales para hombres mayores de 77 años y mujeres mayores de 85 años de edad.

Nota: Los porcentajes mostrados en el gráfico pertenecen al 2011.

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2002 y 2011.

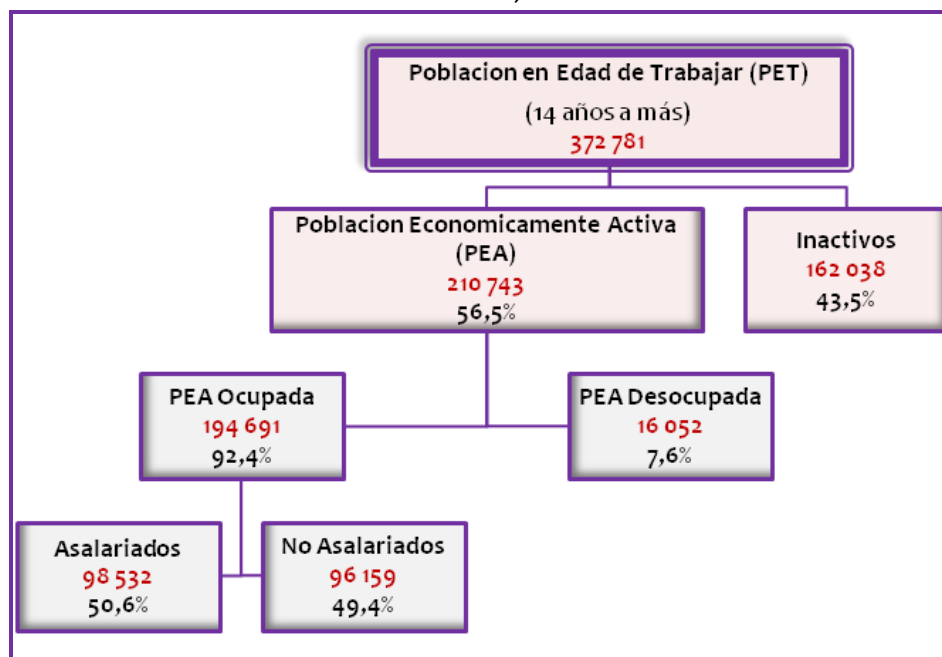
Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

4.1 POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET)

La Población en Edad a Trabajar (PET) está compuesta por la fuerza de trabajo o Población Económicamente Activa (PEA) y la población inactiva. Es decir, la PEA lo conforman las personas ocupadas o que están en busca de algún empleo; y los que se mantienen en condición de inactividad son las amas de casa, estudiantes, jubilados, entre otros.

Las mujeres en el 2011 pertenecientes a la PET de la región Callao asciende a 372 mil 781 personas, ellas a su vez se desagregan en Población Económicamente Activa (PEA) que representa el 56,5% y población inactiva (43,5%). De aquellas que forman parte de la PEA, el 92,4% se encuentran ocupadas y el restante desocupadas (7,6%). Sin embargo, más de la mitad de las ocupadas (50,6%) aproximadamente 98532 mujeres están asalariadas, mientras 96159 (49,4%) corresponde a mujeres no asalariadas.

GRÁFICO N°4.1
REGIÓN CALLAO: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN FEMENINA SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD, 2011



Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.

Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Si bien las mujeres tienen una representación en la PET levemente mayor a los hombres, la tasa de actividad de ellos es mayor en 24 puntos porcentuales respecto a la tasa de actividad femenina. Esto sucede porque en la PEA hay una menor proporción de mujeres, asimismo, en la PEA ocupada también se distingue una menor concentración de mujeres. En el caso de la PEA desocupada, la proporción correspondiente a las mujeres (57,4%) es mayor a los hombres (42,6%).

Esta situación es concordante con una tasa de desempleo mayor en el caso de las mujeres (7,6%) con respecto a la tasa masculina (4,0%). El detalle de la información se observa en el cuadro N°4.1. A pesar de los cambios que ha mostrado la mujer en la participación laboral de los últimos años; todavía es latente la brecha de inserción y ocupación que desfavorece a la mujer en el 2011. Esto podría estar ocurriendo por la diferencias de roles de género, donde el hombre trabaja en actividades consideradas normalmente económicas las cuales son remuneradas y la mujer desempeña roles no económicos que en muchos casos no son remunerados.

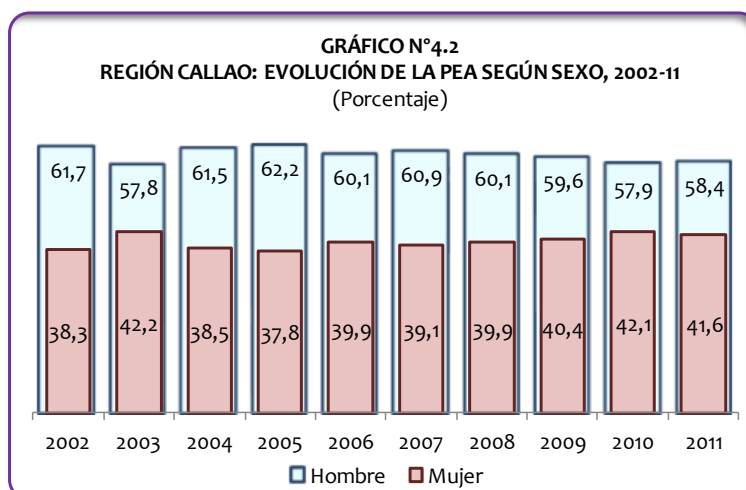
CUADRO N° 4.1				
REGIÓN CALLAO: PRINCIPALES INDICADORES LABORALES, POR SEXO, 2011				
(Porcentaje)				
Diversas variables	Absoluto	Relativo		
	Total	Total	Hombre	Mujer
Poblacion en Edad de Trabajar - PET	739 994	100,0	49,6	50,4
Poblacion Económicamente Activa - PEA	506 544	100,0	58,4	41,6
PEA ocupada	478 576	100,0	59,3	40,7
PEA desocupada	27 968	100,0	42,6	57,4
Poblacion inactiva	233 400	100,0	30,6	69,4
Tasa de Actividad (PEA/PET)			80,6	56,5
Ratio PEA ocupada/PET			77,3	52,2
Tasa de desempleo (PEA desocupada/PEA)			4,0	7,6

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2002 y 2011.
Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

4.2 POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA (PEA)

En la Población Económicamente Activa (PEA) persiste una menor participación de la mujer en comparación a los hombres en la región Callao. Así, en el 2011 la PEA femenina llegó a representar el 41,6% de la PEA total.

Sin embargo, la concentración de la PEA por sexo disminuye ligeramente, aunque muestra menor proporción en las mujeres por debajo de la mitad del total durante los años 2002 al 2011, por ello, la diferencia aún es notable y en este último año el hombre aventaja en 16,8 puntos porcentuales a la mujer que obtiene el 41,6% de total.



Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2002-11.

Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

4.2.1 PEA OCUPADA

Si deseamos medir la cantidad de trabajo que realizan las mujeres en un ámbito o región, un buen indicador estaría dado por el número de mujeres que están ocupadas en alguna actividad ya sea remunerada o no. En el caso de la región Callao, durante el año 2011 las mujeres representaban el 40,7% de la PEA ocupada, esto asciende a 194 691 personas, concentrándose principalmente en el rango de 30 a 45 años de edad. Ello evidencia la alta proporción de mujeres adultas en el mercado de trabajo (ver anexo 1.0).

También un análisis en conjunto por rango de edades, mostrado en el cuadro N°4.2, muestra un incremento porcentual en todos los rangos de edad de las mujeres ocupadas con respecto al año 2002. Esto podría indicar que se realiza una paridad en la ocupación por sexo pero de manera pausada.

CUADRO N°4.2
REGIÓN CALLAO: DISTRIBUCION DE LA PEA OCUPADA POR SEXO, SEGÚN
RANGO DE EDAD, 2002 Y 2011
(Porcentaje)

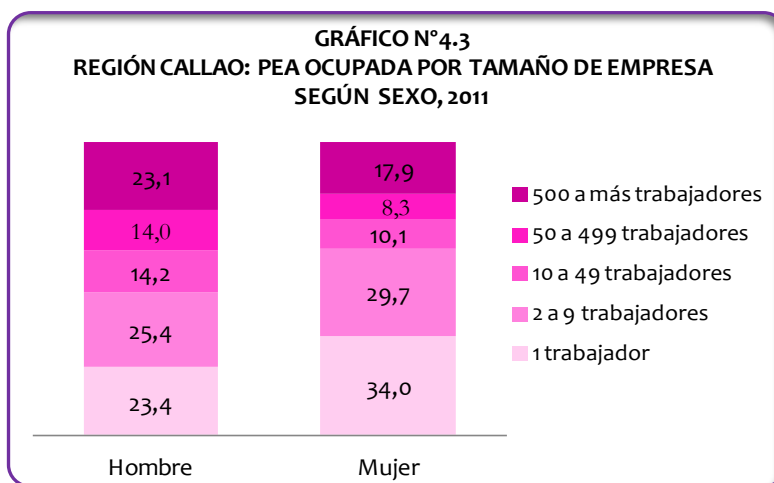
Rango de edad	Total relativo	2002		2011	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Total	100,0	63,4	36,7	63,4	36,7
14-29 años	100,0	63,8	36,2	63,8	36,2
30-44 años	100,0	62,1	37,9	61,7	38,3
45-64 años	100,0	65,1	34,9	63,4	36,6
64 a más años	100,0	62,9	37,1	72,1	27,9

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2002 y 2011.
Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Por otro lado, el nivel educativo alcanzado por la mayoría de mujeres ocupadas es secundaria completa (47,6%), el hombre concentra un poco más en esta categoría (58,1%), no obstante, las mujeres destacan un mayor porcentaje con estudios superiores no universitarios (23,5%), cuatro puntos más que el hombre.

No cabe duda que después de una década (2002-11), el total de mujeres ocupadas se incrementó con respecto al hombre. Asimismo, es de importancia saber las condiciones de su trabajo, como sus remuneraciones, horas trabajadas y beneficios sociales (como el seguro de vida y salud). Por ello, es importante tener en cuenta los aspectos ya mencionados.

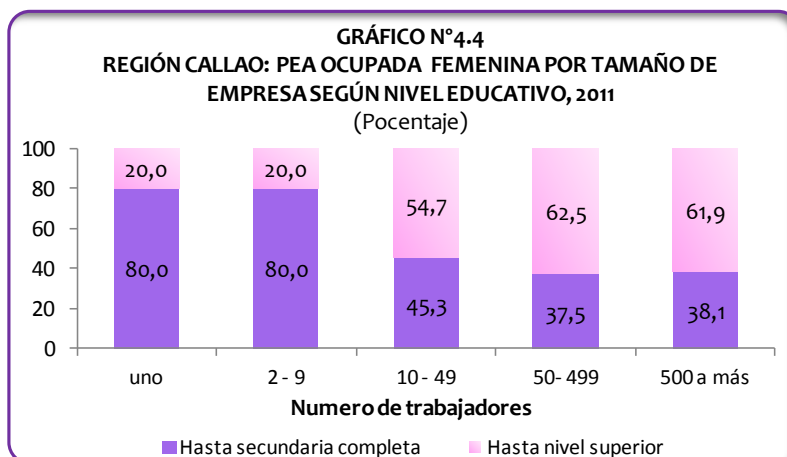
Las mujeres de la región Callao se encuentran ocupadas en el mercado de trabajo principalmente por cuenta propia, así muestra el gráfico 4.3, donde más de la tercera parte de ellas realizan una actividad por cuenta propia y cerca a 30,0% adicional en empresas de 2 a 9 trabajadores, dentro de este grupo pueden encontrarse las llamadas empresas familiares de sector informal. También se puede destacar que del total de ocupaciones por distinto sexo, la concentración por cuenta propia es mayor en mujeres que en hombres y lo contrario sucede en empresas con 500 a más trabajadores. Lo que deja en evidencia la precariedad laboral que asume la mujer.



Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.

Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

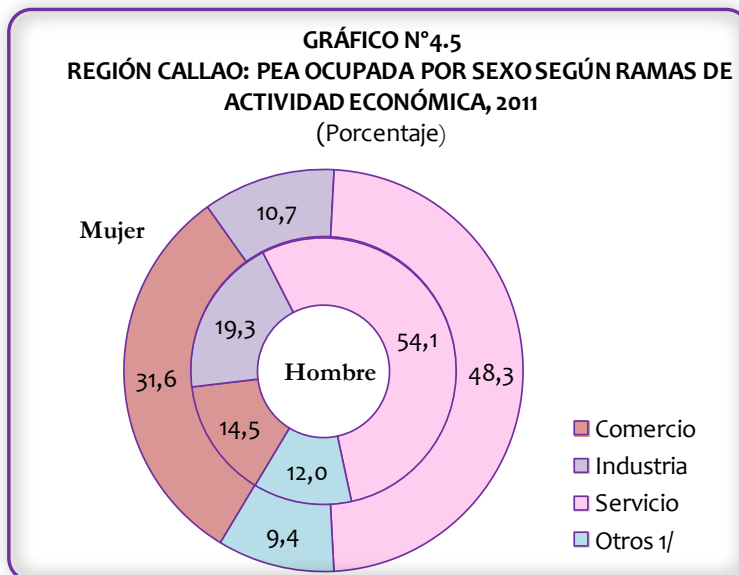
Las posibilidades que presentan las mujeres de encontrarse ocupadas en los diferentes tamaños de empresas tienen que ver con el rol que juega el nivel educativo logrado. Según el gráfico 4.4, las empresas con hasta 9 trabajadores son intensivas en concentrar mujeres con un nivel máximo de educación secundaria y en empresas con más de 9 trabajadores son intensivos en mujeres con logros en educación superior. Destacamos que en empresas con 50 a más trabajadores, 6 de cada 10 mujeres cuentan con educación superior. Esto nos lleva a reafirmar, que a mayor grado educativo alcanzado por la mujer parece condicionarla a ubicarse en ocupación de empresas grandes el cual prevé mejores salarios y mejores condiciones laborales.



Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.

Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

De acuerdo al tipo de ocupación, las trabajadoras de la región Callao se concentran principalmente en la rama servicio (48,3%) y comercio (31,6%), por otra parte, su participación en el sector más importante de la región como industria es menor al 10,7% de las ocupadas. Esto estaría explicado, por la responsabilidad que tienen las mujeres en el hogar, esta restricción las induce a buscar trabajo fuera con jornadas parciales o donde puedan manejar su tiempo. Por ello, el sector servicio y comercio les da esa ventaja que no ocurre lo mismo con otros sectores.



1/ Otros Incluye agricultura, minería, construcción y trabajadoras del hogar.

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.

Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Como se esperaba, las mujeres ocupadas en la rama servicios dedican en promedio menores horas de trabajo a la semana y es en esta actividad donde se concentra mayor número de

ocupadas (ver el cuadro 4.3), las trabajadoras pertenecientes a la rama comercio también tienen jornadas promedio menores establecidos por ley (48 horas), esto contrastado con el total de horas a la semana dedicados por el hombre en las distintas actividades que es superior al menos en 6 horas.

CUADRON°4.3
REGIÓN CALLAO: PROMEDIO DE HORAS SEMANALES DE
TRABAJO DE LA PEA OCUPADA POR SEXO, SEGÚN RAMA DE
ACTIVIDAD, 2011
 (Porcentaje)

Rama de actividad	Sexo		
	Total	Hombre	Mujer
Total	49	53	43
Comercio	49	53	46
Industria	51	53	46
Servicio	48	53	41
Otros 1/	48	50	44

1/Otros Incluye agricultura, minería, construcción y trabajadoras del hogar.

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.

Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

4.2.2 PEA OCUPADA ASALARIADAS Y NO ASALARIADAS

Del total de personas ocupadas de la región Callao el 97,4% reciben ingresos por el trabajo que realizan, y a su vez estos se dividen en personas que tiene un empleador privado o público y se encuentran en condiciones de asalariados, el otro grupo de ocupadas que no depende de un empleador (generadoras de sus propios ingresos) se les denominan no asalariados.

Las mujeres asalariadas en la región Callao son mayores en número a las no asalariadas, pero menor a los hombres dependientes de su ingreso. Del cuadro 4.4 se espera tener una mujer con dependencia salarial por cada dos hombres en la misma condición, y a su vez las mujeres dependientes se concentran en los rangos de edades más jóvenes al igual que el hombre, con mayor concentración de ambos sexos, el cual alcanza educación secundaria y superior. Los niveles de educación están como control para segmentar la concentración mayoritaria de los trabajadores entre las categorías ocupacionales obreros y empleados.

En cuanto a las mujeres no asalariadas, éstas se concentran en la etapa media etaria que comprende entre los 30 y 55 años de edad, también las tres cuartas partes del total solo cuentan con instrucción educativa básica (primaria y secundaria) y en los varones un poco más.

Es relevante tener en cuenta que las mujeres con empleos no remunerados con respecto a las que sí, son más recurrentes en mujeres jefas de hogar.

CUADRO N°4.4				
REGIÓN CALLAO: PEA OCUPADA ASALARIADA Y NO ASALARIADA POR SEXO, SEGÚN DIVERSAS VARIABLES, 2011				
(Porcentaje)				
Variables principales	Asalariados(as)		No asalariados(as)	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Total Absoluto	98 251	189 231	87 147	91 332
Total relativo	100,0	100,0	100,0	100,0
Rango de edad				
de 14 a 29	39,2	37,3	19,9	18,4
de 30 a 45	41,0	39,7	39,7	41,4
de 46 a 55	13,9	15,2	24,8	20,2
de 56 a más F/	5,9	7,8	15,6	20,0
Nivel educativo				
Sin nivel F/	2,3	2,8	12,4	5,3
Primaria	12,9	15,4	30,4	22,8
Secundaria	49,3	59,5	45,4	55,8
Superior	35,5	22,3	11,8	16,1
Parentesco				
Jefa de Hogar	20,8	56,3	30,5	71,3
No jefa de hogar	79,2	43,7	69,5	28,7

F/ En el rango de 56 a más la cifra es referencial para la mujer asalariada y en el rango sin nivel para asalariados de ambos sexos y hombres no asalariados por tener pocos casos en la muestra.

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.

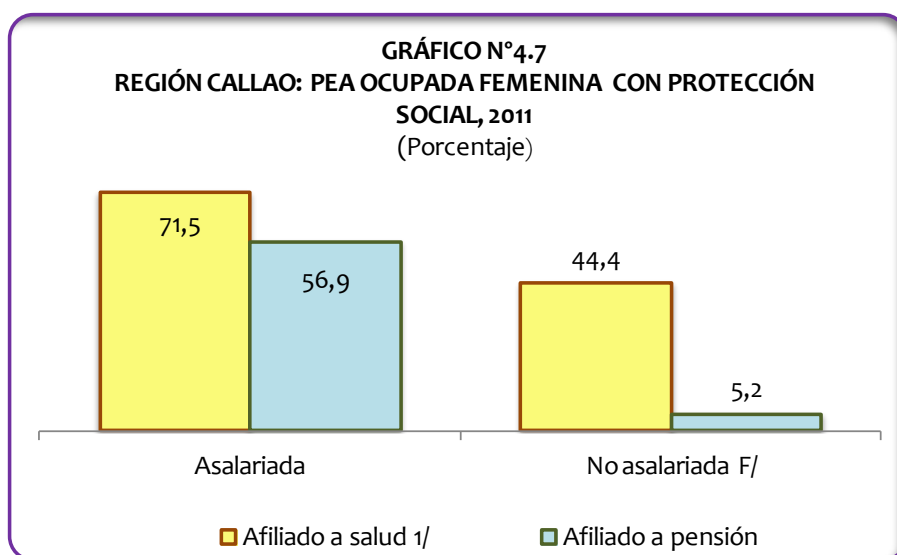
Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Hay claras diferencias entre las personas asalariadas de las que no, las características como nivel educativo alcanzado, el número de horas por jornadas laborales y el ingreso que logra, podría ser relevante para ver estas diferencias. Para el caso de la región Callao se muestra en nuestro gráfico N° 4.6 que las mujeres con mayor educación logran mayores ingresos y la diferencia de estos ingresos promedio se amplía entre las mujeres asalariadas y no asalariadas a medida que se alcanzan mayores niveles de instrucción.

Mejores niveles de ingreso tiene un claro reflejo en el tamaño de jornadas de trabajo, a medida que mejora los ingresos tiende a disminuir sus horas de trabajo dada la preferencia por horas de ocio. Pero para las no asalariadas, trabajar en jornadas de menores horas responde a encontrarse en condiciones de subempleadas (ver anexo 4.0), consecuencia de tener trabajo en casa.

Nota: El cálculo de ingresos excluye a los Trabajadores Familiares no Remunerados (TFNR).
 F/ Cifras referenciales en no asalariados de nivel superior, por tener pocos casos en la muestra
Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.
Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

En la región Callao, 9 de cada 10 mujeres no asalariadas y 4 de cada 10 asalariadas, no se encuentran afiliadas a ningún sistema de pensión o seguro de salud, por eso solo la mitad de asalariadas cuentan con estos beneficios. Esto parece estar relacionado al no contar con los ingresos suficientes para cubrir los gastos del seguro, resultando un problema grave para el grupo de mujeres no asalariadas y una parte de las asalariadas, dado que no se contará con estos beneficios de protección vital cuando se es adulto mayor.



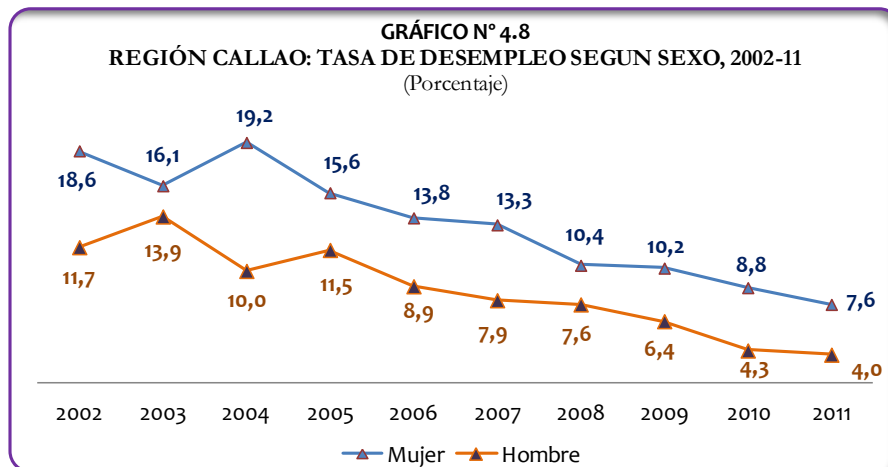
1/ La afiliación al sistema de salud es pagado por el empleador o por el mismo trabajador.
 F/ Cifra referencial para afiliado a pensión de la PEA no asalariada.
Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.
Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

4.2.3 PEA DESOCUPADA

Se considera en esta categoría a las personas de 14 años y más que en el período de referencia no tenían trabajo, a pesar de buscar activamente, no lo encontraron. Un indicador concurrente para medir la desocupación es la tasa de desempleo y nos indica que parte de la oferta laboral (PEA) está desempleada. El aumento en las tasas de desempleo empuja a muchos trabajadores al sector informal, con el consecuente deterioro de sus condiciones laborales y sin acceso a la seguridad social (CEPAL 2008b). Esto es preocupante en una región donde las condiciones laborales no son óptimas para gran parte de la población. Esta tasa por lo general es mayor en las mujeres y en la región Callao no es la excepción (Ver gráfico 4.8).

La tasa de desempleo ha venido disminuyendo en ambos sexos, pero en las mujeres se contemplan tasas claramente más altas que los varones. “Algunos estudios vinculan este

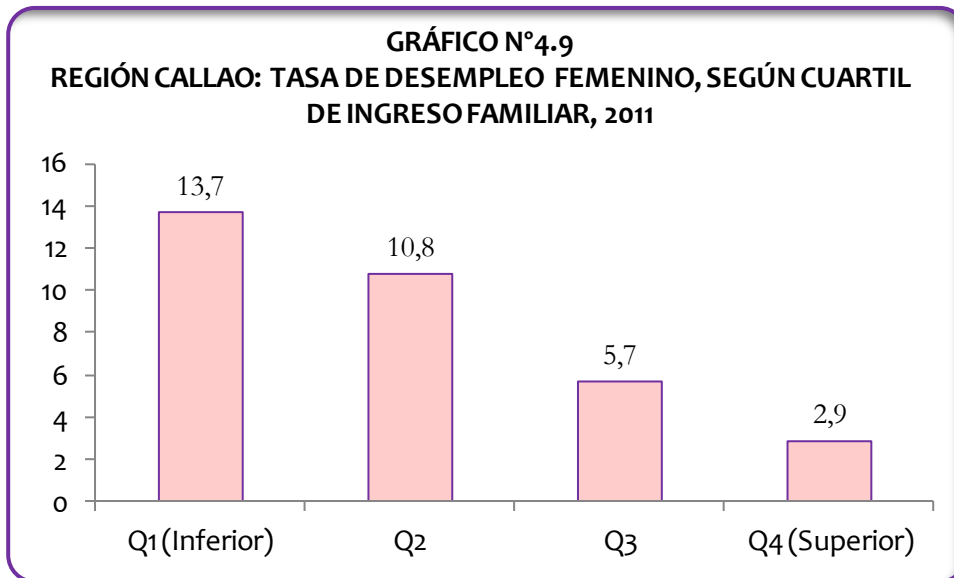
fenómeno a prácticas de segregación en el mercado de trabajo, en el sentido que las mujeres no tendrían igual acceso a ciertas ocupaciones (Anker y Heir, 1990), sin embargo, también se debe tomar en cuenta que las mujeres en desempleo puede ser producto de la estrategia familiar de empleo” (INEI, 2001: 15). Aun así, en la última década el desempleo femenino en la región Callao ha disminuido debido al incremento de la participación laboral, en especial de las más jóvenes, que a su vez se vinculan con cambios en los niveles de educación, los patrones de fertilidad de la mujer y las modificaciones de estructuras de mano de obra.



Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2002-11.

Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Por otra parte, en el 2011, las mujeres de hogares con menos ingresos familiares per cápita (cuartil inferior Q1) presentan mayores tasas de desempleo, ver gráfico N°4.9, donde muestra una brecha muy marcada con respecto al 25% de mujeres con mayores ingresos (cuartil de ingreso superior Q4), esto es más de 4 veces la tasa de desempleo del cuartil superior.



Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.

Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

4.3 DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA OFERTA LABORAL DEL CALLAO

Esta sección está orientada a contestar la interrogante ¿Qué factores determinan la participación laboral de la mujer en la región Callao? Para el cual construiremos un modelo con variable dependiente dicotómica, en nuestro caso reflejado en el modelo Logit⁷, el cual tiene en cuenta un enfoque de oferta laboral familiar y los datos de corte trasversal obtenida de la Encuesta Especializada en Niveles de Empleo (ENIVE) 2011.

La hipótesis de que la mujer decide participar en el mercado de trabajo en función a maximizar su tiempo al distribuirlo entre trabajo y ocio, es parcial, ya que también parte importante de su tiempo lo dedica al trabajo del hogar. La importancia de este hecho es que el sujeto de análisis se traslada del individuo a la familia. Ahora, cada miembro de la familia decide si participar o no en el mercado de trabajo según tres consideraciones: trabajo, ocio y necesidad de producir bienes domésticos. Básicamente, el bien ocio del enfoque neoclásico se desdobra en ocio y bienes domésticos, lo cual representa el modelo de enfoque familiar de Gary S. Becker (1965). Este modelo sugiere que la incorporación de uno u otro miembro de la familia a trabajar está en función a quien es mejor remunerado en el mercado de trabajo y quien es más productivo en el seno del hogar.⁸

⁷Se testeó también a un modelo Probit, pero se escogió Logit por ajustarse mejor bajo el criterio de AIC menor.

⁸“Uno de los problemas de este enfoque es que parte de funciones de preferencia familiares, las cuales se obtienen a partir de la agregación de las funciones de preferencias de los miembros de la familia. Esta agregación puede llevar a funciones de preferencia inconsistentes, tal como lo demuestra Arrow. Una forma de enfrentar este problema es asumiendo que cada miembro del hogar tiene su propia función de preferencias, enfrentando la restricción del presupuesto familiar. Esto derivaría en un modelo cuya solución es similar al equilibrio de Cournot-Nash. Así, los miembros de la familia "negocian" su participación en el mercado de trabajo. Otro problema muy ligado al primero es el supuesto implícito de la existencia de relaciones armoniosas al interior de la

También, documentos especializados en el tema, consideran las restricciones que la familia enfrenta no son solamente sus recursos de tiempo e ingresos sino también las relacionadas con el ciclo de vida familiar y los diferentes papeles asignados socialmente a los sexos en el hogar (Garavito, 1995). Por ello, para nuestro modelo tendremos en cuenta variables explicativas de carácter individual y familiar.

Indistintamente, algunos estudios intentaron encontrar los principales factores que influyen en la decisión de la mujer de participar en el mercado de trabajo, los estudios a nivel país, como el informe anual de la mujer (MTPE, 2008) y BEL N° 16 (MTPE, 2000) en donde se cuenta que las variables individuales como edad y años de educación son muy significativas para explicar la participación femenina, así el tener hijos menores en etapa pre escolar reduce la probabilidad de participar (Garavito, 1996)⁹. Estudios sobre “La mujer en el mercado laboral peruano” elaborados por el MTPE de 2004 a 2009 mostraron que los ingresos no laborales y la condición de casada tienen efectos negativos en la participación de la mujer peruana. A partir de estos hallazgos especificaremos un modelo de participación femenina para la región Callao.

Para el modelo propuesto, la variable dependiente asume dos valores: El valor “1”, cuando el individuo trabaja o está en su busca, y “0” cuando no labora ni busca empleo. Por su parte, el vector de variables explicativas está conformado por un conjunto de características propias de cada individuo como: la edad, edad al cuadrado, años de educación y estado civil. Asimismo, se considera cuatro variables a nivel de hogar: hijos menores a 6 años, el ratio PET femenina/PET familiar, el ingreso no laboral y el ingreso de los hombres pertenecientes a la familia. En suma, las variables explicativas se establecieron de la siguiente forma:

- **Edad:** alcanzada por las mujeres en edad de trabajar, de 14 a más años.
- **Edad al cuadrado:** Esta variable se incluye para ver el efecto a largo plazo
- **Nivel educativo:** son los años de instrucción alcanzados de la mujer.
- **Estado civil:** casado (1), otros casos (0)
- **Hijos menores a 6 años:** número de hijos en el hogar menores a seis años
- **Ratio PET femenina/PET familiar:** valor que representa el peso de la PET femenina en la PET familiar
- **Ingreso no laboral:** se considera el ingreso que obtiene la familia fuera del ámbito laboral ya sea de la persona o un miembro de la familia.
- **Ingreso de otros miembros del hogar:** ingreso total de los hombres pertenecientes al PET familiar obtenidos por su trabajo.

familia (altruismo), con respecto a la distribución de los frutos del trabajo familiar. Al respecto, N. Folbre (1986) señala, desde una perspectiva no neoclásica, que la asignación del trabajo a realizar y la distribución de los frutos de éste entre los miembros de la familia entraña conflictos no tomados en cuenta por los paradigmas clásico y neoclásico”(Garavito, 1995)

⁹Estudio realizado a las familias limeñas en base a las Encuestas de Hogares del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

CUADRO N° 4.5
REGIÓN CALLAO: ESTIMACIÓN MARGINAL DE LA PARTICIPACIÓN
LABORAL DE LA MUJER, 2011

Efectos marginales		
Variables explicativas	Secundaria o más	Hasta secundaria incompleta
Edad	0.0538 *** (9,12)	0.0595 *** (11,53)
Edad al cuadrado	-0.0007 *** (-9,29)	-0.0007 *** (-11,07)
Años de educación	0.0431 *** (5,18)	0.0045 (0,66)
Estado civil ¹ (casado=1, otros=0)	-0.1355 *** (-3,85)	-0.1020 *** (-2,29)
Número de hijos menores a 6 años	-0.0925 *** (-5,01)	-0.0448 * (-1,75)
Ratio PET femenina/PET familiar	0.2894 *** (4,1)	0.0264 (0,27)
Ingreso de otros miembros del hogar	-0.0003 *** (-3,85)	-0.0006 *** (-3,6)
Ingreso no laboral	0.0000 (0,54)	0.0000 *** (-2,19)

Modelo criteria

McFadden's Adj R2	0,112	0,171
McKelvey and Zavoina's R2	0,248	0,365
Count R2:	0,686	0,716

Nota *** p<0,01; ** p<=0,05; * <0,10.

¹/ Variable discreta.

Fuente: MTPE - Encuesta Especializada en Niveles de Empleo (ENIVE), 2011.

Elaboración: Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Los resultados se presentan en la tabla N°4.5 y muestran las variaciones en la probabilidad de participar ante cambios en las variables explicativas por diferencias en el nivel educativo.

Los valores en la columna muestran los parámetros marginales estimados de cada variable explicativa para el año 2011, y aquellos entre paréntesis representan el estadístico Z. La evidencia indica que en el 2011 la variable edad tiene una relación positiva con la decisión de participar a tasa decrecientes, en la misma dirección los años de educación se correlaciona con

la participación, es decir a mayor capital humano mayor es la probabilidad que las mujeres participen en el mercado laboral, las mujeres con niveles educativos de secundaria incompleta o menor no muestran tener efecto en su participación al pasar de un grado a otro dentro del nivel básico de formación, también, la probabilidad disminuye si la mujer está casada, este resultado es robusto para ambos niveles de educación pero con mayor efecto en mujeres con nivel de instrucción secundaria a más. Por último, la presencia de niños menores a 6 años en el hogar reduce la probabilidad de participación femenina en el mercado laboral de la región, esto puede estar atribuido a la carencia en el acceso de centros infantiles para el cuidado de sus niños o preferencias asociadas a la crianza de los menores. Los ingresos de otros integrantes también disminuyen la probabilidad a trabajar de las mujeres en ambos niveles de educación al igual que el ingreso promedio de los hombres del hogar, su aporte en la disminución de la probabilidad de trabajar es casi nulo.

4.4 PEA INACTIVA

Se define como inactiva a la persona que no está ocupada y no busca empleo, a pesar de poseer edad para trabajar. En el cuadro N° 4.6, ellas alcanzan a 162 mil 038 mujeres en inactividad, el cual supera al doble del número de hombres. Donde la mayor concentración de inactividad femenina, por rango de edad en jóvenes es de 14-29 años (41,1%) y adultas de 45 a 64 años (20,9%), la mayor parte con educación primaria y secundaria en condición de esposa e hijo(a). Es evidente que la inactividad es una condición que afecta a muchas mujeres en edad productiva y que sin embargo no participan del mercado de trabajo. Una cifra resaltante viene hacer el 10,5% de mujeres inactivas que alcanza un nivel educativo superior, después de largos años de estudio, determina en gran medida que participe del mercado laboral, el no hacerlo representa un alto costo de inversión educativa.

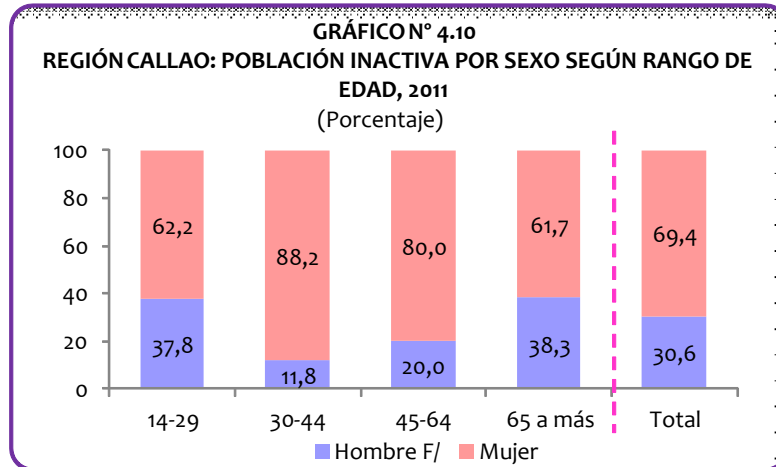
CUADRO N°4.6			
REGIÓN CALLAO: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN INACTIVA SEGÚN			
VARIABLES PRINCIPALES, 2011			
(Porcentaje)			
VARIABLES principales	SEXO		
	Total	Hombres	Mujeres
Total absoluto	233 400	71 362	162 038
Total relativo	100,0	100,0	100,0
Rango de edad			
14-29	45,9	56,7	41,1
30-44	15,7	6,1	19,9
45-64	18,2	11,9	20,9
65 a más	20,3	25,4	18,0
Nivel educativo alcanzado			
Sin nivel	10,9	8,6	11,8
Primaria	37,8	46,1	34,1
Secundaria	41,4	36,4	43,6
Superior F/	10,0	8,9	10,5
Parentesco			
Jefe(a) del hogar	21,0	31,9	16,2
Esposa(o) F/	28,5	3,4	39,6
Hijo(a)	33,4	49,8	26,3
Otros	17,0	15,0	17,9

F/ Cifras referenciales para hombres por tener pocos casos en la muestra.

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo (ENIVE), 2011.

Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

En la región Callao el 69,4% del total de inactivos son mujeres (ver gráfico N°4.10), con respecto al género aumenta la concentración de mujeres en los rangos de 30-45 años (88,5%) y 46-55 años (83,7%). Esto refleja que la concentración de inactividad por sexo es prioritariamente femenina en adultas. En el caso de las adultas jóvenes puede estar relacionado a las mujeres que salen de participar de la oferta laboral para convertirse en amas de casa, las cuales tienen mayor preferencia por el cuidado de los hijos, en el segundo caso de las mujeres adultas se manifiesta por la salida definitiva de la oferta laboral y dedicadas al hogar, algún problema de salud o ya sea por razones de jubilación (ver anexo 4.0).

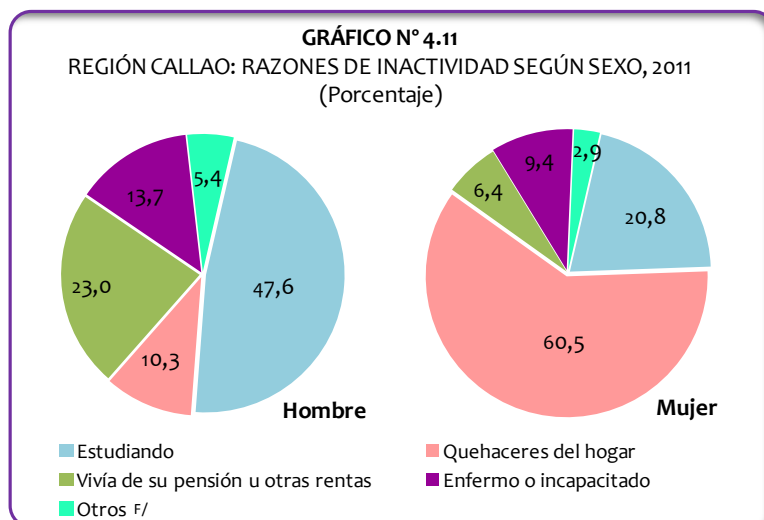


F/ Cifras referenciales para hombre en el rango 30-45 años y 46 a 55 años, por tener pocos casos en la muestra.

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.

Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Las principales razones para la inactividad son diferentes entre hombres y mujeres. Una gran parte de los hombres justifica su inactividad por motivos de estudio (47,6%), principalmente los más jóvenes, y otros porque viven de su pensión u otras rentas (23,0) esto está ligado a los adultos varones. De diferente manera, la mujer de la región Callao presenta como principal razón los quehaceres del hogar (60,5%), es donde están más concentradas y en segundo lugar por razones de estudiar (20,8%). Es evidente percibir rasgos distintivos en la inactividad por género; la justificación de los hombres, es por razones de acumulación de capital o por tener un sostén económico, esta condición es distinta para una gran parte de las mujeres, ya que su inactividad está justificada en ocuparse de las necesidades familiares de bien común más no individual.



Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.

V. LA MUJER EN EMPLEOS VULNERABLES

La situación en el empleo distingue entre dos categorías de la población empleada total, los trabajadores asalariados, también conocidos como empleados, y los trabajadores por cuenta propia. Como sub categoría de este último se tiene los trabajadores por cuenta propia con empleados (empleadores) y los trabajadores por cuenta propia (no asalariados) miembros de cooperativas de productores y trabajadores familiares¹⁰. La tasa de empleo vulnerable se calcula como la suma de los trabajadores familiares y los trabajadores por cuenta propia como porcentaje del empleo total (OIT, 2009b: 27).

Según el jefe de la unidad de las tendencias mundiales de la OIT Lawrence Jeff Johnson, se define como trabajadores en empleo vulnerable¹¹ a la suma de los trabajadores con empleo independiente y los trabajadores familiares no remunerados. Dado que es menos probable que estas personas tengan acuerdos formales de trabajo. Por lo tanto, es más probable que carezcan de condiciones de trabajo decente, seguridad social apropiada y una 'voz' a través de sindicatos y otras organizaciones similares. Con frecuencia, el empleo vulnerable está caracterizado por ingresos inadecuados, baja productividad y condiciones de trabajo difíciles, que socavan los derechos fundamentales de los trabajadores.

Este indicador está estrechamente vinculado a la pobreza. Si su número es considerable, puede estar indicando una situación de pobreza generalizada. Su vinculación con la pobreza se justifica si se considera que son trabajadores vulnerables que carecen de protección social y de redes de seguridad que les puedan brindar amparo cuando baja la demanda y porque en general no poseen ahorros para hacer frente a las vicisitudes que los afecten a ellos y sus familias. (Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil, octubre 2008).

En el 2010 a nivel mundial, el 51,0% de las mujeres que trabajan lo hacen en empleos vulnerables, a menudo por cuenta propia o sin percibir sueldo, en empresas familiares o en el campo (OIT, 2012: 106), en Perú este indicador llega a 56,3% y a nivel departamento de Lima es de 37,7% según cifras de la ENAHO 2010. El alto número de personas en empleos vulnerables a nivel nacional estaría reflejado en concentración de trabajadores independientes principalmente el cual en su mayoría pertenecen al sector informal.

En la región Callao, un total de 75 mil 223 mujeres se encuentran ocupadas en empleos vulnerables, ellas representan el 38,6% del trabajo total de mujeres. Los hombres en este tipo

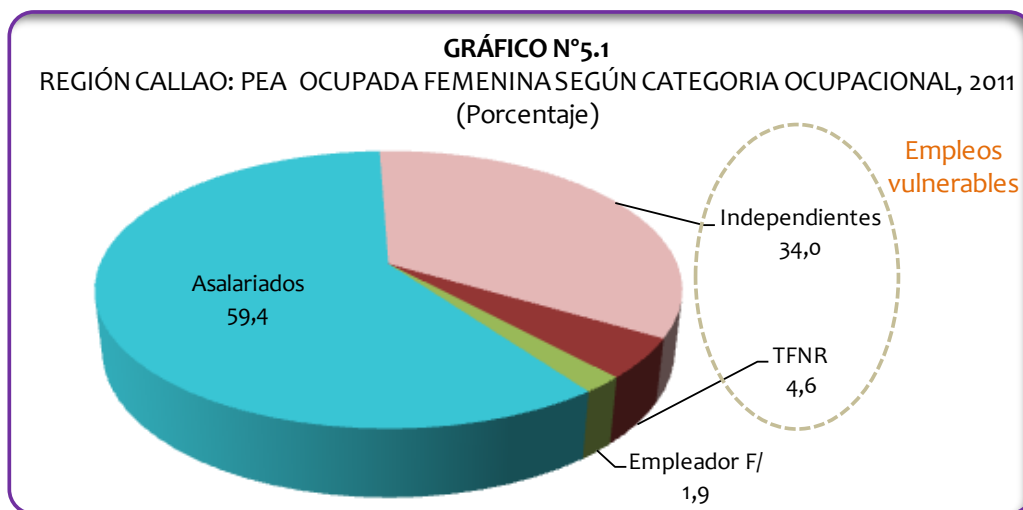
¹⁰También conocidos como trabajadores auxiliares o trabajadores del hogar, y hace referencia principalmente a trabajadores familiares no remunerados (TFNR).

¹¹El indicador del empleo vulnerable es uno de los indicadores oficiales relativos al empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), a saber «Objetivo 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre», junto con la relación empleo población, la tasa de crecimiento de la productividad de la mano de obra y la proporción de trabajadores pobres del total del empleo. Véase la lista completa de indicadores en:

<http://unstats.un.org/unsd/mdg/Host.aspx?Content=Indicators/OfficialList.htm>

de empleos son un poco más en número que las mujeres, pero de menor concentración respecto al trabajo total de los hombres (26,6%). Las mujeres independientes concentran la mayor parte de estos empleos (34,0%) y las trabajadoras familiares no remuneradas (TFNR) también conocidos como trabajadores auxiliares representan 4,6%.

El empleo vulnerable es una realidad que se asocia con el hecho de que las empresas privadas, que absorben la mayor parte de asalariados, tienen una mayor preferencia por trabajadores calificados y deja sin opciones a las demás personas para el trabajo independiente, se sabe que las condiciones de trabajo son mejores en el empleo asalariado, el nivel educativo juega un papel importante en cuanto a la segregación laboral.



1/Lo constituye todos los trabajadores familiares no remunerados.

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.

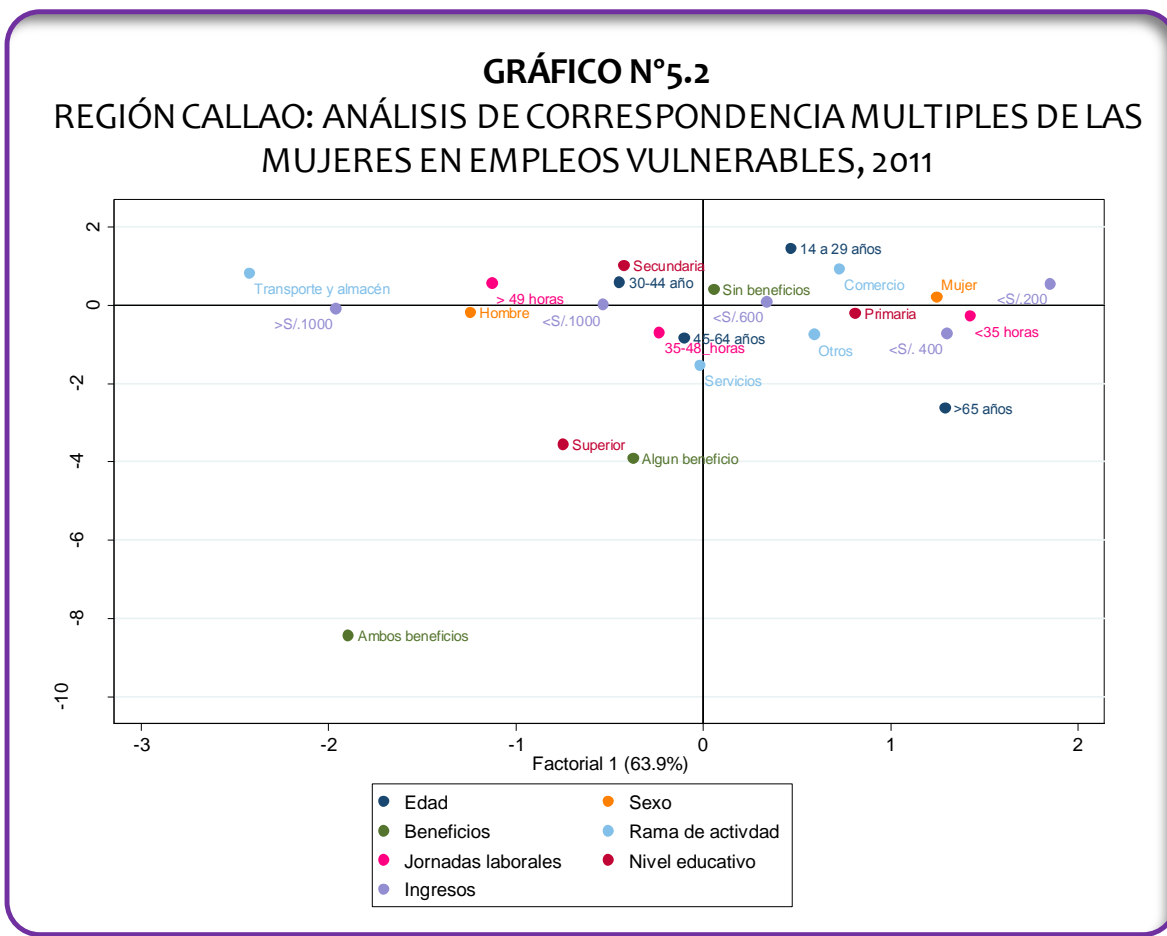
Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Con la intención de caracterizar a la mujer en empleos vulnerables y a su vez tener en cuenta la heterogeneidad de este grupo en cuanto a las variables edad, nivel educativo, horas de trabajo, rama de actividad y beneficios con los que cuenta, ha sido conveniente utilizar el método de análisis de correspondencia múltiple (ACM)¹². Este método es adecuado para las lecturas de tablas de individuos por variables cualitativas (nominales u ordinales), son una generalización del análisis de correspondencia simple (ACS) utilizado para las lecturas de tablas de contingencia que es la aplicación simultánea de dos análisis en componentes principales (ACP). Este análisis, es pertinente cuando los individuos tienden a asociarse a las mismas categorías de las diferentes variables.

¹²Dentro de los métodos factoriales es el más útil en ciencias sociales, apropiado para abordar el análisis multivariado de las encuestas (simposio estadístico, 2001).

Las salidas de ACM se interpretan sobre los planos factoriales los cuales tiene tres claves para su interpretación¹³.

- Los individuos que aparecen cerca se parecen por que asumen más o menos las mismas modalidades. Cada uno es casi el cuasi baricentro de las modalidades que asume y las características se asumen de las modalidades que aparecen cerca.
- Las modalidades de variables diferentes se parecen porque son asumidas más o menos por los mismos individuos cada modalidad se sitúa en el cuasi baricentro de los individuos que lo asumen.
- Dos modalidades de una misma variable no pueden ser asumidas por los mismos individuos y si caen cerca se debe al parecido de los individuos por modalidades de otras variables.
- Una lectura del primer plano factorial (horizontal) es, el lado positivo nos da características de peores condiciones y el negativo de las mejores. En el núcleo del plano muestra las cualidades promedias de los individuos.



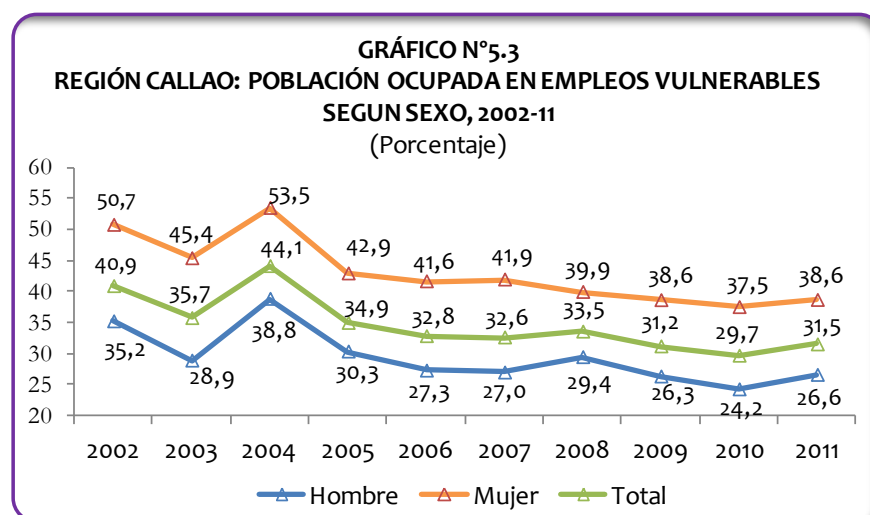
¹³Recogido del libro “Métodos estadísticos multivariados en investigación Social” de Pardo C.E. y Carbarcas G. ,p. 60

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.
Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Las mujeres en empleos vulnerables de la región Callao, son entre jóvenes y adultas las cuales alcanzan un nivel educativo muy básico, dedicadas al comercio con jornadas de trabajo menores a 35 horas semanales y los ingresos de su actividad principal son menores a S/. 400 nuevos soles, a esto se suman el hecho de no contar con afiliación a un seguro de salud ni pensión de jubilación. Por otra parte, los hombres en empleos vulnerables emplean más horas de trabajo que las mujeres (superior a 49 horas semanales), con ingresos menores a S/. 1 000 nuevos soles. En tanto hombres y mujeres que alcanzan instrucción superior solo logran uno de los beneficios sociales. Mientras que, aquellos que laboran en el sector transporte y almacenamiento logran tener ingresos superiores a mil nuevos soles.

Este gráfico básico muestra claras diferencias entre hombres y mujeres, incluso en este tipo de empleos evidenciando la precariedad laboral femenina de la región y es el grupo donde se debe enfocar toda acción de apoyo para mejorar las condiciones laborales a fin de paliar este tipo de empleo que en algunos casos se perpetúa en la mujer.

La tasa de empleos vulnerables en la región Callao viene disminuyendo entre el 2002 y 2011, con ciclos débiles y fluctuaciones pequeñas para ambos sexos (ver gráfico 5.3). Esto se entiende, que en suma el número de personas que trabajan como independientes y trabajadores familiares no remunerados presenta una tendencia a la baja, pero con disminuciones de un año a otros muy pequeños. Las mujeres muestran mayor tasa que el hombre, producto de encontrar gran número de ellas al realizar trabajos auxiliares en el hogar o en un negocio familiar y por constituir gran parte de los empleos del sector informal entre los cuales es mayoritario el comercio al por menor y servicios personales.



Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2002-11.
Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral.

La literatura predice que las mujeres logran ingresos menores que los hombres, en el caso de la región Callao, aquellas en empleos vulnerables mucho menor a mujeres de empleo asalariado (ver cuadro 5.1.), las trabajadoras en empleos vulnerables en promedio logran la mitad de ingreso de lo que puede lograr un hombre en su misma condición de vulnerabilidad. Esta comparación mejora en la rama de restaurantes y hoteles, es donde la mujer alcanza 90,0% el ingreso de los hombres y este porcentaje es mayor en mujeres asalariadas de la misma rama de actividad. El bajo ingreso del empleo vulnerable somete a las mujeres a condiciones de vidas deplorables y empeora si la mujer es jefa de hogar lo que perpetúa su participación en este tipo de empleos.

CUADRO N° 5.1		
REGIÓN CALLAO: RATIO INGRESO PROMEDIO MUJER/HOMBRE POR CATEGORIA OCUPACIONAL SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD, 2011		
Ramas de actividad	Empleos vulnerables	Asalariados
Total	0,5	0,7
Industria	0,3	0,7
Comercio	0,6	0,8
Restaurantes y hoteles	0,9	0,8
Transporte y almacén F/	0,9	0,8
Servicios 1/	0,5	0,7
Otros 2/ F/	0,8	0,4

Nota: Se considera al empleador dentro de los asalariados dado que no tiene la condición de empleo vulnerable.

1/ Incluye servicios a empresas, servicios comunitarios y recreativos y servicios personales.

2/ En la actividad otros se incluye: agricultura, ganadería, pesca, sicultura, Minería y hogares.

F/ Cifras referenciales por presentar pocos casos en la muestra.

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo (ENIVE), 2011.

Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

CONCLUSIONES

De acuerdo a las estimaciones y proyecciones de población, en el año 2015 la población femenina de la región Callao superará a la masculina. Asimismo, la tasa de crecimiento poblacional disminuirá, en parte, a la baja tasa de fecundidad de las mujeres el cual continuará con esta tendencia en los próximos años.

Según el Censo Nacional de Población y Vivienda 2007, las mujeres madres de la región Callao alumbran a su primer hijo en promedio a los 22,7 años de edad y alrededor del 70,0% del total tienen una edad igual o menor a 24 años, ello constituye una temprana vida materna que lleva a renunciar a un mayor nivel de formación que posibilitaría mejores condiciones de vida.

La mitad de los hogares de la región Callao son de tipo nuclear, es decir, una pareja de cónyuges con o sin hijos, o solo el jefe de hogar con hijos y un segundo gran número son hogares extendidos (nucleares más un pariente).

La estructura demográfica de la población en edad de trabajar femenina cambia, las personas jóvenes disminuyen y los adultos aumentan, principalmente adultos en edades cercanas a su retiro del mercado laboral más no en edad de alta participación.

Menos de la mitad de las personas participantes del mercado laboral (PEA) de la región Callao son mujeres y la brecha de participación por género disminuye lentamente el cual queda todavía por debajo con un 16,8% respecto al hombre.

En una década, la ocupación femenina en todos los rangos de edad se han incrementado de manera gradual, que alcanza a las jóvenes mujeres el mayor incremento, también las ocupadas destacan un mayor porcentaje con estudios superiores no universitarios (23,5%), cuatro puntos más que el hombre.

Alrededor de la tercera parte de las mujeres ocupadas se autoemplea, otro 30,0% trabaja en empresas de 2 a 9 trabajadores que constituidas en parte por “empresas familiares”. En estas empresas se ubica generalmente las mujeres con un logro límite de educación secundaria, en cambio, en las empresas con más de 9 trabajadores se encuentran más aquellas trabajadoras son educación superior.

Las mujeres se ocupan principalmente en la rama de actividad servicio y comercio, en suma absorbe el 80,0% del total de ocupación femenina, estas actividades se acoplan muy bien a las restricciones de tiempo y educación de las mujeres. Ya que las ocupaciones que busca fuera del hogar es de jornadas parciales en calidad de subempleo. Esto dejaría en claro que las mujeres trabajan en promedio menos horas fuera del hogar que los hombres en todas las ramas de actividad; donde en el sector servicio las jornadas de la mujer son menor a 13 horas por semana.

Se espera tener una mujer por cada dos hombres con trabajo dependiente de un empleador o en situación de asalariado y las mujeres de empleo asalariado son principalmente jóvenes con educación secundaria y superior, cuyo grado de instrucción es un control para distribuir las entre empleadas y obreras. Por otra parte, las no asalariadas son mayormente adultas con niveles de educación primaria y secundaria.

Mayores ingresos responden a mayores niveles de educación, pero a medida que aumenta el grado de instrucción también se amplía la diferencia de ingresos entre asalariadas y no asalariadas, así también mejoras en el ingreso hace disminuir las horas de trabajo producto de la preferencia por el ocio, pero en no asalariadas responde a estar subempleadas.

La afiliación al seguro de pensiones y salud es casi inexistente en las mujeres no asalariadas así como en 4 de 10 mujeres asalariadas, es evidencia de un elevado mercado de contratación informal en las mujeres asalariadas e ingresos precarios en las no asalariadas el cual no les permite hacer aportes para algo que es vital cuando se es adulto mayor.

La tasa de desempleo femenino en la región Callao ha disminuido pero siempre se mantiene por encima del hombre, el cual atribuye la disminución al incremento de la participación laboral en especial de las más jóvenes que a su vez se vinculan con cambios en los niveles de educación, los patrones de fertilidad de la mujer y las modificaciones de estructuras de mano de obra. Hay evidencia de que mujeres de hogares con ingreso per cápita pertenecientes al cuartil inferior tiene una tasa de desempleo 5 veces mayor que las mujeres del cuartil superior.

La participación de la mujer en el mercado de trabajo de la región Callao depende de forma positiva de la edad, años en educación (a partir de secundaria), ratio PET femenina/PET familiar

e ingresos adicionales (hasta secundaria incompleta) y negativamente de su estado civil, número de hijos menores a 6 años e ingreso de otros integrantes.

Las mujeres en inactividad, representan el doble del número de hombres en esa condición. Ellas se concentran principalmente en jóvenes y adultas (56 años a más) con instrucción primaria y secundaria, en condición parental, de hija o esposa. Se presenta el grupo de mujeres adultas que mayor concentración de inactividad es alrededor del 80,0% cuyas principales razones de inactividad son los quehaceres del hogar (60,5%) y estudiar (20,8%).

El 38,6% de mujeres trabajadoras se encuentran en empleos vulnerables, cuya suma es de 75 mil 223 mujeres de la región Callao, dicha tasa disminuye pero se mantiene mayor con respecto al hombre, entre ellas las de trabajo independiente concentran la mayor parte de estos empleos precarios (34,0% del empleo total). Al utilizar el método de análisis de correspondencia múltiple (ACM), resultó que las mujeres en estos empleos se caracterizan por ser entre jóvenes y adultas, el cual alcanza un nivel educativo muy básico, dedicados al comercio con jornadas de trabajo menores a 35 horas semanales y los ingresos de su actividad principal son menores a S/. 400 Nuevos Soles; a esto se suma el hecho de no contar con afiliación a un seguro de salud ni pensión de jubilación.

Las trabajadoras en empleos vulnerables en promedio logran la mitad de ingreso de lo que puede lograr un hombre en su misma condición de vulnerabilidad, y las diferencias de ingreso por género se acentúan más en mujeres de empleos vulnerables que asalariadas de las diferentes ramas de actividad, a excepción de mujeres que trabajan en la rama de restaurantes y turismo.

RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

Estructura básica de las políticas operativas sobre igualdad de género en la región Callao

1. Introducción
2. Alcance
3. Objetivos
4. Directrices de política
5. Acciones proactivas o políticas activas de fomento de empleo femenino
6. Acciones preventivas o políticas pasivas de fomento de empleo femenino

1. Introducción

Luego de haber estudiado la situación laboral de la mujer en la región Callao, es preciso abordar una propuesta política de igualdad de género que contribuya a la reducción de pobreza y la consecuente redundancia en la mejora del capital humano femenino, que empieza por la igualdad entre hombres y mujeres como un valor intrínseco que auspicie una región competitiva.

Esta iniciativa está adscrita a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belem do Pará, 1994), Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000).

2. Alcance

La política abarca desde las estrategias nacionales y regionales de formación de capacidades para uniformizar los entornos socioeconómicos que mejoren la empleabilidad femenina.

3. Objetivos

Fortalecer la intervención del Gobierno Regional del Callao en materia de promoción del empleo con equidad de género y el empoderamiento de la mujer en el marco del cumplimiento de los lineamientos Regionales de Desarrollo de la Mujer.

Desarrollar políticas activas y pasivas en los diferentes escenarios regionales como internacional en materia de igualdad de la mujer en el trabajo, el cual se coloca mayor énfasis en la disminución de todo tipo de discriminación en el mercado de trabajo regional.

Diseñar instrumentos de política pública que responda los déficits o factores limitantes de una adecuada inserción laboral de la mujer.

4. Directrices de política

La política identifica dos líneas de acción: la acción proactiva, que promueve activamente la igualdad de género¹⁴ y el empoderamiento de la mujer a través de toda la intervención en el mercado laboral. La acción preventiva o políticas pasivas de fomento de empleo femenino, que integra las salvaguardias a fin de prevenir o mitigar los impactos negativos sobre mujeres u hombres por razones de género, como resultado de la intervención regional en materia de empleo.

La política de igualdad de género significa que hombres y mujeres tienen las mismas condiciones y oportunidades para el ejercicio de sus derechos y para alcanzar su potencialidad en términos sociales, económicos, políticos y culturales. La política busca reconocer la igualdad que requiere acciones dirigidas a la equidad, lo cual implica la provisión y distribución de beneficios o recursos de manera que se reduzcan las brechas existentes entre hombres y mujeres. El empoderamiento en cambio, como la expansión de los derechos, recursos y capacidades de las mujeres en la toma de decisiones y actuar con autonomía en la esfera social, económica y política.

5. Acciones proactivas o políticas activas de fomento de empleo femenino

a) Acción Proactiva

a.1. Inversión directa en áreas estratégicas para la igualdad de género e integración transversal de la perspectiva de género en las intervenciones de desarrollo.

a.2. Atención a las necesidades específicas de mujeres como hombres frente a las barreras en su participación y disfrute del desarrollo, inversión en el empoderamiento de la mujer como una dimensión crítica para promover la equidad de género y a la vez, reconocer que las dificultades afectan más a la mujer que al hombre.

a.3. Las desigualdades en el mercado de trabajo interactúan con otras desigualdades basadas en factores socio-económicos, étnicos y raciales, agravando las barreras y vulnerabilidades de la mujer en situación de pobreza, mujeres procedentes indígenas, afro-descendientes a los que debemos tener énfasis en la política regional.

a.4. Promover el acceso igualitario de la ciudadanía con especial atención a las mujeres en el ciclo de vida. Asimismo, reconocer las barreras y oportunidades propias de las jóvenes, adultas, maternidad y la situación de adultos mayores o salida del mercado. En ello, requiere intervenir en los momentos clave para promover transiciones exitosas entre las diferentes etapas de la vida a fin de evitar la acumulación de desigualdades de género y pobreza a lo largo de la vida.

¹⁴El término género se refiere a las características de comportamiento y los roles que son socialmente atribuidos a las mujeres y los hombres en determinados contextos históricos, culturales y socioeconómicos, más allá de sus diferencias biológicas y, que contribuyen a definir las responsabilidades, oportunidades y barreras entre hombres y mujeres.

a.5. Prestar atención las estructuras familiares de los hogares, en las uniones de hecho, jefatura del hogar femenina y presencia de hogares subsidiados por el Estado, padres, o algún familiar con capacidad económica. Reducir las desigualdades en la toma de decisiones y manejo del poder con el acceso de la mujer en la toma de decisiones en la esfera pública y privada a fin de asegurar los espacios efectivos de participación de la mujer.

- ✓ Generación de valor agregado por las mujeres en las actividades económicas y sociales donde participen.
- ✓ Promover espacios para el diálogo en la temática de género para la priorización de las intervenciones específicas de la política pública regional.
- ✓ Desarrollar políticas de buenas prácticas públicas y privadas, evaluando el impacto del género en la productividad.
- ✓ Articulación a los programas nacionales en actividades que coadyuven al normal desarrollo de la mujer en el mercado de trabajo regional.
- ✓ La participación y liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones, la promoción de la salud reproductiva, juventud en riesgo social y la prevención de la violencia de género.

6. Acciones preventivas o políticas pasivas de fomento de empleo femenino

b) Acción Preventiva

b.1. Centrar esta intervención sobre los factores determinantes de las diferencias salariales y todo tipo de desigualdades estudiadas en el presente estudio.

b.2. Desde la perspectiva legal, sistematizar la legislación vigente aplicable a la igualdad en el trabajo en todas las fases del ciclo de vida de las mujeres del Callao.

b.3. Diseñar una oferta de conocimientos y formación de capacidades, a través de convenios con las CETPROS, Institutos Superior y Universidad Nacional del Callao, con énfasis de calidad y pertinencia con las necesidades del mercado.

b.4. Generar información y análisis para la sustentación de la inversión pública y de la asignación del presupuesto público tanto regional como local.

b.5. Promover el emprendimiento e incubadoras de negocios para mejorar los ingresos de las mujeres en la región Callao.

b.6. Apoyar medidas de política para la igualdad de género sustentadas en la evidencia estadística, para la promoción de oportunidades mediante el empoderamiento de la mujer chalaca.

b.7. Supervisar el cumplimiento de los beneficios de la norma sobre maternidad y paternidad, violencia familiar, laboral y seguridad en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

BECKER, Gary S. (1965)

1965 «A Theory of the Allocation of Time», *the Economic Journal*, Vol. 75, No.299. (Sep. 1965), pp. 493-517.

CEDOC/GRADE: Grupo de análisis para el desarrollo

2007 «La investigación política y desarrollo en el Perú». — Lima: Grade, 2007.-668p

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

2008a «El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe». X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Quito.

2008b «Panorama Social de América Latina 2008». Santiago de Chile.

DURYEA, Suzanne & SZÉKELY, Miguel

1998 «Labour Markets in Latin America: A Supply-Side Story», Inter-American Development Bank. Working Paper 374.

GARAVITO, Cecilia Garavito

1995 «Oferta Familiar de Trabajo en Lima Metropolitana: 1989-1992». Documento de Trabajo 121. PUCP - Departamento de Economía, agosto, 1996.

1996 «El comportamiento laboral de la familia limeña: 1989-1993». Documento de Trabajo 129. PUCP - Departamento de Economía, agosto, 1996.

GUZMÁN GALLANGOS, Flerída

2000 «Segregación ocupacional por género: Cambios y persistencia», (Universidad Autónoma de México), UNAM. México.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

2001 «¿Qué sabemos sobre el desempleo en el Perú: Familia, trabajo y dinámica ocupacional?» Centro de Investigación y Desarrollo (CIDE).

2009a «Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población Urbana y Rural por Sexo y Edades Quinquenales, Según Departamento, 2000-2015», Boletín Especial N° 19.

2009b «Estado de la población peruana 2009: Situación de la mujer» INEI / UNFPA. Lima.

2010 Sistema de Difusión de los Censos Nacionales, INEI, 2010. Versión 2.8

JACOBSEN, Joyce P.

1994 «The economics gender» Blackwell Publishing. Oxford

JARAMILLO, Miguel; ÑOPO, Hugo & DÍAZ, Juan José

2007 «La investigación sobre el mercado laboral peruano: Instituciones, capacitación y grupos desfavorecidos». GRADE.

JAUREGUI DE GAINZA, María Luisa

1992 «La educación cívica de la mujer latinoamericana: ¿Una respuesta para su emancipación?» Revista Iberoamericana de Autogestión y Gestión Comunal, N° 25/26/27.

MELKAS H. y ANKER, R

1997 «Occupational segregation by sex in Nordic countries: an empirical investigation», International Labour Review, 136, 341-363.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

2000 «Participación laboral: Un enfoque de oferta laboral». Boletín de Economía Laboral N° 16, PEEL .Lima-Abril del 2000.

2004 «Presencia de las mujeres en el mercado laboral peruano». Boletín de Economía Laboral 28-29 - Año 7. Diciembre. Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL). pp. 35-54.

2008 «La mujer en el mercado laboral peruano». Informe Anual 2008. Lima.

OLIVEIRA, Orlandina de & ARIZA, Marina

1999 «Trabajo, familia y condición femenina: Una revisión de las principales perspectivas de análisis». Papeles de población abril – junio N° 20. Universidad Autónoma de México. pp. 89 -127

Organización de las Naciones Unidas (ONU)

2010 «The world's women 2010: Trends and statistics», Department of Economic and Social Affairs, New York, 2010.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

2008 «Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil». Octubre 2008, Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2008

2009a «Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres» Marzo de 2009. Ginebra.

2009b «Guía sobre los nuevos indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio». OIT Sector empleo. Ginebra

2010 «Global Employment Trends»: January 2010. Geneva: ILO, 2010.

2011 «Tendencias Mundiales del Empleo 2011: El desafío de la recuperación del empleo». Ginebra, OIT, 2011.

2012 «Tendencias Mundiales del Empleo 2012: Prevenir una crisis mayor del empleo». Primera Edición. Ginebra.

RESKIN, Bárbara & PADAVIC, Irene

1994 «Women and Men at Work». Pine Forge Press, Thousand Oaks, California.

RIBAS BONET, María Antonia

2004 «Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual». DEA Working Paper N° 6. Universitat de les Illes Balears.

RICHTER, Jacqueline

2007 «Segmentadas y segregadas: las mujeres en la fuerza de trabajo en Venezuela» Revista Politeia, N° 39, vol. 30. Instituto de Estudios Políticos, UCV, 2007:151-185.

RODRIGUEZ ZEPEDA, Jesús

2005 «Definición y concepto de la no discriminación», El Cotidiano, noviembre-diciembre, Año/vol. 21, numero 134, Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco, Distrito federal, México pp.23-29.

SANCHÍS, Norma

2011 «Aportes para el debate del desarrollo en América Latina: Una perspectiva feminista», Red de Género y Comercio. Buenos Aires.

TENJO, Jaime; RIVERO, Rocío y BERNAT, Luisa

2005 «Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina. Un intento de interpretación», Documento CEDE N° 18. Universidad de los Andes.

YAMADA, Gustavo

2004 «Economía Laboral en el Perú: Avances recientes y agenda pendiente», Documento de Trabajo N° 63. Universidad del Pacífico - CIUP. Lima.

Anexos

Anexo N° 1.0		
PERÚ: INDICADORES LABORALES DE LAS MUJERES, 2005 Y 2011		
(Porcentaje)		
Indicador	2005	2011
Tasa de actividad (PEA/PET)	71,4	74,2
Tasa de desempleo (PEA Desocupada/PEA)	5,5	4,1
Ratio empleo/población	67,5	71,2

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares 2005 y 2011.
Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Anexo N° 2.0			
REGIÓN CALLAO: DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA POR			
RANGO DE EDAD SEGÚN SEXO, 2011			
(Porcentaje)			
Rango de edad	Total	Hombre	Mujer
Total	100,0	100,0	100,0
14-29 años	31,2	31,5	30,7
30-45 años	40,0	39,9	40,1
46-55 años	17,5	16,7	18,6
56 a más años	11,4	12,0	10,6

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.
Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Anexo N° 3.0			
REGIÓN CALLAO: DISTRIBUCION DE LA PEA OCUPADA POR SEXO, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, 2011			
(Porcentaje)			
Rango de edad	Total	Hombre	Mujer
Total	100,0	100,0	100,0
Sin nivel	5,0	3,6	7,1
Primaria	19,7	18,2	21,8
Secundaria	53,8	58,2	47,6
Superior	21,5	20,1	23,5

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.
Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Anexo N° 4.0			
REGIÓN CALLAO: DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA FEMENINA ASALARIADA Y NO ASALARIADA, SEGÚN NIVEL DE EMPLEO, 2011			
(Porcentaje)			
Rango de edad	Total	Asalariada	No asalariada 1/
Total	100,0	100,0	100,0
Subempleo	40,7	28,1	54,8
Empleo adecuado	59,3	71,9	45,2

1/ No asalariada incluye templeador, independiente, trabajadora del hogar y practicantes.
Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.
Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Anexo N° 5.0
REGIÓN CALLAO: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN INACTIVA FEMENINA POR RAZONES DE
INACTIVIDAD, SEGÚN RANGO DE EDAD, 2011
(Porcentaje)

Rango de edad	Total	Estudiando	Quehaceres del hogar	Vivía de su pensión	Enfermo o incapacitado	Otros
Total	100,0	20,8	60,5	6,4	9,4	2,9
14-29	100,0	50,5	43,9	0,0	2,4	3,3
30-45	100,0	0,4	90,4	0,5	7,5	1,3
46-55	100,0	0,0	84,1	2,9	10,3	2,8
56 a más	100,0	0,0	54,4	21,1	20,8	3,7

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2011.

Elaboración: DRTPEC - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.