



Penalizaciones salariales por maternidad: El costo de ser madre en el Perú¹

INFORME FINAL
Proyecto breve
PBA2AN60-314

Tamia Lavado Santiago
Octubre de 2017

Auspicio:



Global Affairs
Canada

Affaires mondiales
Canada

Canada



IDRC | CRDI

International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international

Canada



FUNDACION
M.J. BUSTAMANTE DE LA FUENTE
Lima - Perú

¹ Se agradece la activa colaboración de los lectores anónimos y, en especial, de Alejandro Granda por los comentarios realizados durante la elaboración del presente estudio. De igual forma, se agradece las útiles sugerencias de los profesores: Napoleón Medrano, Max Carbajal, Elmer Guerrero y Pavel Coronado. Los errores y omisiones de este documento son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Penalizaciones salariales por maternidad: El costo de ser madre en el Perú

Reseña

Este trabajo busca explorar sobre un aspecto de la desigualdad salarial de género, que es la brecha existente entre los ingresos recibidos por mujeres sin hijos y mujeres con hijos. Las mujeres pueden ganar hasta 16% menos, al mes, que aquellas que no tienen hijos. El propósito es hallar si la diferencia se debe a factores observables como diferencias en niveles educativos o si existe una discriminación entre ambos grupos. Se utilizó la Encuesta Nacional de Hogares del periodo 2006-2016 y el método de estimación de la brecha fue la descomposición de Blinder Oaxaca. La evidencia empírica indica que son los factores observables los que crean la diferencia.

Abstract

This paper seeks to explore an aspect of gender wage inequality, which is the gap between income received by women without children and women with children. Women can earn up to 16 % less per month than women who do not have children. The purpose is to find out if the difference is due to observable factors such as differences in educational levels or if there is discrimination between both groups. The National Household Survey of the period 2006-2016 was used and the method of estimating the gap was the decomposition of Blinder Oaxaca. Empirical evidence indicates that it is the observable factors that make the difference.

Índice

1. <u>Introducción</u>	3
2. <u>Revisión de la literatura</u>	
2.1 Acumulación de capital humano en mujeres	6
2.2 Aspectos conceptuales del mercado laboral	8
2.3 Economía del cuidado y roles de género	12
3. <u>Antecedentes</u>	13
4. <u>Hipótesis</u>	14
5. <u>Metodología</u>	15
6. <u>Fuentes de datos</u>	
6.1 La encuesta de hogares (ENAH)	20
6.2 La encuesta de uso del tiempo (ENUT)	23
7. <u>Análisis de la información</u>	
7.1 Análisis descriptivo	25
7.2 Análisis empírico	33
8. <u>Conclusiones</u>	43
9. <u>Recomendaciones de política</u>	47
<u>Referencias</u>	53

1. Introducción

A pesar de los avances hacia la igualdad de género, de acuerdo a diversos estudios realizados, en el país aún subsiste la brecha salarial por género, entendida como la diferencia de ingresos entre lo que perciben hombres y mujeres. Según estimaciones realizadas, los hombres obtienen entre 25%² y 28%³ más ingresos que las mujeres (Ñopo 2009; Garavito 2011). De igual forma, Castillo (2011) encuentra que los hombres ganan entre 15% y 25% más durante el periodo 2003-2009 corroborando los hallazgos previos.

Los estudios mencionados, señalan también la existencia de un patrón diferenciado a lo largo del ciclo de vida de la mujer: las mujeres jóvenes tienen una penalidad salarial menor, pero esta brecha aumenta conforme aumenta la edad de las trabajadoras. La posible explicación al aumento de la brecha salarial sería que las mujeres, al aumentar su edad, tienen una carga familiar que las hace menos atractivas en el mercado laboral (Castillo 2011).

Sin embargo, las investigaciones mencionadas analizan la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, sin considerar de forma explícita la existencia de hijos como un factor explicativo de dicha diferencia, que afecta principalmente la vida laboral de las mujeres antes que la de los hombres.

Sobre la existencia de una penalidad salarial por tener hijos, la literatura internacional, indica que, mientras que es usual que las mujeres experimenten una penalidad por maternidad, para los hombres no existe una penalidad por paternidad, e incluso se puede observar una prima salarial (Waldfoegel 1998; Jacobsen y Rayack 1996). De estos estudios, se tiene que los hijos no implican un motivo de desigualdad dentro del grupo de hombres participantes del mercado laboral, pero sí indica un cambio de ingresos en el grupo de mujeres.

Para analizar esta diferencia es necesario considerar que, aún en la actualidad, existe una división sexual del trabajo⁴, la cual está asociada a construcciones sociales según las cuales, al formar un hogar el hombre es el principal responsable del mantenimiento económico del mismo, dando lugar a la figura del hombre proveedor. A la vez, los demás trabajos realizados en casa para el mantenimiento del hogar y de la vida de sus miembros quedan a cargo de la mujer cuidadora. (Hood 1986)

La evidencia de esta desigual asignación de carga de trabajo doméstico, entre miembros del hogar, queda registrada en los resultados de las Encuestas de Uso del Tiempo, instrumento estadístico clave implementado conforme avanzó el proceso de visibilización

² Garavito (2011), p. 255. Analizado para el año 2010

³ Ñopo (2009), p. 22. Se refiere al componente no explicado por factores observables para el periodo 1986-1999

⁴ Siguiendo a Durkheim (1893) el trabajo se ha dividido, cada vez más, según el sexo de la persona. En este proceso la mujer sale de los asuntos públicos y se concentra en el interior de la familia, en trabajos domésticos. Se configura así la división sexual del trabajo.

de diferencias entre hombres y mujeres con respecto al trabajo no remunerado (Aguirre et. al 2014), y que ha sido implementado en diversos países, con cierta periodicidad.

Para el caso particular del Perú, los resultados señalan que las mujeres dedican 24 horas semanales más que los hombres a trabajos domésticos no remunerados. Además, estos trabajos pueden ocuparle a una mujer mayor de 18 años entre 27 horas por semana, cuando se calcula para una mujer sin hijos y que participa del mercado laboral y 66 horas por semana, al calcularlo para una mujer con hijos y que no participa del mercado laboral (ENUT 2010).

Esta división del trabajo se puede relacionar a un alto grado de feminización de algunos problemas sociales relacionados al mercado laboral como son la condición de ninis⁵, el desempleo oculto, y la presencia en trabajos informales.

En lo referente a los ninis, se calcula que de todos los jóvenes entre 15 y 29 años que no estudian ni trabajan, el 74% son mujeres, lo cual está relacionado a la activa participación en trabajos de hogar y a los roles de maternidad (Málaga 2014).

Por otra parte, el desempleo oculto es un término utilizado para describir la situación de personas que pertenecen a la PEI⁶, que aunque no buscan trabajo, sí tenían deseos de trabajar. Para el año 2016, el 33% de mujeres peruanas que se encuentran en condición de desempleo oculto señaló que no buscó un empleo por los 'quehaceres del hogar' (ENAHO 2015)

Finalmente cuando las mujeres participan del mercado laboral, están sobrerrepresentadas en los puestos informales, los cuales se caracterizan por horarios flexibles, pero también por condiciones precarias. Estos puestos son autoempleo, trabajo familiar no remunerado y trabajo del hogar.

De esta forma, la realización de trabajos de cuidados por las mujeres tiene implicancias en las condiciones previas a la inserción laboral, a la vez que genera la existencia de mitos en torno al trabajo femenino como que el trabajo principal de una mujer es el cuidado de los hijos, por lo que sus ingresos laborales son sólo complementarios a otro ingreso principal del hogar (OIT 2009)

Estos mitos pueden condicionar la visión sobre la participación laboral femenina, sin embargo, en un país como el Perú, en el que existen altas tasas de hogares monoparentales cuya mayoría tienen jefatura de hogar femenina, no es posible considerar que el ingreso de la mujer sea complementario⁷.

Según los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (2016), el 55.2% de mujeres con hijos entre 18 y 45 años, que se encuentran en condición de ocupadas, están en puestos considerados informales, pues se ubican o como trabajadoras familiares no remuneradas

⁵ El termino ninis hace referencia a los jóvenes que no estudian ni trabajan.

⁶ Población económicamente inactiva (PEI)

⁷ Para el año 2015 y según datos de la ENDES, el 22.3% de menores de 15 años vivía sólo con la madre, a la vez que el 26% de hogares tenía a una mujer como jefa de hogar.

(17.4%) o como autoempleadas (37.8%). Para las mujeres sin hijos y del mismo rango de edad, esta cifra se reduce a casi la mitad, pues es de 24.6%.

En cuanto a los ingresos recibidos por trabajo, las mujeres con hijos ganan 1017 soles mensuales en promedio, mientras que las mujeres sin hijos perciben 1310 soles, en promedio⁸. Además de esto, las mujeres con hijos tienen un menor número de horas laboradas por semana con 36 horas, frente a las mujeres sin hijos que trabajan 39 horas en promedio.

En relación con lo antes expuesto, la presente investigación tiene como objetivo general analizar las diferencias de ingresos entre las mujeres con hijos y las mujeres sin hijos, y encontrar los factores subyacentes a estas diferencias.

Para lograr este objetivo general, se proponen tres objetivos específicos: (a) analizar las diferencias laborales de las mujeres dentro del mercado laboral (b) analizar la participación laboral buscando los factores que incentivan y desincentivan la participación femenina, y (c) estimar la brecha de ingresos.

El objetivo específico inicial es analizar las diferencias laborales de ambos grupos de mujeres, como una forma previa de entender las condiciones en que se encuentran laborando. Se emplea también el concepto de calidad en el trabajo, basado en los estándares internacionales propuestos por la Organización Internacional del Trabajo, este análisis es una forma de aproximación a los ingresos percibidos por las mujeres, según el tipo de puesto laboral que tengan. Para este objetivo se utilizará estadística descriptiva.

Para el siguiente objetivo específico, que es analizar la participación laboral de las mujeres, se realizarán estimaciones controlando por el rango de edad de hijos y por el número de hijos. Se realiza esta estimación como paso previo para analizar los ingresos de las mujeres con hijos, pues existe un sesgo de selección en su participación laboral.

La edad de los hijos fue dividida en 4 rangos y se analizó el efecto de tener niños menores de 3 años, de 4 a 6 años, de 7 a 12 y de 13 a 18 años. Para el primer grupo, la oferta de servicios de cuidados es menor, por lo que tener hijos en ese rango de edad puede suponer un desincentivo a participar del mercado laboral. Para el segundo grupo, se tiene una oferta mayor de cuidados, principalmente compuesta por los centros educativos de nivel inicial. Finalmente para los otros rangos, los niños ya no requieren un cuidado especial. Para la estimación de la participación laboral, se empleará un modelo probit.

Finalmente, el tercer objetivo específico de este estudio se propone estimar la diferencia salarial entre mujeres sin hijos y mujeres con hijos. Para encontrar los factores que explican la diferencia se utilizará un modelo de descomposición salarial que permita identificar que parte de la diferencia es debida a factores observables, como a las diferencias de características personales de las mujeres y que parte se debe a factores no

⁸ Calculado para el año 2016, para las mujeres entre 18 y 45 años de edad en condición de ocupadas.

observables, como un pago distinto a las mujeres, a pesar de tener las mismas características.

Si ambos grupos de mujeres tienen características similares, pero reciben pagos distintos por igual trabajo, entonces el objetivo de las políticas estará orientado a eliminar esta desigualdad dentro del mercado laboral. En caso que los dos grupos tengan características diferentes, el análisis no se enfocaría sólo en el desempeño de las mujeres dentro del mercado laboral, sino que habría que explorar un poco más para llegar a la causa de estas diferencias de características observadas.

Las preguntas que se esperan contestar con esta investigación son: ¿Las mujeres con hijos ganan menos que las mujeres sin hijos? ¿Si existe una diferencia, a que factores se debe la diferencia?

El presente trabajo se encuentra distribuido de la siguiente manera. Luego de la revisión de la literatura (sección 2) se analizan los antecedentes de estudios similares que estudian las diferencias salariales entre mujeres con y sin hijos (sección 3). Le sigue la sección que presenta la metodología (sección 5) y las fuentes de datos a utilizar en la parte empírica de la investigación (sección 6) para llegar a la discusión final sobre las causas de estas brechas salariales y las recomendaciones de política

2. Revisión de la literatura

2.1 Acumulación de capital humano en mujeres

El concepto básico de capital humano, desarrollado por Gary Becker (1964), hace referencia a la educación y la experiencia que acumula una persona y que luego influirá de manera positiva sobre sus ingresos.

En estudios más recientes, la educación y la experiencia se consideran factores que contribuyen a un mayor salario a través del desarrollo de habilidades. La educación otorga las habilidades cognitivas necesarias, mientras que la experiencia sirve para desarrollar habilidades blandas o socioemocionales, de forma que ambas se complementan para mejorar los ingresos futuros esperados. (Busso et al, 2012).

De forma específica, la educación para las mujeres, puede significar no sólo un progreso laboral, sino también un desarrollo de capacidades humanas como es la participación en entornos públicos. Siguiendo a Martha Nussbaum (2002), el factor de los roles intrafamiliares es importante en el acceso a oportunidades pues, según lo estudiado en países en vías de desarrollo, indica que se prioriza al hombre sobre la mujer cuando se trata de acceder a servicios como educación y salud, entre otros necesarios para un adecuado desarrollo personal.

A la vez, desigualdades iniciales configuran los gustos y preferencias futuros de las mujeres, por lo que una limitación prematura del acceso a educación puede significar una menor participación laboral y política, pues no “creen merecer ese acceso”⁹.

La educación es también importante para generar un proyecto de vida de parte de la mujer. Sus expectativas de progreso laboral y material se verán influenciadas por el acceso y la calidad de educación recibidos (Bonder 1994). De hecho, existe evidencia a favor que un embarazo no cambia el proyecto de vida (Salazar 2007), sin embargo, ante la ausencia de un plan, es probable que el mayor proyecto se convierta en el desarrollo de una maternidad socialmente aceptada.

Sobre la educación y maternidad, la literatura indica la existencia de una relación entre deserción escolar y maternidad adolescente. La discusión se centra en que si el embarazo tiene como consecuencia abandonar la escuela o si una mala educación lleva a la deserción escolar y posterior embarazo, de cualquier forma ambos hechos conducirían a una pobre acumulación de capital humano por parte de las mujeres. (Mendoza 2013; Favara 2016; BID 2011)

Sin embargo, esta interrupción de estudios no se daría en todas las jóvenes embarazadas por igual, pues la evidencia empírica indica que son las mujeres de menores recursos las que inician un nuevo hogar y abandonan los estudios, mientras que aquellas de ingresos medios o altos pueden seguir en su hogar y continuar una trayectoria académica o laboral (Salinas 2014; Naccarato 2015)

Por otro lado, las mujeres que dejan de estudiar y tampoco ingresan en el mercado laboral, tienen una alta probabilidad de pertenecer al grupo de los llamados *ninis*¹⁰, cuyo estudio es relativamente reciente en la literatura. Entre los principales hechos estilizados de esta problemática en la región, se encuentra que los *ninis* se concentran de manera desproporcionada entre las mujeres y que existe una relación con el desarrollo de la maternidad¹¹ (Busso et al, 2012; Bynner 2002)

La evidencia para el Perú, señala que el 74% de los jóvenes entre 15 y 29 años que ni estudian ni trabajan, son mujeres, quienes en su mayoría ocupan su tiempo en trabajos

⁹ Según el estudio, las limitaciones que tengan las mujeres en el acceso a los sistemas educación, salud, justicia, llevan a que piensen que en realidad no son merecedoras de tales servicios, perpetuando las desigualdades entre hombres y mujeres. (Nussbaum 2002)

¹⁰ Los análisis pioneros son de origen inglés, donde bajo el término “Not in employment, education or training” (NEET) se clasificó a aquellos jóvenes que no estudian, ni trabajan, ni están en capacitación laboral. Ver: *Bridging the gap report 1999*

¹¹ En Latinoamérica, donde dos tercios de los *ninis* son mujeres, el perfil típico es una joven que no terminó la educación secundaria y vive en un lugar urbano y pobre. Además, según las investigaciones sobre el tema, el principal factor de riesgo es un matrimonio o embarazo durante la adolescencia (Hoyos et al, 2016).

de cuidados dentro del hogar. Esta puede ser una decisión óptima dentro de la economía familiar debido a la ausencia de alternativas para el cuidado de sus hijos.(Málaga 2014)

El mismo estudio de Málaga (2014) señala que de todas las mujeres *ninis*, un 40% son inactivas y no muestran deseo por trabajar; mientras un 45% son inactivas pero muestran deseos de trabajar, sin embargo no lo harían por estar cumpliendo los trabajos del hogar.

2.2 Aspectos conceptuales del mercado laboral

- **Discriminación y segregación**

En la inserción en el mercado laboral, se pueden presentar dos fenómenos que influyen en los salarios recibidos. Puede existir una discriminación o una segregación laboral, la primera debida a una decisión del empleador y la segunda debida a una interacción de empleadores y trabajadoras.

La discriminación salarial hace referencia a que las diferencias de ingresos no siempre obedecen a distintas productividades, como predice la teoría; sino que puede presentarse la situación en que a pesar que dos personas tengan los mismos niveles de capacitación y realicen el mismo trabajo, reciban pagos distintos, esto debido a factores ajenos a la propia capacidad. (Baquero 2000)

También puede existir discriminación en contra de un grupo al momento de contratar a los trabajadores. Esta se da cuando el empresario asume de antemano que la productividad no es individual, sino que todo un grupo de trabajadores puede tener una característica poco productiva, por lo que evita contratar a algún trabajador de este grupo menos productivo (Iglesias 2008).

Estos problemas se deben a la información asimétrica que existe entre empleadores y trabajadores, donde el empleador no conoce las capacidades y habilidades de quien va a contratar y en cambio el trabajador conoce su capacidad y habilidad para realizar el trabajo, por lo que el trabajador debe de alguna forma demostrar que puede realizar el trabajo. Una forma de solucionar el problema de información asimétrica es a través del *signalling*¹², en que el trabajador, a través de características visibles como las constancias de estudio, experiencia declarada, etc. demostrará que tiene las habilidades requeridas (Spence 1973; Aigner 1977) .

Por otro lado, la segregación laboral, según la teoría neoclásica, indica que en los mercados que funcionan con eficiencia, tanto trabajadores como empleadores son racionales y compiten para tener los mejores resultados. De esta forma, los individuos se ubican en los puestos que les brinden la mayor rentabilidad, luego de considerar sus características personales y sus preferencias. (Anker 1997)

¹² Mecanismo que resuelve problemas de desequilibrio de información en el mercado de trabajo a través de “señales”, un trabajador con mayores características positivas y visibles tendrá mayor oportunidad. Spence (1973)

Al existir una concentración de un grupo de trabajadores en algunos sectores en particular se considera que hay segregación horizontal. Respecto a este tipo de segregación laboral, autores como Iglesias (2008:83) señalan que se puede deber a las decisiones de las propias mujeres en elegir ciertos trabajos en función a su distribución del tiempo o también puede tratarse de una causa de carácter endógeno, según la cual existe una segregación previa a la oferta femenina que condiciona su oferta laboral, pues si saben que sólo encontrarán trabajo en sectores de remuneración menor a su salario de reserva¹³, decidirán no ofertar.

También existe la segregación vertical, la que se presenta cuando una empresa reserva ciertos puestos de mayor jerarquía a un grupo de trabajadores, relegando a puestos medios o bajos a otro grupo. Tras este tipo de segregación se ocultan razones que responden a estereotipos, como que las mujeres tienen disposición natural a ocuparse de los demás y que tienen renuencia a supervisar el trabajo de otros o incluso menor disposición a viajar o afrontar peligro, por lo que no estarían aptas para puestos dirigenciales, sino para puestos subordinados. (Anker 1997:354)

Así, aunque ambos fenómenos llevan a que un grupo de trabajadores tenga, en promedio, un pago distinto al otro grupo, son distintas en las causas. La discriminación implica que, a pesar que los trabajadores tienen las mismas características, el pago recibido es distinto. En cambio, en caso de segregación, un grupo de trabajadores se encuentra concentrando en un sector, y el otro grupo está concentrado en otro sector, entonces el pago distinto tiene una explicación observable.

- **Calidad del empleo**

En lo que se refiere a la calidad del empleo, en el presente estudio, se utilizan como referentes tres conceptos de propuestos por los organismos internacionales en materia laboral, de esta forma se puede inferir que conforme un puesto de trabajo se acerque a estándares referenciales, el puesto es de mejor calidad.

1. Un puesto de trabajo no vulnerable.

La Organización Internacional del Trabajo considera importante para un desarrollo de una vida digna el acceso a un trabajo decente¹⁴(OIT 1999). En términos generales, un trabajo decente implica la capacidad de obtener ingresos adecuados con una protección social apropiada.

¹³El salario de reserva hace referencia al mínimo de ingreso por el que estaría dispuesta a trabajar una mujer.

¹⁴Para lograr condiciones de trabajo decente, la OIT propone la existencia de cuatro factores: (i) Empleo pleno y productivo (ii) Derechos en el trabajo (iii) Protección social para todos (iv) Promoción del diálogo entre el gobierno, trabajadores y empleadores a nivel de país. El análisis acá realizado solo considera los puntos referentes al trabajador.

Este concepto es propuesto por la Organización Internacional del Trabajo, que distingue entre trabajo vulnerable y trabajo adecuado. Los empleos vulnerables están caracterizados por estar asociados tanto a bajos niveles de productividad y salarios como a bajos niveles de protección social contributivos (OIT 2016)

Los trabajadores vulnerables son aquellos autoempleados no calificados, es decir, trabajadores por cuenta propia sin profesión. A esto, se suman los trabajadores del hogar y los trabajadores familiares no remunerados que en todos los casos se consideran trabajadores vulnerables. En contraste, los trabajos adecuados son tanto los asalariados como los trabajadores por cuenta propia que sean profesionales.

2. Un puesto de trabajo con acceso a la protección social.

La protección social se refiere al acceso a los sistemas de seguro social y de pensiones. El seguro social es un sistema de protección que otorga prestaciones de recuperación y rehabilitación de salud, a través del acceso a la atención médica, medicinas, y subsidios por maternidad y lactancia, entre otros servicios¹⁵. Por lo antes mencionado, una trabajadora afiliada al seguro se encuentra en mejores condiciones frente a una trabajadora no asegurada.

En cuanto al sistema de pensiones, la afiliación es importante pues permite suavizar el consumo a lo largo de la vida. Su análisis cobra importancia al ser las mujeres las que tienen menor acceso a una pensión¹⁶, como se ha analizado en los estudios a nivel de la región, en los que se indica que el limitado acceso de las trabajadoras al sistema de pensiones pone en riesgo el sustento económico disponible para la tercera edad (Marco 2004).

El acceso a la protección social, se diferencia conceptualmente del trabajo no vulnerable, pues puede existir el evento que un trabajador sea asalariado y por tanto ser no vulnerable, pero a la vez puede no estar cubierto por un sistema de protección social.

3. Un puesto de trabajo formal

El concepto de informalidad ha sido bastante tratado en los estudios realizados para el mercado laboral peruano, y servirá tanto como una aproximación a la calidad de un puesto como a la flexibilidad de horarios que pueda tener.

¹⁵“Ley de modernización de la seguridad social”. Decreto Supremo N° 009-97-SA

¹⁶En el esquema patriarcal de protección social, las mujeres son sujetas de protección, mientras en sistemas de capitalización individual, es importante que sea la misma mujer quien haga sus contribuciones a lo largo de la vida laboral. En caso que la mujer no haya acumulado aportes a lo largo de su vida laboral, quedaría desprotegida en su vejez. Si la tasa de participación laboral de las mujeres es menor, aparece un problema con el nuevo esquema (Marco 2004)

Para este estudio, la definición de informal será la utilizada por la OIT, y esta incluye a los asalariados en empresas de menos de 10 trabajadores, a trabajadores independientes no calificados, a empleadores de empresas no registradas con ruc y a trabajadores que son familiares no remunerados¹⁷.

Los puestos informales pueden tener una ventaja inicial, la cual es que permiten un manejo flexible de horarios, sin embargo, según definición incluida en el punto 2, los independientes no calificados y los familiares no remunerados son trabajadores vulnerables, por lo que hay una relación entre informal y vulnerable. Sobre los asalariados, estos serían trabajadores no vulnerables; pero, para efectos del presente estudio, si estos asalariados trabajan en microempresas, se consideran como pertenecientes al sector informal.

Si realmente existe una ventaja o una preferencia personal por trabajar en un puesto informal, ha sido un tema estudiado en varias investigaciones y existe un extenso debate para establecer si la persona busca voluntariamente este tipo de empleos o si es una especie de último recurso laboral¹⁸. En este sentido, hay mayor evidencia empírica que indica que la participación en empleos informales es debida a una baja acumulación de capital humano y por ello sería una última opción elegida. (Tello 2015; Rentería 2015a; Báldarrago 2015)

Además de ser un último recurso, cuanto más informalidad, menor el grado de satisfacción con el empleo e incluso con la vida, explicado por “condiciones laborales precarias, falta de protección, ausencia de expectativas de progreso, entre otros” (Rentería 2015b: 94)

En cuanto a la informalidad laboral femenina, el informe de la OIT (2009) señala que “la informalidad del trabajo femenino se explica por las dificultades de acceso a empleos formales, pero también por la adaptabilidad de los empleos informales a las responsabilidades familiares”. De esta forma, las mujeres tendrían mayor participación en los empleos informales como forma de conciliación de la vida familiar y laboral.

La evidencia empírica muestra que ser mujer y más aún, ser mujer con hijos, está asociado a tener un empleo informal. Para la región del sur peruano, Baldarrago (2015) encuentra que el 62% de trabajadores del sector informal está compuesto por mujeres y que esta probabilidad aumenta en 10% al ser una mujer con hijos.

¹⁷ Este es un criterio que combina la definición de informalidad por tamaño de empresa y la definición legalista, al incluirse a los empleadores que no tienen RUC. Ver Rentería 2015b: 16; Jaramillo 2010: 29

¹⁸Según Tello (2015), la informalidad es un último recurso para el 79% de la PEA ocupada, cuando se define la formalidad como ser trabajador con contrato y beneficios de ley; este porcentaje se reduce a 29% cuando la formalidad se define solamente como pertenecer a una empresa formal, pero sin contrato y sin beneficios.

2.3 Economía del cuidado y roles de género

Según la economía feminista, un análisis que solo se ocupe de la producción del mercado, es un análisis sesgado. Por ello, visibiliza la contribución de las actividades que se realizan fuera del mercado y las denomina trabajo de reproducción¹⁹ (Picchio 2001), con lo que las actividades realizadas en el hogar ya no serían “quehaceres domésticos” o “tareas del hogar”, sino que se reconocen como trabajo.

Por su parte, la economía del cuidado se centra en la dicotomía producción/reproducción, estando la primera ligada a los trabajos de la esfera pública y siendo remunerados; mientras que el segundo concepto se refiere a los trabajos realizados en el ámbito doméstico y que a pesar de requerir un tiempo y un esfuerzo, no son remunerados (Rodríguez 2015: 37).

Los trabajos del ámbito doméstico, son denominados trabajos de cuidado e incluyen principalmente el trabajo de cuidado de personas, compra y preparación de alimentos, limpieza, lavado de ropa y la realización de otras actividades necesarias para sostenibilidad de la vida de los miembros del hogar (Rodríguez 2015).

Cuando la realización de los trabajos de cuidados queda en el ámbito privado, estos suelen estar a cargo de las mujeres, pues “existe una creencia que las mujeres están mejor capacitadas para el cuidado, lo que les otorga una ventaja comparativa para proveer cuidado, sin embargo no hay evidencia que sustente diferencia y es más bien fruto de la sociedad” (Rodríguez 2007: p. 231).

Esto se refuerza con el esquema tradicional de la familia. Según este, existe una división de roles en el interior de las familias, por lo que estas se constituyen por la figura de un hombre proveedor²⁰ encargado de realizar el trabajo remunerado y una mujer cuidadora, quien realiza los trabajos domésticos no remunerados (Hood 1986; Terán 2012).

Cuando la mujer tiene hijos, se suman otras tareas y como estas tareas son consideradas deberes, el incumplimiento supone culpa de parte de las mujeres (Gutiérrez 1998). Se suman también otras imágenes socialmente construidas como el instinto maternal (Saletti 2008) pudiendo generar contradicciones entre una vida laboral plena y un cuidado de una imagen de mujer madre congruente con estos valores sociales (Covarrubias 2012:1).

¹⁹ Picchio (2001) propone un flujo circular ampliado de la renta. El flujo circular de la renta incluye un flujo real y monetario entre empresas y hogares. El flujo circular ampliado mantiene estos intercambios, pero muestra que tras el ingreso de bienes a los hogares, existe un trabajo doméstico para poder transformar estos bienes de forma que sean utilizados por las personas y luego estas personas puedan salir a ofertar su fuerza de trabajo y empezar nuevamente el flujo de la renta.

²⁰ Viene del término inglés *breadwinner*, y que se refiere a un jefe de hogar hombre que tiene ingresos que alcanzan para sostener todos los gastos de una familia. Sin embargo, es un concepto más aplicable en hogares de clase media (Hood 1986)

De esta forma, la feminización de trabajos domésticos lleva a que las mujeres cuenten con un menor tiempo disponible y tengan menores facilidades para que puedan acumular capital humano o desarrollarse en el mercado laboral o en otros ámbitos públicos.

3. Antecedentes

En cuanto a las diferencias de ingresos laborales entre mujeres, estas han sido abordadas en estudios empíricos como penalizaciones salariales por maternidad.

Para el caso europeo, encontramos el trabajo de Molina y Montuenga (2009), que estudiaron el mercado laboral español y cuyos resultados comprueban la existencia de una penalización salarial que en el caso de un solo hijo sería de un 6%, la cual aumenta a 14% al tratarse de dos hijos y a 15% con tres hijos.

Para el caso de Latinoamérica, Botello y López (2014) trabajan con los datos que provienen de la encuesta para estudios sociales de la Corporación Andina de Fomento de 13 países. Con el método de descomposición de Blinder Oaxaca estiman la brecha salarial entre mujeres con hijos y mujeres sin hijos se encuentra al alrededor de un 13%. La brecha entre mujeres aumenta a 21% si hay presencia de hijos menores de 5 años, además se encontró que las mujeres con hijos tienden a estar ubicadas en el estrato informal y de baja productividad de la economía.

El estudio realizado por Olarte y Peña (2010) para Colombia, analiza tres especificaciones y cuatro grupos de controles, con lo cual estiman la brecha salarial por maternidad. Utilizando el método de Blinder Oaxaca llegan a la conclusión que el diferencial de salarios es de 9% en contra de las mujeres con hijos. La brecha crece hasta 18.4% al encontrarse mujeres con hijos menores de 5 años.

La evidencia para el caso peruano, se encuentra en el estudio de Piras y Ripani (2005)²¹. Encuentra que las mujeres con hijos tienen, en promedio, menos años de educación que las mujeres sin hijos. Bajo el método de OLS estiman los ingresos para las mujeres, añadiendo una *dummy* por cada especificación a realizar. Concluye, para Perú, que existen penalizaciones de 10.7% por tener hijos

De la literatura analizada, se observa una situación desfavorable hacia las mujeres y entre estas, las mujeres con hijos tendrían una penalización mayor que las mujeres sin hijos. Sin embargo, este efecto en contra del salario de las mujeres con hijos, puede variar de acuerdo al país, como lo demuestra el estudio de Piras y Ripani (2005), realizado para cuatro países, en el cual se halla penalización en un país (Perú), una prima salarial en otros dos países (Bolivia y Brasil) y resultados no significativos en el cuarto país (Ecuador).

²¹ Piras y Ripani (2005). Considera sólo a las mujeres entre 14 y 45 años asalariadas y de áreas urbanas.

Cuadro N° 1:

Resumen de literatura sobre penalizaciones salariales por maternidad

País	Datos	Metodología y principales hallazgos
España (2009)	Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE). Panel 1994-2001. Mujeres entre 24 y 45 años	Método: Efectos fijos. Resultados: Pérdida salarial por un hijo de 6%, aumenta a 14% por dos hijos y a casi 15% por tres hijos.
Latinoamérica (2015)	Corporación Andina de Fomento (CAF). Encuesta del año 2012. Mujeres entre 25 y 65 años	Método: Blinder Oaxaca, corregida por Heckman. Cuatro especificaciones. Resultados: Brecha salarial de 16%, se amplía hasta a 21% con madres de hijos menores.
Colombia (2010)	Encuesta nacional de calidad de vida (ECV). Corte transversal 2008. Mujeres entre 18 y 65 años	Método: Blinder Oaxaca, corregida por Heckman. Cuatro especificaciones. Resultados: Brecha de 17.6%, de la cual 9.9% es por factores observables y 7.7% debida a factores no observables.
Perú, Brasil, Ecuador y Bolivia. (2005)	Encuesta nacional de hogares (Perú). Corte transversal 2000. Mujeres entre 14 y 45 años	Método: OLS para ingresos y uso de dummies por cada especificación. Tres rangos de edad. Resultados: Penalizaciones en Perú (10.7% por tener hijos), el rango de edad entre 26-35 años tiene las mayores penalizaciones, con 20.5%

Elaboración propia

4. Hipótesis

La hipótesis que se plantea en el siguiente estudio es que las mujeres con hijos ganan sistemáticamente menos que las mujeres sin hijos. Esto puede deberse tanto a que las mujeres con hijos tengan características diferentes a las mujeres sin hijos, como también puede deberse a que son discriminadas, por tanto recibirían un pago menor por el mismo trabajo.

Las características como las que se refieren al capital humano y al puesto de trabajo influyen directamente en el salario, pues se espera que a mayor nivel de capital humano, se obtenga mayores salarios. De igual forma, unos puestos laborales en empresas grandes y con un contrato permanente, tendrán mayor pago.

Si ambos grupos de mujeres tuvieran los mismos niveles de capital humano, pero existe discriminación, entonces las mujeres con hijos ganaría menos sólo por el hecho de tener hijos, mas no por tener menores niveles de capacitación.

5. Metodología

La metodología utilizada tiene una primera parte que es descriptiva, la cual permite caracterizar la situación laboral de las mujeres con hijos y sin hijos. Y la segunda es la parte econométrica, que permite llegar a los resultados sobre el ingreso de las mujeres.

5.1 Análisis descriptivo

Para este trabajo se desarrolla un análisis descriptivo sobre las condiciones laborales de las mujeres con hijos y sin hijos. Con los datos de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) del año 2010 y de las *cross-section* de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) para el año 2006 y 2016.

Con estos datos, se construyen los indicadores de calidad del empleo, antes mencionados, que son la proporción de trabajadores en condición de vulnerables, la tasa de asalariados con contrato y la proporción de mujeres ocupadas en puestos de alta y media productividad.

De la ENUT se obtienen los tiempos destinados al trabajo del hogar y al trabajo económico, obteniendo el tiempo de trabajo no remunerado y la carga global de trabajo²², que son dos de los indicadores de la autonomía económica de las mujeres definidos por la Cepal²³.

5.2 Análisis de diferencias salariales

Para estimar las diferencias salariales, existen varios métodos, pero en este se tomará el más tradicional, que es la descomposición de Blinder Oaxaca, pues permite analizar la contribución individual de cada variable tanto a la diferencia de ingresos como al ingreso particular de uno y otro grupo. Además permite incorporar de forma explícita la ecuación de participación laboral como corrección al valor bruto de la brecha obtenida; corrección que se logra a través del término “*Lambda de Mills*”, que se obtiene con los resultados de la ecuación de participación.

La descomposición de Blinder Oaxaca (1973) divide la brecha en dos partes. En una parte explicada por diferencias en las características de productividad, lo que serían factores observables y objetivos. La otra parte que no puede explicarse por la diferencia de dotaciones, esta vendría a ser una medida de discriminación.

²² La carga global de trabajo incluye el tiempo destinado al trabajo remunerado y realizado para el mercado y también el tiempo destinado a los trabajos domésticos no remunerados, realizados en privado.

²³ La autonomía a la que hace referencia la Cepal, tiene tres pilares: (i) autonomía económica (ii) autonomía en la toma de decisiones (iii) autonomía física. La autonomía es uno de los requisitos para lograr la igualdad de género.

Se parte de la ecuación (1):

$$D = E(Y_S) - E(Y_C) = E(X_S)' \beta_S - E(X_C)' \beta_C \quad (1)$$

La cual indica la diferencia entre los salarios estimados para cada grupo a analizar, esto se puede reordenar de forma que podamos tener las contribuciones de cada factor a la diferencia de salarios.

$$D = [\bar{X}_S - \bar{X}_C]' \beta_C + \bar{X}_C' (\beta_C - \beta_S) + [\bar{X}_S - \bar{X}_C]' (\beta_S - \beta_C) \quad (2)$$

Esta es la descomposición *threefold*, que tiene un término que analiza la diferencia debida a las dotaciones, un término que es debido a la diferencia en coeficientes, que sería como lo que ganaría un grupo si tuviera los coeficientes del otro grupo y la una tercera parte que es la interacción de las otras dos partes.

El primer componente (“endowments effect”) se refiere a la diferencia en ingresos que se debe a las dotaciones, es decir, la diferencia debida a que cada grupo tiene distintos niveles de capital humano. Esta es la diferencia explicada por factores observables.

$$E = [X_S - X_C]' \beta_C \quad (2.a)$$

El segundo componente (“coefficients effect”) mide la contribución de los coeficientes a la diferencia de ingresos. Mide que pasaría si las mujeres con hijos tuvieran los mismos coeficientes que las mujeres sin hijos. Esta parte mide la diferencia en la estructura de salarios, y muestra que parte de la diferencia total no es explicada por factores observables, pues son diferentes retornos para un mismo nivel de dotación. Esta es la parte atribuida a discriminación.

$$C = \bar{X}_C' (\beta_C - \beta_S) \quad (2.b)$$

El termino interacción, el cual indica que existen diferencias en dotaciones y coeficientes de forma simultánea.

$$I = [\bar{X}_S - \bar{X}_C]' (\beta_S - \beta_C) \quad (2.c)$$

Para esto primero debemos estimar una ecuación de salarios, para lo que utilizaremos una ecuación semilogaritmica de ingresos, que es la ecuación propuesta por Mincer (1974). El énfasis de ésta en analizar la implicancia de un año más de educación en el aumento del salario.

Los dos grupos a comparar serán las mujeres con hijos y las mujeres sin hijos. En este trabajo se asume que la maternidad es un hecho exógeno a la ecuación salarial²⁴, pues los factores que influyen sobre la tenencia de hijos son factores de fecundidad como el uso de anticonceptivos, nupcialidad, etc. Estos no son los mismos factores que influyen sobre los ingresos obtenidos, dado que se ha considerado que los factores relevantes son los relacionados al capital humano y al tipo de empleo.

El modelo de ingresos que se empleará en este trabajo tiene como variable dependiente al logaritmo del salario por hora y como independientes a tres grupos de variables, el primero asociado al capital humano, el segundo grupo al tipo de empleo y el último al área de residencia²⁵.

$$\ln W_i = \beta_1 + \beta_2 X_{1i} + \beta_3 X_{2i} + \beta_4 X_{3i} + \varepsilon_i \quad (3)$$

En el primer grupo de variables (X1), se consideran las variables básicas que explican la acumulación de capital humano que son la educación y la experiencia, sin embargo esta variable no se encuentra en forma explícita, por lo que se optó por considerar la variable edad como una forma de aproximación, pues a más edad, más experiencia. Se incluye además la variable profesional que se refiere a quien tenga estudios superiores completos, sean técnicos o universitarios, que es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la mujer tiene los estudios concluidos.

El segundo grupo de variables (X2) hace referencia al tipo de empleo, se incluirán variables *dummy* que indiquen el tipo de contrato que tiene la trabajadora, el sector económico y si tiene un puesto de trabajo informal

Por último el tercer grupo de variables (X3) incluirá las variable de dominio geográfico y año como controles para la estimación con datos de una base tipo *pooled*.

**Cuadro N° 2:
Contenido de cada grupo de variables***

Variables Incluidas		
X1	X2	X3
Educación	Informal	Año
Edad	Tipo De Contrato	Dominio
Profesional	Sector Económico	

*Las variables se calcularon en base a las preguntas de la Encuesta Nacional de hogares

²⁴ También se realizó la estimación con variable instrumental, siendo esta la variable “pareja”, pues tener pareja no está correlacionado con los ingresos, pero sí con el hecho de tener hijos.

²⁵ Ver la descripción completa, las unidades de medida y el tipo de variable en los anexos.

Sin embargo, esta estimación tiene un problema, ya que al considerar los ingresos, se toma sólo el ingreso de aquellas personas ocupadas, pues es una variable inobservable para quienes no tienen empleo.

Para corregir este sesgo de selección, se utiliza el método propuesto por Heckman (1979), que consiste en hallar la probabilidad de que un individuo este empleado. Para ello se construye la variable ocupado, la cual toma el valor de 1 en caso el individuo esté ocupado o 0 en caso no lo esté.²⁶

Por ello, se estimará la participación laboral a través de un modelo *probit* y se realizarán tres especificaciones. Las variables explicativas para el modelo de participación laboral se seleccionaron por ser variables que inciden en la probabilidad de estar empleado, pero no sobre el nivel de ingresos.

En este trabajo se asume que el ingreso laboral está determinado por características personales, como el capital humano y no por características del hogar donde vive la mujer, por lo que estas variables, que no influyen directamente sobre los ingresos laborales, serán las más adecuadas para explicar la probabilidad de participación laboral.

Las variables utilizadas en la ecuación de participación laboral son tipo *dummy* e indican la presencia o ausencia de una característica y son las que se describen en el cuadro N°3.

Cuadro N° 3:
Contenido de cada grupo de variables*

Variables de hogar		Edad de los hijos		Número de hijos	
J_hogar	Jefe de hogar	K3	Presencia de hijos menores de 3 años	Cant_1	Un hijo
Pareja	Presencia de pareja en el hogar	K46	Presencia de hijos entre 4 y 6 años	Cant_2	Dos hijos
Propiedad	Si es casa propia o alquilada	K12	Presencia de hijos de 6 a 12 años	Cant_3	3 hijos
Abuelo(a)	Si hay presencia de abuelo en el hogar	K13	Presencia de hijos entre 13 y 18	Cant_4	4 o más hijos
Nhog	Presencia de mayores de 15 años en el hogar				
Perceping	Otros perceptores de ingreso en el hogar				

*Las variables se calcularon en base a las preguntas de la Encuesta Nacional de hogares

²⁶ Se considera una mujer en condición de ocupada a aquellas que lo sean según la definición del INEI y que, además, hayan consignados ingresos laborales. Aquellas mujeres que eran ocupadas pero no tenían ingresos laborales fueron consideradas como no ocupadas.

Las especificaciones a utilizar son tres. La primera considera la edad de los hijos que viven en el hogar. La segunda considera la cantidad de niños, pues más niños requieren más cuidados, pero también mayores recursos. Finalmente, la última especificación incluye todas las variables que influyen en la participación laboral y es la especificación que se utilizará para corregir el sesgo de selección.

$$Part = \beta_0 + \beta_1 j_hogar + \beta_2 pareja + \beta_3 propiedad + \beta_4 abuelo(a) + \beta_5 nhog + \beta_6 perceping + \beta_7 k3 + \beta_8 k46 + \beta_9 k12 + \beta_{10} k13$$

(4)

$$Part = \beta_0 + \beta_1 j_hogar + \beta_2 pareja + \beta_3 propiedad + \beta_4 abuelo(a) + \beta_5 nhog + \beta_6 perceping + \beta_7 cant_2 + \beta_8 cant_3 + \beta_9 cant_4$$

(5)

$$Part = \beta_0 + \beta_1 j_hogar + \beta_2 pareja + \beta_3 propiedad + \beta_4 abuelo(a) + \beta_5 nhog + \beta_6 perceping + \beta_7 k3 + \beta_8 k46 + \beta_9 k12 + \beta_{10} k13 + \beta_{11} cant_2 + \beta_{12} cant_3 + \beta_{13} cant_4$$

(6)

En lo que respecta a los signos esperados para cada coeficiente, estos serán positivos en cuanto la variable analizada sea un incentivo a la participación y serán de signo negativo en la medida que sea una variable que influye en mantenerse fuera del mercado laboral.

La primera variable que se incluyó es “jefe de hogar” que toma valor de 1 si la mujer es jefa de hogar. Se asume que en esa posición tendrá mayores responsabilidades en cuanto ser proveedora, por lo que estará más dispuesta a trabajar. De la misma forma, no tener a una pareja en el hogar será también un incentivo a participar, pues a pesar que legalmente la mujer no sea soltera, que no haya pareja en casa influye en la utilización de su tiempo y recursos. Se espera una relación positiva entre ausencia de pareja y participación laboral.

Sobre las variables de presencia de abuelo o abuela y personas mayores de 15 años, se incluyeron de forma que se pueda capturar el efecto de tener otras personas disponibles para realizar los trabajos de cuidado en el hogar. Se espera que al existir personas mayores de 15 años o abuelo/abuela, sea mayor la probabilidad de participación de la mujer en el mercado laboral.

Respecto a la variable otros perceptores de ingreso en el hogar, se espera una relación negativa con la participación, pues si hay otros ingresos en el hogar, es más probable que se decida que la mujer no participe en el mercado.

Luego de estimar los parámetros del modelo de participación, se construye la variable *lambda* que indica la probabilidad de participar de un agente sobre la probabilidad acumulada de los agentes. Esta es calculada como la proporción de la función de densidad $\phi(Z_i'\gamma_i)$ y la distribución acumulada $\varphi(Z_i'\gamma_i)$.

$$\lambda_i = \frac{\phi(Z_i'\gamma_i)}{\varphi(Z_i'\gamma_i)} \quad (7)$$

Este ratio captura la probabilidad de estar ocupado y es incluido como un regresor adicional en las ecuaciones de ingresos de las mujeres con hijos y es utilizada para corregir el sesgo de selección muestral.

6. Fuentes de datos

Se utilizan dos bases de datos que sirven para el análisis cualitativo de las condiciones laborales de las mujeres y para la distribución de sus responsabilidades.

Para la primera parte, que consiste en analizar las características personales y laborales de las mujeres se utilizaron las *cross-section* de la ENAHO para los años 2006 y 2016. Se complementa el análisis descriptivo con datos de la ENUT 2010 y dado que son diferentes muestras, no se cruza información entre ambas encuestas, sino que se analizan por separado. Para la segunda parte, que consiste en estimar las regresiones, se utiliza un *pooled* elaborado con los datos de la ENAHO periodo 2006-2016.

6.1 La encuesta de hogares

La primera fuente de datos utilizada es la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). Se utilizan dos *cross-section*, del año 2006 y 2016 para la parte descriptiva. Para la segunda parte, que consiste en estimar las regresiones, se construyó una base tipo *pooled* con los datos de corte transversal del año 2006 al 2016.

Si bien el rango de edad fértil es entre 15-49 años²⁷, en este trabajo se considera sólo a las mujeres entre 18 y 45 años de edad. El rango inferior es 18 años, que es cuando se alcanza la mayoría de edad. El rango superior es de 45 años, pues aproximadamente a partir de ahí disminuye la proporción de mujeres con hijos, y dada la dificultad del cálculo

²⁷ Rango de edad fértil utilizado por el INEI en la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES)

sobre la edad exacta en que decrece la tasa de madres, se utilizó este límite de forma referencial para el análisis presentado.

Que la tasa de mujeres con hijos disminuya, no significa que existan menor número de madres en mujeres de edad más avanzada, sino que dado que son datos calculados por el número de hijos que viven en casa, es probable que, la proporción de mujeres mayores a 45 años y que tienen hijos en casa, se vea disminuida.

De esta forma, sin hijos en casa, es menos precisa la identificación de las mujeres que tienen hijos y se podría tomar por mujer sin hijos a aquella que tiene hijos mayores que viven en otro hogar.

Para definir a la mujer con hijos, el criterio utilizado es que los hijos vivan en casa, independientemente de su edad, pues aunque ya no sea un hijo dependiente, la presencia del hijo sobre la vida laboral no haría efectos sólo en un momento dado, sino pudo tener efectos anteriores, por ejemplo, a través de una menor acumulación de capital humano

En cuanto a nivel de análisis, se tiene la vivienda, el hogar expandido y el hogar nuclear. Se define un hogar expandido cuando, las personas que lo componen, comparten las comidas principales y atienden en común otras necesidades vitales. Es a este nivel que se establecen relaciones de parentesco en relación al jefe/jefa de hogar, donde hay esposo/a, hijos/hijas, yerno/nuera, padre/madre y otros parientes. En cambio, el hogar nuclear sólo incluye a jefe/jefa de hogar, esposa/o y a los hijos o hijas.

Para el cálculo del número de hijos, se considera sólo a las personas que son residentes habituales del hogar. Se están tomando los hijos que viven en casa, independiente de la edad que tengan, y pertenecen al mismo hogar nuclear que la mujer analizada.

Las personas que aparecen como hijos dentro del hogar, pueden a su vez tener hijos, y estos aparecerían como nietos del jefe de hogar, pero sin relación a sus propios padres, para esto se utiliza el concepto de hogar nuclear.

Por tanto, al considerar el hogar nuclear se puede llegar a mayor detalle en las relaciones de parentesco, pues al tomar en cuenta sólo al jefe/jefa de hogar, esposo/a e hijos o hijas, se pueden aclarar quienes son los padres de los nietos del hogar. Entonces si al considerar un hogar expandido, sólo tenemos una mujer con hijos, al considerar el hogar nuclear, se ve que hay en realidad existen tres mujeres con hijos en ese hogar. (Ver Gráfico N° 1)

En cuanto a la construcción de la categoría con y sin pareja, se toma en cuenta la presencia de la pareja en el hogar, pues así es más seguro que la pareja aporte recursos en el hogar analizado. Por tanto, una mujer en condición de casada y/o conviviente que no tenga una pareja en el hogar, se considera una mujer sin pareja.

Gráfico N° 1:

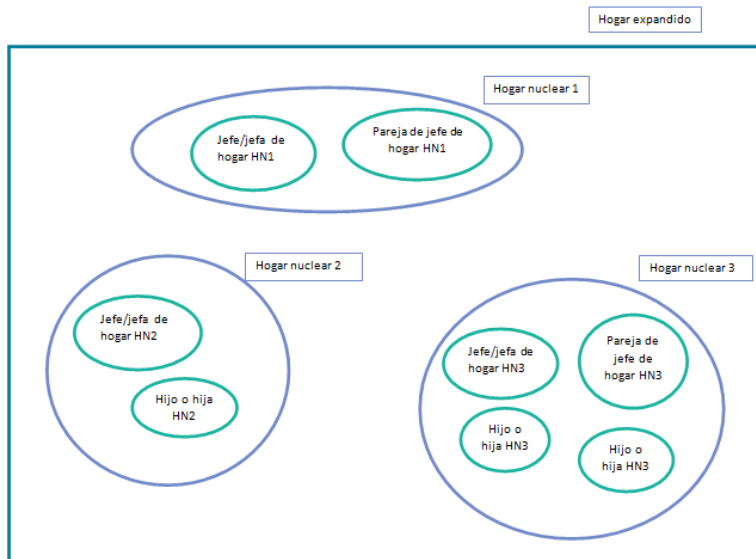
Miembros de hogar expandido



Fuente: ENAHO-INEI

Gráfico N° 2:

Miembros de hogar nuclear



Fuente: ENAHO- INEI

Para definir a la mujer en condición de ocupada se utiliza la definición del INEI, según la cual ocupada es la persona que al momento de la entrevista tiene un empleo o negocio, y aquellas personas que no están trabajando al momento de la entrevista pero que tienen un empleo o negocio al que volverán. En caso de ser “trabajadora familiar no remunerada”, debe trabajar más de 15 horas semanales para ser considerada como ocupada, esta definición es válida para la parte descriptiva.

Para la estimación econométrica, se han considerado como ocupadas a aquellas mujeres que además de cumplir la condición de ocupadas según el INEI, hayan declarado ingresos. Aquellas mujeres que no declararon ingreso fueron consideradas como no ocupadas.²⁸

Como ingreso laboral se ha considerado la suma del ingreso monetario y en especie por trabajo principal, sea independiente o dependiente. En el caso de ingreso dependiente, se considera el ingreso líquido, es decir el ingreso total que incluye comisiones, horas extras, bonificaciones, movilidad y otros, pero que descuenta los impuestos y otros descuentos de ley como pensiones y seguro social. Además, se incluyeron otros pagos como bonificaciones o aguinaldos, pues son también parte de los ingresos de las mujeres²⁹.

Estos ingresos están calculados en la forma deflactada espacial y temporal, todos expresados en soles del 2016 según la nueva metodología de gasto e ingreso real del INEI³⁰. Los deflatores fueron obtenidos del módulo sumaria de la ENAHO 2016.

Dado que la base de datos a utilizar para la regresión es una tipo *pooled*, entonces se agregará unos controles temporales para cada año agregado y por ser data nacional, se utilizan también controles por dominio geográfico.

6.2 La encuesta de uso del tiempo

La segunda base de datos a utilizar es la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) del año 2010, dado que es el único año que se encuentra disponible. Esta encuesta se utilizará para el análisis descriptivo, pues permite analizar en qué destinan el tiempo las mujeres que están fuera del mercado laboral, cuáles son las actividades que le requieren

²⁸ Para la parte descriptiva se utiliza la definición del INEI, de modo que los datos sean comparables con las estadísticas de otros estudios y con las del propio INEI. Para la estimación econométrica las ocupadas son sólo las mujeres que declaran ingresos y las que estaban en condición de ocupadas pero no declaran ingreso, fueron consideradas como no ocupadas. Cabe mencionar que de las mujeres ocupadas que no tienen ingreso declarado, el 90% son TFNR.

²⁹ De los 8 ingresos extraordinarios considerados en el cuestionario de la ENAHO, 7 es aplicable a ambos grupos de mujeres, sólo escolaridad estaría siendo otorgado a un grupo de mujeres. Quienes obtienen ingresos por escolaridad son 10% del total de mujeres ocupadas.

³⁰ Se omitieron 390 observaciones con ingresos superiores a los 100 soles por hora por no ser representativos de los ingresos de las mujeres y que podría significar unos resultados sesgados.

mayor dedicación y cuál es la proporción entre las horas trabajadas para el mercado y las horas trabajadas en el hogar³¹.

Esta encuesta consta de dos partes, la primera que tiene preguntas básicas para las personas de todas las edades y la segunda parte que tiene preguntas relacionadas a la distribución del tiempo diario, estas últimas sólo son para las personas de 12 años a más. Las preguntas están relacionadas a actividades que se clasifican desde tiempo necesario para satisfacer necesidades básicas, hasta tiempo destinado a actividades de distracción.

Según Beltrán y Lavado (2012), las actividades en las que más participan las mujeres son las relacionadas al hogar como las actividades culinarias, cuidado de personas dependientes y cuidado de la ropa. Como tal, para efectos de este trabajo, se asume que son las actividades del hogar las que tienen cierto grado de feminización y son las que demandan mayor tiempo de las mujeres en las horas que no están trabajando para el mercado laboral.

El trabajo del hogar comprende todas las labores relacionadas con el mantenimiento del hogar y el cuidado y atención de las personas del mismo. De las 16 categorías de uso del tiempo, evaluadas en la encuestas, se han recategorizado 12 de ellas para analizar el trabajo en el hogar.

De las otras cuatro categorías, una de ellas hace referencia a actividades educativas y las otras tres hacen referencia al tiempo necesario para actividades básicas y para ocio, las cuales no suponen un trabajo por parte de la persona y no se incluyen en el análisis realizado en este trabajo.

Las 12 categorías de trabajo no remunerado están divididas en tres grupos. El primero se refiere a trabajos del hogar, el segundo a cuidado de personas y el tercero a contribuciones comunales. La distribución se encuentra en el cuadro N° 4.

³¹ La descripción detallada del puesto de trabajo y de los ingresos por trabajo se encuentran en la primera data (ENAH0), por ello esta segunda encuesta es referencial para analizar el tiempo y la dedicación al hogar de las mujeres, según tengan o no hijos.

Cuadro N° 4:

Grupo 1: Trabajos del hogar	Grupo 2: Cuidado de personas	Grupo 3: Contribuciones comunales
Actividades culinarias	Cuidado de bebés, niñas, niños y adolescentes	Cuidado de huertos y crianza de animales del hogar
Aseo de la vivienda	Cuidado de miembros del hogar que presentaron algún síntoma	Tareas de apoyo a otro hogar (trabajo no remunerado)
Cuidado y confección de ropa	Cuidado de miembros del hogar con dificultades físicas	Trabajo voluntario para organizaciones o instituciones ³²
Reparación, construcción y mantenimiento en la vivienda		
Compras para el hogar		
Gerencia y organización del hogar		

Fuente: Encuesta Nacional del Uso del Tiempo 2010

La limitación de esta encuesta se encuentra en el cálculo de las mujeres con hijos y sin hijos pues el cuestionario considera sólo a los hogares expandidos, por lo que si en el hogar hay otros hijos que no son del jefe/jefa de hogar y su pareja, entonces estos hijos no podrán ser asignados, dado que no existe la información a nivel de hogar nuclear. Por tanto, en esta encuesta la diferencia entre mujeres con hijos y sin hijos será sólo si la que tiene hijos es la jefa de hogar/esposa, pues a las otras mujeres no se les está asignando hijos.

³² Incluye participar en actividades realizadas por los centros educativos de algún miembro del hogar

7. Análisis de la información

7.1. Análisis descriptivo

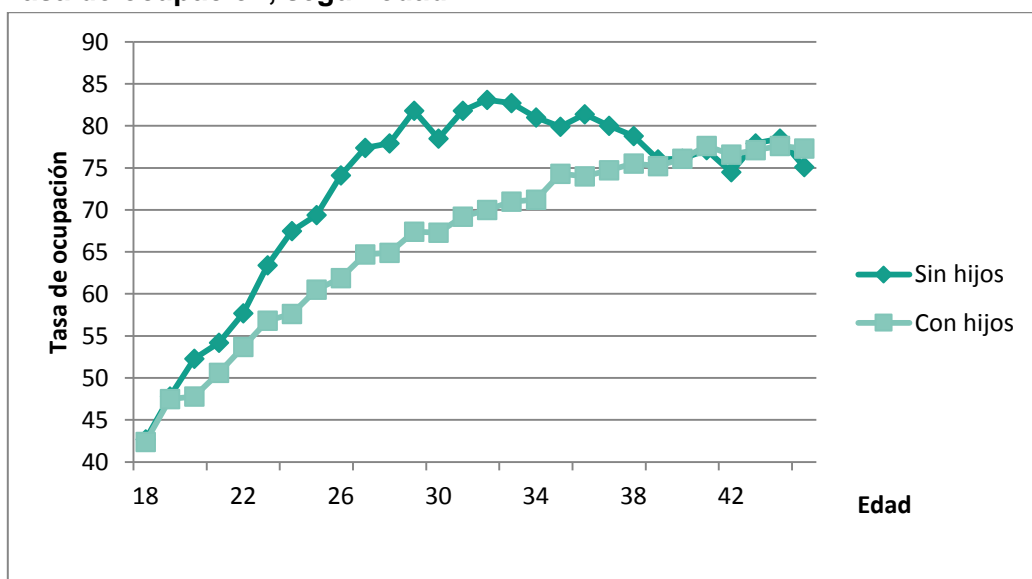
En esta parte se describirá las características iniciales con las que las mujeres se incorporan al mercado laboral como el nivel de educación y el número de hijos. Se busca hallar las relaciones más resaltantes entre las características personales y su vida laboral, como la tasa de participación y el ingreso percibido.

- **Características laborales**

Primero se calculó la tasa de ocupación para las mujeres. Se emplea la definición de ocupado utilizada por el INEI y la tasa se calcula como la cantidad de mujeres en condición de ocupadas, sobre la cantidad total de mujeres³³.

Se observa que durante los primeros años de edad de las mujeres de la muestra utilizada, es decir de 18 a 25 años, existe una menor participación laboral de ambos grupos, mientras que para las mujeres sin hijos aumenta rápidamente para luego estancarse, para las mujeres con hijos, es una tasa creciente según aumenta la edad.

Gráfico N° 3:
Tasa de ocupación, según edad



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares. Pooled 2006-2016.

³³ Dado que la muestra utilizada es sólo de mujeres entre 18 y 45 años, entonces no se considera como denominador la Población Total en Edad de trabajar (PET), sino el total de mujeres en el rango de edad

Los motivos que mantienen esta baja tasa al inicio del rango de edad estudiado son distintos para las mujeres sin hijos y las mujeres con hijos. Para las mujeres sin hijos, la principal razón para no participar en el mercado laboral es que se encuentran estudiando, dejar de trabajar es su costo de oportunidad, pero aumenta sus ingresos futuros esperados. En cambio, para las mujeres con hijos, el principal factor para no ingresar al mercado laboral, son los trabajos del hogar.

Si se considera la tasa de ocupación promedio, las mujeres con hijos tienen una mayor tasa, pero si se considera la tasa de ocupación de las mujeres que no se encuentran estudiando, se observa que las mujeres sin hijos tienen mayor tasa de ocupación. La diferencia es estadísticamente significativa.

Cuadro N° 5: Tasa de ocupación de las mujeres, según asistencia a institución educativa

	2006			2016		
	Mujer sin hijos	Mujer con hijos		Mujer sin hijos	Mujer con hijos	
Mujeres que no están estudiando	68.6	67.5	***	71.5	69.3	***
Mujeres en total	61.3	67.3	***	61.6	69	***

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares. *Cross-section* del año 2006 y 2016.

Valores ajustados a las proyecciones de población a partir del Censo de Población de 2007

***Diferencia significativa al 99% según corrección de Bonferroni para la diferencia de proporciones

Al analizar la pregunta sobre las actividades de las mujeres en condición de desocupadas la semana anterior a la encuesta efectuada, se observa que las mujeres con hijos que no participan del mercado laboral, se encuentran en su mayoría realizando trabajos del hogar, por lo que difícilmente se encuentran aumentando su capital humano. Los detalles se pueden observar en el Cuadro N°6.

En cuanto a las mujeres sin hijos, entre un 45% y 61% de aquellas que no participaban del mercado laboral se encontraban estudiando, por lo que su situación de desocupadas se relaciona con una mejora en su capital humano. A pesar de no tener hijos, hay un alto porcentaje que se encuentra realizando los trabajos del hogar, es decir no estudian, no trabajan y sólo realizan trabajos del hogar, lo que se puede relacionar con la naturalización de las mujeres con los trabajos domésticos.

Cuadro N° 6: Actividades realizadas por mujeres que no participan del mercado laboral

	2006			2016		
	Mujer sin hijos	Mujer con hijos	Sig.	Mujer sin hijos	Mujer con hijos	Sig.
Sí tenían deseos de trabajar						
Trabajos del hogar	48.4	94.1	***	38.7	91.8	***
Estudiando	45.8	1.4	***	50.4	2.2	***
Otros	5.8	4.5	***	10.9	6	***
No tenían deseos de trabajar						
Trabajos del hogar	37.0	93.0	***	28.0	93.3	***
Estudiando	52.6	1.6	***	61.4	2.6	***
Otros	10.4	5.4	***	10.6	4.1	***

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares. *Cross-section* del año 2006 y 2016.

Valores ajustados a las proyecciones de población a partir del Censo de Población de 2007

***Diferencia significativa al 99% según corrección de Bonferroni para la diferencia de proporciones

Finalmente, al consultarse a las mujeres en condición de desocupadas, pero que sí tenían deseos de trabajar sobre cuál era el motivo por el que no buscó trabajo, fueron tres las principales respuestas señaladas, tal como se muestra en el Cuadro N°7. En el caso de las mujeres con hijos, el principal impedimento fue la realización de trabajos del hogar, mientras que para las mujeres sin hijos, se observa que la respuesta es por motivos de estudio o porque asume que no hay trabajo.

Cuadro N° 7: Motivo por el que no buscó trabajo

	2006			2016		
	Mujer sin hijos	Mujer con hijos	Sig.	Mujer sin hijos	Mujer con hijos	Sig.
Trabajos del hogar	14.4	44.1	***	10.1	45.2	***
No hay trabajo	39.1	34.2	***	27.6	22.1	***
Estudiando	20.8	0.8	***	13.5	0.7	***
Otros	25.7	20.8	***	48.8	32	***

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares. *Cross-section* del año 2006 y 2016.

Valores ajustados a las proyecciones de población a partir del Censo de Población de 2007

***Diferencia significativa al 99% según corrección de Bonferroni para la diferencia de proporciones

Las características de las mujeres que se encuentran en el mercado laboral son diferentes para las que tienen y no tienen hijos. En promedio, las mujeres con hijos tienen más años de edad, pero menos años de educación. Se observa también que las mujeres sin hijos tienen un mayor ingreso, aunque la diferencia se incrementa del primer año del periodo analizado, en que los ingresos eran 6.44 y 6.01 soles por hora, al último año en que son 9.10 y 7.91 soles por hora.

Cuadro N° 8: Características de las mujeres que participan en el mercado laboral

	2006			2016		
	Mujer sin hijos	Mujer con hijos	Sig.	Mujer sin hijos	Mujer con hijos	Sig.
Edad	24.91	33.33	***	25.19	33.69	***
	(6.6)	(7.19)		(6.95)	(7.19)	
Años de educación	11.6	8.7	***	12.39	9.7	***
	(3.5)	(4.52)		(3.23)	(4.2)	
Horas semanales laboradas	41.1	38.1	***	39.4	36.6	***
	(20.17)	(21.48)		(17.21)	(20.08)	
Ingreso mensual líquido	959.18	790.98	***	1310.22	1017.51	***
	(1108.5)	(1016.6)		(1206.26)	(1157.75)	
Ingreso por hora	6.27	5.75	***	8.85	7.59	***
	(7.41)	(7.08)		(8.91)	(8.25)	

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares. *Cross-section* del año 2006 y 2016.

Errores estándar entre paréntesis. ***Diferencia significativa al 99% según prueba T para las diferencias de medias.

Valores ajustados a las proyecciones de población a partir del Censo de Población de 2007, según factor de expansión.

Nota: Calculado sólo para las mujeres entre 18 y 45 años de edad en condición de ocupadas, según definición del INEI

- **Calidad del empleo**

Como características de un empleo de mejor calidad se tienen las definiciones mencionadas anteriormente que son empleo adecuado como oposición a empleo vulnerable, acceso a la protección social y laborar en un puesto formal.

Según los datos del cuadro N° 9, las mujeres sin hijos están ubicadas en mayor proporción en empleos adecuados que las mujeres con hijos. Para el año 2006, el 59.4% de las mujeres sin hijos se encontraba en empleos adecuados y no vulnerables, en contraste sólo el 36.6% de mujeres con hijos ocupaban puestos adecuados. La cifra mejora para el año 2016, pero se mantiene una diferencia desfavorable para las mujeres con hijos.

El siguiente indicador de calidad de empleo es el acceso a la protección social que incluye afiliación al seguro social y al sistema de pensiones. Se observa que hay un mayor acceso de las mujeres con hijos al seguro social, con 27.3% para el 2016, pero hay un menor número de afiliados al sistema de pensiones. Esto se podría deber porque las mujeres que tienen acceso al seguro, lo pueden tener por aportes propios o porque tiene al familiar asegurado, quien la asegura también a ella. En cambio, el sistema de pensiones funciona de forma individual y la afiliación depende de que ella se encuentre aportando.

Cuadro N° 9: Indicadores de calidad del puesto laboral

	2006			2016		
	Mujer sin hijos	Mujer con hijos	Significancia	Mujer sin hijos	Mujer con hijos	Significancia
1. Adecuado y vulnerable						
Adecuado	59.4	36.0	***	71.6	46.5	***
Vulnerable	40.6	64.0	***	28.4	53.5	***
2. Protección social						
Seguro	14.6	19.9	***	22.4	26.2	***
EPS	2.4	1.0	***	3.1	1.1	***
No tiene seguro	83	79.1	***	74.5	72.7	***
Afiliado a sistema de pensiones	16.3	12.7	***	28.1	23.0	***
No afiliado a sistema de pensiones	83.7	87.3	***	71.9	77.0	***
3. Situación de formalidad						
Formal	40.78	24.11	***	48.62	31.85	***
Informal	59.22	75.89	***	51.38	68.15	***

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares. *Cross-section* del año 2006 y 2016.

Valores ajustados a las proyecciones de población a partir del Censo de Población de 2007

***Diferencia significativa al 99% según corrección de Bonferroni para la diferencia de proporciones

Nota: Calculado sólo para las mujeres entre 18 y 45 años de edad en condición de ocupadas, según definición del INEI

- **Puestos ocupados**

Para esta sección se utiliza el pooled de los años 2006-2016, de forma que se pueda obtener un detalle de los puestos ocupados por las mujeres.

En el cuadro N° 10 se aprecia la distribución de las mujeres participantes del mercado laboral en los sectores económicos. Las mujeres se distribuyen principalmente, en el sector comercio y agrícola. Del cuadro N° 9 se observa que para el año 2016 existe una concentración de las mujeres con hijos en las actividades de comercio y servicios con 41% y agro y pesca con 22%, mientras que las mujeres sin hijos se encuentran ubicadas entre el sector comercio y la categoría Adm pública y servicios sociales con 21%.

Cuadro N° 10: Distribución de las mujeres según sectores económicos

	2006			2016		
	Mujer sin hijos	Mujer con hijos	Sig.	Mujer sin hijos	Mujer con hijos	Sig.
Sectores						
Agro y pesca	13.5	28.8	***	8.9	22.3	***
Minería	0.1	0.3	***	0.6	0.2	***
Manufactura y construcción	11.8	9.1	***	11.1	9.9	***
Comercio, restaurantes y transporte	36.2	38.7	***	37.1	41.2	***
Financiera e inmobiliaria	7.5	2.6	***	11.3	4.5	***
Adm. pública, enseñanza y serv. sociales	18	11.5	***	21.8	12.7	***
Servicios del hogar y otros servicios	13	9.1	***	9.1	9.2	***

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares. Pooled2006-2016

Valores ajustados a las proyecciones de población a partir del Censo de Población de 2007

***Diferencia significativa al 99% según corrección de Bonferroni para la diferencia de proporciones

Nota: Calculado sólo para la muestra a usar en la regresión, es decir, todas las mujeres entre 18 y 45 años de edad.

El análisis según ocupaciones tiene los siguientes resultados se encuentra en el cuadro N°11. Para el año 2016, los puestos que ocupan las mujeres con hijos son, en su mayoría, en los puestos de obreros y ambulantes (30.8%), le sigue la ocupación de servicios personales (27.7%). Sobre las mujeres sin hijos, se encuentran en puestos de técnicos y empleados (29%). Esta distribución es coherente con los mayores años de educación que tienen las mujeres.

Cuadro N° 11: Distribución de las mujeres según ocupaciones

		2006			2016	
	Mujer sin hijos	Mujer con hijos	Sig.	Mujer sin hijos	Mujer con hijos	Sig.
Ocupaciones						
Ejecutivos y profesionales	13.3	8.2	***	16.1	8.3	***
Técnicos y empleados	21.4	7.8	***	29.4	11.1	***
Serv. personales y vendedores	20.9	22	***	23.4	27.7	***
Agricultores	13.2	28.6	***	8.6	22.1	***
Obreros y ambulantes	31.2	33.5	***	22.4	30.8	***

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares. Pooled2006-2016

Valores ajustados a las proyecciones de población a partir del Censo de Población de 2007

***Diferencia significativa al 99% según corrección de Bonferroni para la diferencia de proporciones

Nota: Calculado sólo para la muestra a usar en la regresión, es decir, todas las mujeres entre 18 y 45 años de edad.

- **Distribución del tiempo**

Las actividades de cuidado y mantenimiento del hogar, suman un tiempo de dedicación considerable para las mujeres, según sea la composición del hogar y las personas dependientes que se encuentren dentro de cada hogar. Como diferencia general se tiene que las mujeres con hijos destinan un mayor tiempo dentro del hogar que las mujeres que no tienen hijos.

En el cuadro N°12 que corresponde a las mujeres que no se encuentran participando en el mercado laboral. Estas mujeres destinan su tiempo semanal entre trabajos no remunerados y, para los rangos de edad más joven, actividades educativas³⁴.

Cuadro N° 12: Distribución de horas semanales según actividad

(Mujeres que no participan del mercado laboral)

		2010	
	Mujeres Sin hijos	Mujeres Con hijos	Significancia
Trabajo no remunerado	43:54	66:04	
Trabajos del hogar	30:26	45:30	***
Cuidado de personas	11:22	16:29	***
Contribuciones comunales	2:06	4:05	***
Actividades Educativas	14:19	0:50	***

Fuente: Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (2010)

***Diferencia significativa al 99% según prueba T para las diferencias de medias calculadas en minutos.

³⁴ El detalle del uso del tiempo según rango de edad de las mujeres, se encuentra en el anexo.

En el cuadro N°13 que corresponde a las mujeres que participan en el mercado laboral, se observa que trabajan de forma remunerada, pero mantienen su dedicación a los trabajos no remunerados.

Según estos resultados, las mujeres con hijos, en promedio, cumplen con jornadas semanales de trabajo no remunerado que pueden llegar a igualar a una jornada laboral completa³⁵, es decir, estarían realizando dos jornadas de trabajo por semana. Esto se puede convertir en un gran impedimento para los objetivos laborales a los que pueden aspirar las mujeres con hijos.

El cuadro N°13 muestra también la carga global de trabajo, que se puede obtener como la suma del tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado. Para las mujeres sin hijos, se obtiene que la carga global de trabajo asciende a 61 horas a la semana, mientras que para las mujeres con hijos, esta es de 80 horas a la semana.

Cuadro N° 13: Distribución de horas semanales según actividad.

(Mujeres que participan en el mercado laboral)

	2010		Significancia
	Mujeres Sin hijos	Mujeres Con hijos	
Trabajo no remunerado	26:40	47:50	
Trabajos del hogar	20:17	35:28	***
Cuidado de personas	05:46	10:55	***
Contribuciones comunales	01:37	02:27	***
Trabajo remunerado	35:16	32:29	***
Carga global de trabajo	61:56	80:19	***
Actividades Educativas	07:01	0:46	***

Fuente: Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (2010)

***Diferencia significativa al 99% según prueba T para las diferencias de medias calculadas en minutos.

³⁵La jornada laboral establecida en el país es de 48 horas semanales. Decreto Legislativo N° 854. D.S. No. 007-2002-TR

7.2. Análisis empírico

La primera parte del análisis evalúa la participación de las mujeres con hijos en el mercado laboral y los resultados se encuentran en el cuadro N°14. Para esto se seleccionaron seis variables de características de hogar, cuatro variables de rango de edad de los hijos y tres variables de número de hijos, las cuales se utilizan como restricciones de exclusión, pues influyen sobre la participación, pero no implican un efecto directo sobre los ingresos. Todas las estimaciones se controlan por dominio geográfico y por años³⁶.

La estimación utilizada para calcular el ratio *lambda* y corregir el sesgo de selección es la que incluye todos los regresores y se presenta en la columna 3. En esta estimación, la edad y la cantidad de hijos son controladas a la vez.

Se estima que tener algún niño menor de 3 años implica una menor participación laboral en 14.2%, mientras que tener un hijo entre 4 y 6 años, implica un 3.5% menos de probabilidad de participar. Al tratarse de niños entre 7 y 12 años, la relación se vuelve positiva y tener un hijo en ese rango de edad se relaciona con una mayor participación de 2% en promedio, y tener un hijos entre 13 y 18 implica una mayor probabilidad de participar en un 4%.

Esto se puede deber a que los niños menores de tres años requieren un mayor cuidado, a la vez que la mujer no encuentra un sustituto para brindar los cuidados al niño. Para el rango de 4 a 6 años, se observa que el efecto se reduce considerablemente, mientras que tener hijos de los otros rangos de edad, pasa a ser un efecto positivo sobre la participación.

En cuanto al número de hijos, tener 2 hijos supone un 2% mayor probabilidad de participación con respecto a tener un solo hijo. Tener 3 hijos también se relaciona a una mayor probabilidad de participación, pero de un 1.5%, en promedio. En lo que se refiere a tener 4 o más hijos, se relaciona con una menor probabilidad de participación laboral de 4%.

³⁶ Los valores marginales de las estimaciones, se muestran en los anexos.

Cuadro N° 14

Estimación de la participación laboral.

Variable dependiente: Ocupado

1=participa en el mercado laboral; 0= no participa en el mercado laboral

Variables	Indicador de ocupación		
	(1)	(2)	(3)
Jefe de hogar	0.704 (0.014)**	0.803 (0.014)**	0.699 (0.014)**
Presencia de pareja	-0.310 (0.010)**	-0.303 (0.010)**	-0.319 (0.010)**
Propiedad de la casa	-0.118 (0.012)**	-0.083 (0.012)**	-0.112 (0.012)**
Abuelo(a) en casa	0.037 (0.013)**	0.075 (0.012)**	0.030 (0.013)*
Otro perceptor de ingreso	0.681 (0.013)**	0.675 (0.013)**	0.685 (0.013)**
Presencia de mayores de 15 años en hogar	-0.537 (0.026)**	-0.462	-0.535 (0.026)**
Hijos menores de 3 años	-0.384 (0.007)**		-0.360 (0.008)**
Hijos entre 4 y 6 años	-0.110 (0.007)**		-0.090 (0.008)**
Hijos entre 7 y 12 años	0.050 (0.007)**		0.068 (0.009)**
Hijos entre 13 y 18 años	0.070 (0.007)**		0.104 (0.009)**
2 hijos		0.114 (0.009)**	0.064 (0.010)**
3 hijos		0.109 (0.010)**	0.037 (0.013)**
4 o más hijos		-0.052 (0.011)**	-0.101 (0.016)**
Constante	0.556 (0.038)**	0.200 (0.037)**	0.496 (0.038)**
<i>Chi 2</i>	11408.28	7838.02	11483.13
<i>Prob>chi2</i>	0.00	0.00	0.00
<i>Pseudo R</i>	0.0808	0.0555	0.0813
<i>Observaciones</i>	150,259	150,259	150,259

Errores estándar en paréntesis. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

La especificación (3) es la utilizada para corregir el sesgo de selección.

Para el análisis de los ingresos, se estimaron regresiones para cada grupo de mujeres, donde la variable dependiente es el logaritmo del ingreso líquido por hora. Estas estimaciones incluyen la corrección por sesgo de selección para el caso de las mujeres con hijos. El cuadro N°15 muestra los resultados obtenidos para los dos grupos de mujeres.

Se tiene que cada año de educación tiene una contribución de 4.1% para el grupo de las mujeres con hijos frente al 5.8% de las mujeres sin hijos. Ser profesional tiene una contribución de 11% al tratarse de mujeres con hijos que son profesionales, frente a otras mujeres con hijos que no son profesionales, mientras que ese retorno es de 3% para mujeres sin hijos con profesión frente a otras mujeres sin hijos y sin profesión.

También se puede observar, que la penalidad por ser informal es mucho mayor para las mujeres sin hijos. Al observar la primera columna, que corresponde a la estimación para las mujeres sin hijos, la penalidad es de 17%, mientras que para las mujeres con hijos, la penalidad es de 4%.

Cuadro N° 15**Estimación de ecuaciones de ingreso****Variable dependiente: Logaritmo de ingreso líquido por hora**

	Mujeres sin hijos	Mujeres con hijos
Años de educación	0.058 (0.002)**	0.041 (0.001)**
Edad	0.039 (0.005)**	0.038 (0.004)**
Edad^2	-0.000 (0.000)**	-0.000 (0.000)**
Profesional	0.037 (0.013)**	0.110 (0.011)**
Pertenece sector informal	-0.173 (0.012)**	-0.047 (0.010)**
Contrato plazo fijo	0.294 (0.012)**	0.373 (0.011)**
Contrato Indefinido	0.623 (0.019)**	0.598 (0.014)**
Minería	0.506 (0.052)**	0.685 (0.055)**
Manufactura y construcción	-0.116 (0.025)**	-0.193 (0.014)**
Comercio, restaurantes y transporte	0.031 (0.022)	0.106 (0.010)**
Financiera e inmobiliaria	0.122 (0.026)**	0.265 (0.018)**
Adm. pública, enseñanza y serv. sociales	0.134 (0.024)**	0.171 (0.014)**
Servicios del hogar y otros servicios	0.171 (0.024)**	0.218 (0.012)**
Lambda de Mills		-0.113 (0.014)**
Constante	-0.172 (0.079)*	-0.022 (0.075)
R^2	0.30	0.22
N	32,673	79,319

Errores estándar en paréntesis. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Finalmente se estimaron las diferencias salariales con el método de descomposición de Blinder –Oaxaca. En el cuadro N° 16 se encuentran los resultados estimados con el *pooled* de datos. La diferencia salarial fue calculada luego de obtener el *ratio de Mills* con los datos proveniente de las ecuaciones de participación para las mujeres con hijos e insertarlo en la estimación de diferencia de ingresos. La diferencia se divide en tres términos: diferencia atribuida a las dotaciones, diferencia debida a coeficientes y un término de interacción.

En la primera columna se encuentra la diferencia en términos brutos, es decir, sin corrección por sesgo de selección, la segunda columna es la estimación corregida³⁷ por sesgo de selección e incluye todos los regresores, tanto los de características personales, como del puesto laboral

Según estos resultados, las mujeres con hijos ganan 10.8% menos que las mujeres sin hijos, al corregir la brecha por sesgo de selección para las mujeres con hijos lo cual resulta estadísticamente significativo. La brecha sin corrección es de 16.9%.

El primer término que es el *efecto dotación* o la diferencia explicada por factores observables, tiene signo positivo según las estimaciones realizadas, con lo que se tiene que este factor es el que explica la brecha salarial. El segundo término, el *efecto coeficientes* o la diferencia atribuida a factores no observables, tiene signo negativo, por lo que, este término estaría reduciendo la brecha de ingresos.

Entonces, según los resultados, el motivo que está detrás de la diferencia salarial es una diferencia en las características personales y del puesto laboral en que se ubican las mujeres. El que las mujeres sin hijos hayan acumulado, en promedio, mayores niveles de educación, las llevan a ocupar puestos distintos a los que ocupan las mujeres con hijos³⁸.

En general, las mujeres que tienen hijos dedican menor cantidad de tiempo a actividades de estudio y tienen, en promedio, dos años menos de educación frente a las mujeres sin hijos, lo que podría explicar la diferencia de ingresos obtenidos.

Una posible explicación es la maternidad temprana que, al darse justamente en la etapa de acumulación de años de educación, está relacionada a la interrupción de estudios. Además de esto, si no están estudiando y tampoco están participando del mercado laboral, es posible que los puestos que ocupen cuando ingresen al mercado laboral, sean en sectores pocos productivos, efecto que se captura al incluir características del puesto laboral como contrato y sector económico, lo que influye como factor observable a la diferencia de ingresos.

Por otro lado, el efecto *coeficientes* que mide que ocurriría si las mujeres con hijos tuvieran los mismos niveles de coeficientes que las mujeres sin hijos, es decir si cada característica de las mujeres tuviera el mismo retorno en ingresos, para ambos grupos.

³⁷ El término “brecha ajustada” se refiere a la diferencia de ingresos luego de corregir por sesgo de selección

³⁸ Ver la contribución de cada regresor a la diferencia de ingresos en el anexo.

En este caso, el término *coeficientes* tiene un signo negativo, lo que indicaría que las mujeres con hijos tienen un pago mayor para cada característica, pero al tener menores niveles de educación y estar ubicadas en puestos menos favorables, ganan menos. El signo negativo en coeficientes, indica también que si las mujeres con hijos tuvieran los mismos retornos que las mujeres sin hijos, lo que quiere decir, si tuvieran los mismos coeficientes que las mujeres sin hijos, tendrían un pago menor.

El término de interacción indica que ambos efectos se relacionan positivamente, si se aumenta el valor del efecto *dotación*, el valor del efecto *coeficientes* se ve disminuido. Si se redujera el efecto de dotaciones, que es las mujeres tuvieran el mismo nivel de características personales y laborales, el efecto coeficientes aumentaría, y hasta podría aumentar tanto que la diferencia entre ambos grupos podría cerrarse y pasaría a tener signo negativo³⁹.

Cuadro N° 16

Descomposición Blinder-Oaxaca

Variable dependiente: Logaritmo de ingreso líquido por hora

	(1)	(2)
Mujeres sin hijos	1.658 (0.006)**	1.658 (0.006)**
Mujeres con hijos	1.489 (0.004)**	1.489 (0.004)**
Diferencia	0.169 (0.007)**	0.169 (0.007)**
Diferencia ajustada	-	0.108 (0.014)**
Dotaciones	0.147 (0.008)**	0.154 (0.008)**
Coeficientes	-0.068 (0.011)**	-0.128 (0.016)**
Interacción	0.089 (0.011)**	0.083 (0.011)**
<i>Observaciones</i>	111,998	111,992

Errores estándar robustos en paréntesis. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Los resultados de la columna (1) corresponden a la estimación sin corrección por sesgo de selección.

Los resultados de la columna (2) corresponden a la estimación corregida por sesgo de selección.

El término diferencia es la misma para ambas estimaciones, mientras que el término diferencia ajustada se refiere a la diferencia corregida por sesgo de selección.

³⁹ Ver en los anexos, la estimación para el grupo de mujeres según sean o no profesionales.

Para ampliar el análisis, se estimó la diferencia por rango de edad y por área geográfica. Cuando se efectúa la estimación para cada rango de edad, se puede observar que la brecha corregida por sesgo de selección llega hasta 36% para el rango de edad de 26 a 30 años, se reduce en los siguientes rangos y se vuelve no significativa en el rango de 41 a 45 años. Una posible explicación es que en los rangos de edad con mayor diferencia es decir de 26 a 35, son también los rangos donde se presenta mayor fertilidad, por tanto habría mayor presencia de niños pequeños y cambios de situación laboral⁴⁰.

Cuadro N° 17

Descomposición Blinder-Oaxaca por rango de edad

Variable dependiente: Logaritmo de ingreso líquido por hora

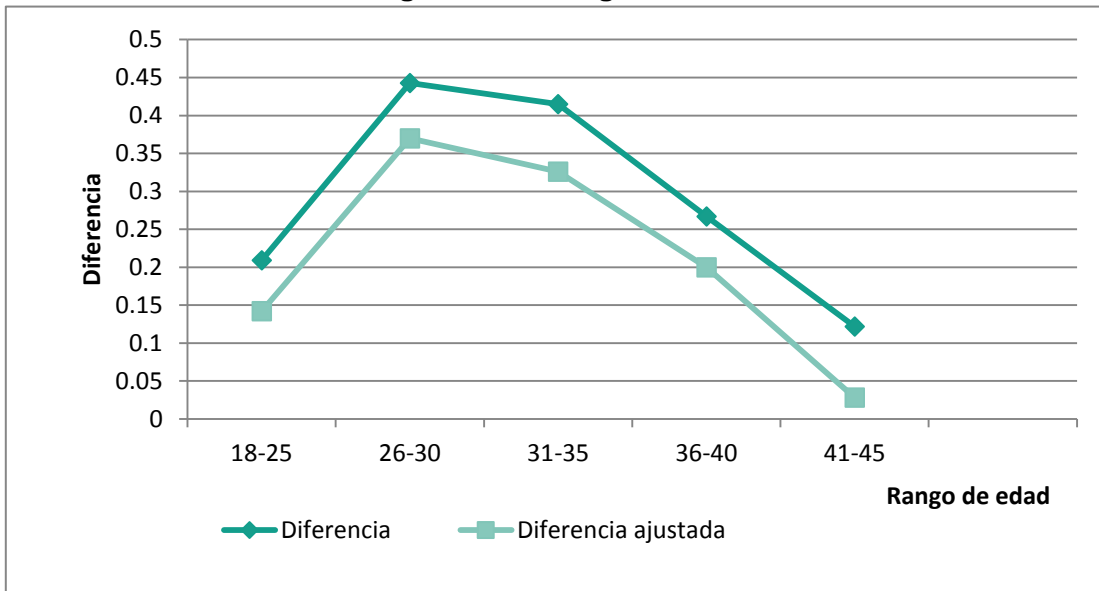
	18-25	26-30	31-35	36-40	41-45
Mujeres sin hijos	1.488 (0.007)**	1.867 (0.013)**	1.906 (0.020)**	1.815 (0.024)**	1.691 (0.026)**
Mujeres con hijos	1.279 (0.012)**	1.424 (0.011)**	1.491 (0.009)**	1.548 (0.009)**	1.569 (0.009)**
Diferencia	0.209 (0.014)**	0.443 (0.017)**	0.415 (0.022)**	0.267 (0.026)**	0.122 (0.028)**
Diferencia ajustada	0.100 (0.051)	0.362 (0.035)**	0.351 (0.032)**	0.226 (0.034)**	0.086 (0.035)*
Dotaciones	0.173 (0.014)**	0.402 (0.013)**	0.411 (0.014)**	0.320 (0.015)**	0.191 (0.015)**
Coefficientes	-0.089 (0.051)	-0.134 (0.037)**	-0.168 (0.035)**	-0.151 (0.034)**	-0.149 (0.033)**
Interacción	0.016 (0.015)	0.094 (0.019)**	0.108 (0.021)**	0.058 (0.018)**	0.043 (0.012)**
<i>Observaciones</i>	27,618	19,482	21,001	22,218	21,673

Errores estándar robustos en paréntesis. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

⁴⁰ Ver anexo A7, que muestra las tasas de fecundidad para cada rango de edad calculada por la ENDES

Gráfico N° 4:

Evolución de la brecha de ingresos a lo largo del ciclo de vida



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares. *Pooled* 2006-2016

Cuadro N° 18**Descomposición Blinder-Oaxaca por área geográfica****Variable dependiente: Logaritmo de ingreso líquido por hora**

	Lima Metropolitana	Resto Urbano	Rural
Mujeres sin hijos	1.801 (0.010)**	1.621 (0.008)**	1.146 (0.015)**
Mujeres con hijos	1.676 (0.009)**	1.533 (0.006)**	1.002 (0.008)**
Diferencia	0.126 (0.013)**	0.089 (0.010)**	0.144 (0.017)**
Diferencia ajustada	0.130 (0.028)**	0.035 (0.018)	0.059 (0.030)*
Dotaciones	0.095 (0.015)**	0.094 (0.010)**	0.068 (0.017)**
Coeficientes	-0.043 (0.030)	-0.127 (0.022)**	-0.160 (0.035)**
Interacción	0.078 (0.019)**	0.067 (0.015)**	0.151 (0.024)**
<i>Observaciones</i>	18,216	65,400	28,376

Errores robustos en paréntesis. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Cuando se realiza la estimación por área geográfica, la mayor diferencia se encuentra en Lima Metropolitana, donde la brecha de ingresos bruta es de 12.6%, pero se aumenta a 13% si se realiza la corrección por sesgo de selección. Si se considera el área correspondiente al resto urbano, la diferencia es 8.9% y resulta 3.5% si se corrige por sesgo de selección, aunque no tiene significancia estadística. Mientras que en el área rural existe una brecha de 14%, pero si se considera la corrección por sesgo, esta se reduce a 5.9%.

Esta diferencia en Lima Metropolitana puede presentarse porque, al ser la capital y debido al tamaño urbano que tiene, es mayor el tiempo requerido si se decide participar del ámbito público, pues si una mujer decide laborar o estudiar, es probable que este centro de trabajo o estudio no esté cerca a su casa, por lo que necesita un tiempo mayor al que necesitaría si tuviera que trabajar o estudiar en una ciudad más pequeña. Además, es posible que los familiares, que pueden servir como soporte de cuidado, se encuentran viviendo lejos del hogar de la madre. Ambos factores representan limitantes a las mujeres.

También es probable que al ser la capital, haya puestos de trabajo más productivos, sin embargo estos estarían ocupados por las mujeres sin hijos, lo que se analizó de forma parcial con estadística descriptiva de la sección previa.

8. Conclusiones

El presente realizado con los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) y complementado con los datos de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT), encuentra diferencias entre los ingresos laborales de las mujeres con hijos y sin hijos, sin embargo estas son explicables por factores observables, pues las dotaciones que tienen las mujeres con hijos son menores que las mujeres sin hijos, es decir menor educación, menor experiencia.

Como una forma previa de estudio del mercado laboral, se examinó el uso del tiempo de las mujeres con los datos de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT). Se encontró que tanto aquellas mujeres que no participan en el mercado y están en condición de PEA desocupada o PEI, como aquellas que sí participan y son parte de la PEA ocupada, realizan trabajos domésticos no remunerados por largas horas semanales.

Las mujeres que no participan del mercado laboral, destinan entre 43 y 66 horas semanales a trabajos domésticos no remunerados. La primera cifra corresponde a las mujeres sin hijos y la segunda a las mujeres con hijos, para las cuales el tiempo promedio de trabajo doméstico es mayor que el tiempo de una jornada laboral legal.

Al considerar a las mujeres en condición de ocupadas se encontró que, a pesar de participar del mercado laboral, también destinan tiempo a trabajos domésticos no remunerados. En cuanto a las mujeres sin hijos, destinan 26 horas semanales a trabajos domésticos y de cuidado, cifra que aumenta a 47 horas al tratarse de mujeres con hijos.

Este doble trabajo se observa al medir la carga global de trabajo⁴¹, pues los resultados obtenidos de la ENUT indican que las mujeres sin hijos tienen una carga global de trabajo de 61 horas semanales, mientras que las mujeres con hijos tienen una carga global de hasta 80 horas semanales.

Este tiempo dedicado a trabajos del hogar, se relaciona también con menor tiempo dedicado a actividades educativas. Así, las mujeres que se encuentran en condición de inactivas y que no tienen hijos, destinan 15 horas actividades educativas; pero al tratarse de mujeres en la misma condición de inactividad sólo que con hijos, estas destinan menos de una hora semanal a educación. Dado que son valores promedio, esta cifra se puede entender como que son pocas las mujeres con hijos que no participan del mercado laboral y que destinan tiempo al estudio.

El análisis descriptivo laboral se realizó con los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), de donde se obtuvieron los resultados de la tasa de participación laboral, y los motivos por los que las mujeres no participantes no buscaron un trabajo.

⁴¹ La carga global de trabajo se refiere a la suma del tiempo destinado al trabajo remunerado y el tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado.

Al considerarse a aquellas que sí tenían deseos de trabajar, el 50.4% de las mujeres sin hijos que no participan del mercado laboral señaló que la principal actividad realizada en la semana previa a la encuesta fue la de estudiar, mientras que el 91.8% de las mujeres con hijos manifestaron que su principal actividad fue realizar los trabajos del hogar.

Se analizó también el tipo de empleo que tienen las mujeres. Como primer punto se analizaron las características referentes a calidad del empleo, que para el presente estudio son tres: un puesto de trabajo no vulnerable, el acceso a la protección social y el acceso a puestos de trabajo formales.

Sobre la vulnerabilidad del puesto de trabajo, revisada según la definición de la OIT, se obtuvo que las mujeres con hijos tienen mayor representación en los empleos vulnerables, llegando a un 53%, frente a un 28% de las mujeres sin hijos

Sobre la protección social, se encontró que hay un mayor porcentaje de mujeres con hijos que son aseguradas, debido a que el acceso al seguro social puede ser por contribución individual o porque la pareja/conyugue es asegurado y otorga la protección a sus hijos y a la madre de ellos. Sin embargo, en lo referente al acceso al sistema de pensiones, sólo el 23% de mujeres con hijos tienen acceso, frente al 28% de las mujeres sin hijos. En el caso de las pensiones la contribución sólo es individual.

También se vio la situación de informalidad y los resultados indican que la representación es mayor para las mujeres con hijos con un 68.1% de ellas que tienen puestos informales, mientras que para las mujeres sin hijos esta cifra se reduce a 51.3%.

Como segundo punto se analizaron los sectores económicos en los que se encuentran trabajando. Se observó que la mayoría de mujeres de ambos grupos se encuentra en el sector de 'Comercio, restaurantes y transportes'.

En cuanto a las ocupaciones que desempeñan, las mujeres con hijos se desempeñan principalmente como 'obreras y ambulantes' (30%) y como trabajadoras de servicios personales' (27%) y sólo un 8% se desempeña como oficinista o profesional. En lo que se refiere a las mujeres sin hijos se desempeñan principalmente como técnicas y empleadas (29%) y sube la proporción en la categoría de ejecutivas y profesionales (16%).

Para el análisis econométrico, se utilizó una base de datos tipo *pooled* del periodo 2006-2016 construida con las variables de la ENAHO. Se empezó por estimar la participación laboral, para lo que se utilizó el método probit. Luego se estimaron las regresiones de ingresos para cada grupo de mujeres y finalmente se estimó la brecha de ingresos laborales mediante el método de Blinder Oaxaca.

De la estimación de probabilidad de participación se halló que tener hijos menores a 3 años está relacionado a una probabilidad 14.3% menor de participación, mientras que tener hijos entre 4 y 6 años reduce la probabilidad en 3.6%, con lo que se comprueba que efecto se reduce considerablemente del primer rango de edad de los niños, al siguiente rango de edad. Si la mujer tiene hijos entre 7 y 12 años o entre 13 y 18 años, esto significa más bien un incentivo de 2.7% y 4.1% respectivamente.

El tener hijos pequeños implica una menor participación, sobre todo en las edades en que no existe una suficiente oferta de servicios de cuidado, por lo que es probable que las mujeres asuman este trabajo. Esta restricción desaparece cuando los hijos son mayores de 7 años, lo que también se puede relacionar a que estos hijos tienen menores necesidades de cuidado.

En lo que se refiere al número de hijos, tener dos hijos aumenta la probabilidad de participación en un 2.5%, tener 3 hijos aumenta en 1.5% la probabilidad y tener de 4 a más hijos representa una menor probabilidad de participación en 4% en promedio sobre las mujeres que solo tienen un hijo.

Finalmente, el análisis de diferencias salariales estimado mediante el método de Blinder Oaxaca, en la versión *threefold*, la cual divide la diferencia en tres términos, lo que permite identificar la parte de la brecha debida a factores observables y la parte debida a factores no observables.

La brecha estimada es de 10.8% en contra de las mujeres con hijos. Los resultados indican que el mayor efecto proviene de la diferencia de *endowments* (15.4%) entre ambos grupos de mujeres, es decir, la diferencia se debe a factores explicados. Una posible explicación es porque hay diferencia en los valores promedio de dotaciones que tienen ambos grupos de mujeres.

Las dotaciones hacen referencia a los años de educación, a la edad y a las características del puesto laboral que tienen las mujeres. Dado que las diferencias en salarios son atribuidas a esta asignación desigual de dotaciones, se encuentra que un factor determinante de las diferencias es que las mujeres con hijos tienen menores años de educación, a la vez que están ubicadas en puestos en los que se recibe menor pago.

Esto puede estar ligado a que las mujeres, una vez que tienen hijos, dedican mayor tiempo a los trabajos de la esfera privada, restando tiempo para la acumulación de capital, como el tiempo necesario para la educación y conseguir experiencia laboral y por ende, se encuentran en otro tipo de trabajos, los cuales no requieren mayor especialización.

Por tanto, la presencia de hijos representa una pérdida salarial debida a las diferencias de dotaciones que tienen las mujeres, dado que las mujeres con hijos tienen, en promedio, menor cantidad de capital humano, las políticas deben ir enfocadas en aumentar este capital.

Sobre las limitaciones del presente estudio, se encuentran las referidas a los datos y a la metodología, sin embargo estas pueden ser abordadas en el futuro, dando lugar a nuevas líneas de investigación y estudios complementarios.

Sobre el alcance de los datos, se calculó la variable 'mama' pues no existe una pregunta que mencione si la persona tiene o no hijos. Dado que hay una alta tasa de hogares monoparentales, este cálculo sólo fue válido para las mujeres, es decir la data de la Encuesta Nacional de Hogares no permite la comparación entre hombres con y sin hijos,

pues hay más de un 20% de niños que sólo viven con la madre, resultando inexacta la separación entre hombres.

En cuanto al uso del tiempo, el cálculo de la variable 'mama' se realizó tomando como referencia los hogares expandidos, pues no se encuentra data a nivel de hogar nuclear, pudiendo considerar como mujer sin hijos a aquellas jóvenes madres que hijas del jefe de hogar. Sería importante, que dado el propósito inicial de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, que es medir el uso del tiempo, sobre todo para visibilizar las diferencias entre los trabajos realizados por hombres y mujeres, se incluya de forma explícita la variable hijos. Que se pregunte la cantidad de hijos y si viven o no en el hogar.

Sobre la vigencia de los datos, esta encuesta sólo se encuentra disponible para el año 2010, siendo necesaria una encuesta actualizada, la cual se podría efectuar con nuevos parámetros de muestreo que se van a generar a partir del reciente censo. La existencia de una encuesta periódica y que contienen un mayor número de variables, como algunas referentes al acceso a servicios públicos de cuidado, sería de gran utilidad para futuras investigaciones.

En cuanto a las limitaciones metodológicas de este estudio se encuentra que no analiza la trayectoria laboral de las mujeres, pues dado el planteamiento inicial, la investigación se centró en la diferencia de mujeres con hijos y sin hijos, sin considerar como cambiaría la vida laboral de la misma mujer antes y después de tener hijos.

Además, el presente estudio no ha considerado de forma explícita la posible endogeneidad de la decisión de ser madre. Eso debido a que la decisión de tener hijos puede estar influenciada por los ingresos recibidos por las mujeres. Con esta acotación, queda abierta la posibilidad a nuevas líneas de investigación que aborden el problema de la desigualdad de ingresos entre mujeres, desde la influencia de los ingresos sobre la decisión de ser madre.

Esta investigación pretende plantear un inicio sobre el estudio no sólo de los ingresos recibidos por las mujeres con y sin hijos, sino también del trabajo realizado por ambos grupos de mujeres, quedando abierta la investigación sobre la carga global de trabajo que tienen las mujeres con hijos, quienes a pesar de tener menores ingresos, tienen un mayor trabajo a realizar.

9. Recomendaciones de política

A pesar que se ha logrado mejorar el acceso de las mujeres en el sistema educativo, las políticas públicas no han considerado que, la feminización de los trabajos de cuidados, se transforma en barreras implícitas al acceso de las mujeres a los sistemas de educación y al mercado laboral, situación que se acentúa cuando la mujer tiene hijos.

Las actuales condiciones laborales de la mujer, descritas en el presente estudio, contrastan con los políticas gubernamentales que tienen como objetivos la inclusión social, la igualdad de oportunidades y la lucha contra la pobreza, objetivos propuestos por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) en el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 y Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021.

Según el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017, las políticas públicas deben transversalizar el enfoque de género, garantizando la igualdad y protección de derechos para hombres y mujeres (MIMP 2012). Por tanto, garantizar la igualdad debe incluir también la igualdad de acceso a la educación y al trabajo para todas las mujeres, punto relevante para la propuesta del siguiente plan correspondiente al periodo 2017-2021.

Por otra parte, el Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021 tiene como principal lineamiento de política que el estado garantiza la protección y fortalecimiento de las familias. El enfoque que propone es que la familia tiene funciones que cumplir, de esta forma para que la familia cumpla su función de cuidado, se requiere implementación de servicios de cuidado en los centros de trabajo, como forma de conciliación de trabajo y familia; para que cumpla su función de seguridad económica, se requiere que el o la jefe de hogar tenga algún tipo de capacitación laboral que le permita obtener los ingresos necesarios.

En el año 2013, El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a través de Dirección de Fortalecimiento de las Familias – DIFF, organizó la VI Convención Nacional de Familias cuyo tema fue “Políticas Públicas de Fortalecimiento de las Familias: Construyendo el Sistema Nacional de Cuidados” en el que se expresa la necesidad de la implementación de un sistema de cuidados apelando a que las mujeres requieren condiciones de bienestar para ejercerse como ciudadanas, trabajadoras y posibles madres.

Sobre los servicios de cuidado brindados por el estado, en los años noventa se creó el programa *wawa-wasi*, que tenía como objetivo “promover alrededor del país acciones orientadas a generar condiciones favorables para el desarrollo integral de los niños por debajo de los 4 años de edad, especialmente para aquellos que se encuentran en situación de riesgo”.

Este programa fue cambiado el año 2013 a Cuna más, que tiene como objetivo población focalizada, constituida por hogares en pobreza y pobreza extrema de 877 distritos del país. El programa consta de dos servicios: Cuidado diurno y Acompañamiento a familias.

La cobertura de su servicio de cuidado diurno llegó a 49 024 niñas y niños⁴², teniendo en cuenta que la población entre 0 y 4 años bordea los 3 millones de niños, este servicio cubre a un porcentaje muy limitado.

Acorde a su objetivo de tratar a niños en situación de vulnerabilidad, este programa no está centrado en brindar una oferta integral de servicios de cuidado. Por su baja cobertura y su razón de ser enfocada en el desarrollo infantil antes que en cuidados, este servicio no sería una alternativa a considerar por la gran mayoría de mujeres.

Recientemente, en diciembre del 2016, el tema de cuidados fue tratado en el legislativo. Se presentó una propuesta de ley que propiciaba la oferta de servicios de cuidado en los centros laborales, llamada **“Derecho al cuidado de niñas y niños en sala-cuna, guardería, y centros de cuidado infantil a cargo del sector público y privado-Proyecto de Ley 775-2016 CR”**, que planteaba la implementación de Salas Cunas y Guarderías en empresas públicas y privadas que cuenten con más de veinte trabajadores, sin embargo esta iniciativa no prospero.

Según los resultados de este estudio, es necesario que las políticas incluyan un enfoque de género, de forma intersectorial, es decir que el problema sea abordado de forma integral por los diversos sectores gubernamentales. Además, es necesario que se considere de forma explícita que la feminización de trabajos del hogar y la falta de sistemas públicos de cuidado se transforman en barreras al acceso igualitario de las mujeres a los sistemas educativos y al mercado laboral. En este sentido, se recomienda que las políticas educativas y laborales que buscan la igualdad de oportunidades consideren entre sus objetivos:

Un enfoque de género que visibilice la situación de las mujeres, y sobre todo de las mujeres con hijos, considerando igualar las oportunidades de acceso a los servicios educativos y al mercado laboral.

1. Facilitar el acceso de las mujeres con hijos a la educación

Recomendación 1: Mejorar los servicios educativos de forma que los alumnos puedan percibir que continuar los estudios es una opción rentable.

Esta recomendación es general, pero es importante, sobre todo en las mujeres, debido a la relación observada entre embarazo temprano y abandono de estudios, que aunque no es de alcance de esta investigación, sí está ampliamente revisado por la literatura

⁴² Cifra vigente a febrero 2017 según el portal web del programa Cuna Más.

existente sobre el tema y que fue revisada para el desarrollo de este trabajo. Este asunto es de competencia del Ministerio de educación.

Recomendación 2: Complementar los centros de educación básica para adultos de forma que ofrezcan servicios de cuidado.

Actualmente, los centros de Educación Básica Alternativa (EBA) del Ministerio de Educación (MINEDU), a través de su Programa de Educación Básica Alternativa de Jóvenes y Adultos (PEBAJA) brindan la oportunidad de completar estudios a aquellos que no accedieron a la educación básica regular, y tiene como objetivos atender a estudiantes que: (a) No se insertaron oportunamente en el Sistema Educativo. (b) No pudieron culminar su Educación Básica. (c) Requieren compatibilizar el estudio y el trabajo. (d) Han egresado del Programa de Alfabetización y desean continuar sus estudios.

Sin embargo, estos motivos no consideran de forma explícita un enfoque de género, lo cual es importante para lograr una igualdad de oportunidades pues según las conclusiones de este estudio, es entre las mujeres con hijos que se encuentran las menores tasas de educación y son quienes requieren mayor apoyo para reinsertarse en la educación básica⁴³.

Una forma de que estos centros se involucren con la problemática de las mujeres con hijos y sin estudios concluidos, es que deberían tener un espacio de cuidados para aquellas mujeres que dejaron los estudios por el motivo de la maternidad, para que así puedan terminarlos de forma satisfactoria y que el hecho de pasar por la maternidad no signifique un impedimento para su desarrollo académico y posterior desarrollo laboral.

Recomendación 3: Propiciar condiciones para que las mujeres con hijos puedan tener acceso a educación superior

Esta sería una propuesta que iguale las oportunidades para todas las mujeres, ya que parte de los hallazgos de este estudio es que mientras las mujeres sin hijos se encuentran inactivas por estar estudiando, las mujeres con hijos se encuentran inactivas por dedicarse a trabajos dentro del hogar.

Una alternativa puede ser la implementación de servicios de cuidados cerca de lugares en que se encuentren conglomerados educativos, es decir donde confluyen los institutos o las universidades.

A nivel de la región, se tienen programas que cubren este aspecto. En Argentina, el programa provincial “Córdoba con Ellas”, se centra en la participación de la mujer tanto en el trabajo como en la educación. En este punto, el incentivo a que las mujeres sigan estudiando luego de tener hijos se logra tanto mediante becas sujetas a permanencia en

⁴³ Según los datos del informe de género del INEI, para el año 2014 el 82% de mujeres entre 20 y 24 había terminado la secundaria, cifra que disminuye conforme aumenta el rango de edad. Teniendo en cuenta que aún están en el inicio de la vida laboral, hay un 18% de mujeres que requiere reinsertarse en la educación básica para tener mayores oportunidades futuras.

la escuela como a implementación de salas-cuna en la universidad de la región, que la sala “Colmenita” en Universidad Nacional de Córdoba (UNC)

2. Crear condiciones para la capacitación laboral de todas las mujeres

Recomendación 1: Incorporar el enfoque de género en los programas de capacitación laboral

Dado que uno de los hallazgos es que las mujeres con hijos están en puestos menos productivos, la importancia de estas capacitaciones radica en que son necesarias para ayudarlas a salir de sectores poco productivos y con bajo salario y poder alcanzar los sectores más productivos.

En cuanto a programas de capacitación, usualmente son dirigidos hacia jóvenes y tienen como objetivo que estos se incorporen al mercado laboral. Un ejemplo de esto es “Jóvenes Productivos” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Sin embargo, es necesario que cuenten con un enfoque que considere que hay mujeres jóvenes que tienen hijos, y por tanto se requiere de un espacio de cuidado durante el tiempo que ellas tuvieran que asistir a sus capacitaciones.

Una recomendación viable es la más del punto anterior, en que se creen centros de servicios de cuidado en las zonas donde se concentran los institutos que tienen estos convenios con el MTPE.

Recomendación 2: Coordinación con centros laborales

Este punto sería importante, pues uno de los hallazgos es que tener hijos es un costo de oportunidad en el sentido que las mujeres no estarían en el mercado laboral por estar en casa realizando los trabajos de cuidado, de esta forma están perdiendo experiencia laboral.

Dado que no haber trabajado nunca o haber salido de un empleo y pasar un periodo de desempleo son acontecimientos que implican una penalización en sí mismo (Yamada 2008), insertarse o reinsertarse al mercado laboral puede ser bastante complicado.

Una recomendación es generar una especie de pasantía en las empresas, priorizando a aquellas mujeres con hijos que se encuentren en alguna situación vulnerable económicamente, o riesgosa para su integridad. Para llevar a cabo estas acciones, se tendría que coordinar entre MIMP y el MTPE, de forma que se priorice al grupo de mujeres en riesgo, así como aquellas en situación crítica como pobreza o pobreza extrema, que pueden ver perpetuada su situación por un embarazo.

3. Implementar y mejorar las políticas de género

Este punto es importante, pues la presente investigación se centró en la división sexual del trabajo, la cual ha sido construida socialmente, feminizando trabajos domésticos. Se requiere dos medidas en este sentido. La primera relacionada a hacer efectivos los derechos reproductivos de la mujer, de forma que puedan tener hijos luego de terminar al menos la educación básica y la siguiente es un enfoque en que los hijos no sean un obstáculo para el desarrollo de la mujer.

Recomendación 1: Garantizar los derechos reproductivos de las mujeres

Según los resultados del presente estudio, muchas mujeres llegan a tener hijos sin antes haber culminado la educación básica que le permitan acceder a empleos mejor remunerados, una muestra de esto es que hay un 40% de mujeres que ya son madres y que no han terminado la secundaria.

Para esto es necesaria una política que implique al Ministerio de Salud y que se facilite el acceso a métodos anticonceptivos aun antes de cumplir la mayoría de edad, pues actualmente hay muchas barreras para conseguirlos en los establecimientos. Recurrir a la adquisición de anticonceptivos en forma privada, consiguiéndolos de una farmacia o una clínica es muy poco probable para aquellas mujeres que aun no tienen ingresos propios. También es necesaria una currícula de educación que incluya la educación sexual.

Recomendación 2: Promover políticas y educación con perspectiva de género

Es necesario que las políticas incluyan un enfoque de género, de manera intersectorial, de modo que dicho enfoque no sea sólo un complemento de política, sino que se asuma un compromiso activo de parte de los diversos sectores gubernamentales, para poder superar estas desigualdades entre las mujeres. Los conceptos claves para esta recomendación son la corresponsabilidad y la educación con perspectiva de género

El concepto de corresponsabilidad social de los cuidados se refiere a que estos deben realizarse involucrando a familias, estado y sector privado. Esta sugerencia va acorde a las normas internacionales, como el convenio 156 de la OIT, según el cual se establece que los trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a trabajar, para lo cual es necesario que las políticas públicas consideren “desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar”.

De igual forma, una educación con perspectiva de género logrará que se asuma una corresponsabilidad al interior de las familias, de modo que se considere que los hijos son de ambos padres, y que se pueden repartir los trabajos de cuidado equitativamente y no sólo recargarlos sobre la madre.

Estas recomendaciones de políticas le corresponden principalmente al MIMP pues con una coordinación mediante la cual se reconozca que las desigualdades de género son constructos sociales y ponen en riesgo a las mujeres, se puede lograr una educación mas inclusiva y equitativa.

• Referencias

Abramo, L. W., Valenzuela, M. E., & Pollack, M. (2000). *Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina: Avances y desafíos cinco años después de Beijing*. Oficina Internacional del Trabajo.

Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *ILR Review*, 30(2), 175-187.

Anker, R. (1997) La segregación profesional entre hombres y mujeres: Repaso de las teorías. *Revista internacional del trabajo*, 116(3), p. 343-370.

Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia. *Borradores de investigación*. No. 8 (Junio de 2000).

Becker, G. S. (1964). Human capital theory. *Columbia, New York*.

Becker, G. S. (1975). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (No. 04; LB2321, B4 1975.).

Beltrán, A., & Lavado, P. (2015). El impacto del uso del tiempo de las mujeres en el Perú: un recurso escaso y poco valorado en la economía nacional.

Blinder, A. S. (1974). *Toward an economic theory of income distribution* (Vol. 11). The MIT Press.

Bonder, G. (1994). Mujer y educación en América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación*, 6..

Botello, H. A., & López Alba, A. (2016). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica. *Semestre Económico*.

Burin, M. (2004). Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes. *Subjetividades y procesos cognitivos* 5, 48-77.

Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 39(1), 75-86.

Burin, S. M. M. (2011) Laberintos de cristal en la carrera laboral de las mujeres. El rol de las mentoras. *Universidad de ciencias empresariales (UCES)*

Busso, M., Bassi, M., Urzúa, S., & Vargas, J. (2012). *Desconectados: habilidades, educación y empleo en América Latina*. BID.

Bynner, J., & Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment, or training (NEET). *Journal of vocational behavior*, 60(2), 289-309.

Carrasco, C. (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿ un asunto de mujeres?. *Mientras tanto*, (82), 43-70.

Carrasco, C. (2011). *La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes*. *Revista de economía crítica*, (11), 205-225.

CEPAL, N. (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible.

Cerrutti, M. S., & Binstock, G. P. (2009). *Familias latinoamericanas en transformación: desafíos y demandas para la acción pública*. CEPAL.

Chodorow, N. M. S. (1984). *El ejercicio de la maternidad: psicoanálisis y sociología de la maternidad y paternidad en la crianza de los hijos* (No. 306.8743 C4).

Covarrubias Terán, M. A. (2012). *Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familias contemporáneas*.

Cuesta, L. S. (2008). PROPUESTAS TEÓRICAS FEMINISTAS EN RELACIÓN AL CONCEPTO DE MATERNIDAD.

Damián, A. (2014). *El tiempo, la dimensión olvidada en los estudios de pobreza*. *El Colegio de Mexico AC*.

Durkheim, E. (1987). *La división del trabajo social* (Vol. 39). Ediciones Akal.

Esquivel, V. (2011). *La economía del cuidado en América latina. Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*, Panamá: PNUD.

Esquivel, V. (2007). *Género y diferenciales de salarios en la Argentina*. M. Novick and H. Palomino, coordinators. *Estructura Productiva y Empleo: Un Enfoque Transversal*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Esquivel, V., Faur, E., & Jelín, E. (2012). Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y Estado. *Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el Estado y el mercado*, 11-43.

Feres, María Ester (2009), "Ciudadanía económica y laboral de las mujeres", *Privilegiadas y discriminadas. Las trabajadoras del sector financiero*, María Nieves Rico y Flavia Marco, Cuadernos de la CEPAL, N° 43 (LC/G.2403-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Favara, M., Lavado, P., & Sanchez, A. (2016). Understanding teenage fertility, cohabitation, and marriage: the case of Peru.

Galarza, F., & Yamada Fukusaki, G. (2014). Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo.

Great Britain. Cabinet Office. Social Exclusion Unit. (1999). *Bridging the gap: new opportunities for 16-18 year olds not in education, employment or training*.

Heckman, J. J. (1977). Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labor supply functions).

Hoyos, R. D., Rogers, H., & Székely, M. (2016). Ninis en América Latina: 20 millones de jóvenes en búsqueda de oportunidades.

Hood, J. C. (1986). The provider role: Its meaning and measurement. *Journal of Marriage and the Family*, 349-359.

Iglesias F, C. y Llorente Heras, R. (2008). "Evolución reciente de la segregación laboral por género en España", *Documentos de Trabajo (IAES, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social)*, (13), Universidad de Alcalá.

Jann, B. (2008). A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. *Stata Journal*, 8(4), 453-479.

Málaga, R., Oré, T., & Tavera, J. (2014). Jóvenes que no trabajan ni estudian: el caso peruano. *Economía*, 37(74), 95-132.

Marco, F. (2004). *Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género* (No. 90). United Nations Publications.

Marco, F., Rico, M. N., & de Cooperación Técnica, S. A. (2009). *Privilegiadas y discriminadas: las trabajadoras del sector financiero*. CEPAL.

Molina, J. A., & Montuenga, V. M. La penalización salarial por maternidad en España.

Mendes, R. V. (2005). Decomposition of gender wage differentials among Portuguese top management jobs. Escola Superior de Gestão, Instituto Politécnico do Cavado.

Mendoza, W., & Subiría, G. (2013). El embarazo adolescente en el Perú: situación actual e implicancias para las políticas públicas. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 30(3), 471-479.

Montaño, S., & Batthyány, K. (2012). *Construyendo autonomía: compromisos e indicadores de género*. CEPAL.

Naccarato, I. D. (2015). Between teenage mothers and teenagers as mothers: an analysis about their life trajectories and the factors that influence their configuration.

- Nussbaum, M. C. B. (2002). *Las mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades* (No. 305.42 N87).
- Ñopo, H. (2012). *New century, old disparities: gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean*. World Bank Publications.
- Ñopo, H. (2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. *The review of economics and statistics*, 90(2), 290-299.
- Oaxaca, R. L., & Ransom, M. R. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of econometrics*, 61(1), 5-21.
- Olarte, L., Peña, X., & ECONÓMICA, E. S. P. (2010). El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos. *Revista Ensayos Sobre Política Económica*, 28(63), 190-231.
- OIT (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. *Santiago, OIT, PNUD*. 162p.
- OIT (1999) Memoria del director general “Trabajo decente”, *presentada en la Conferencia Internacional del Trabajo 87° reunión 1999*
- OIT (2016). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*
- ONU mujeres. (2016). El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos resumen. *Estudios Feministas*, 24(2), 589-615.
- Picchio, A. (2001). Un enfoque macroeconómico ampliado de las condiciones de vida. *Tiempos, trabajos y género*, 15-37.
- Piras, C., & Ripani, L. (2005). *The effects of motherhood on wages and labor force participation: evidence from Bolivia, Brazil, Ecuador and Peru*. Inter-American Development Bank.
- Rentería, J.M & Román, A. (2015a). Empleo informal y bienestar subjetivo en el Perú: Orientando las políticas públicas para un desarrollo social integral PROYECTOS MEDIANOS (PM)- A3-PMN-T19-03-2013 INFORME FINAL
- Rentería, J. M. (2015b). *Brechas de ingresos laborales en el Perú urbano: una exploración de la economía informal*. Lima.
- Rodríguez Enríquez, C. (2005, September). Economía del cuidado y política económica. Una aproximación a sus interrelaciones. In *documento presentado a la trigésimo octava reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), septiembre*.
- Rodríguez Enríquez, C. (2007). Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. *Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente*, 229-240.

Rodríguez Enríquez, C. (2012). La cuestión del cuidado: ¿ El eslabón perdido del análisis económico?. *Revista Cepal*.

Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad, marzo-abril* (256), 30-44.

Rojas, V., Guerrero, G., & Vargas, J. (2016). Gendered Trajectories Through Education, Work and Parenthood in Peru.

Salazar, A., Rodríguez, L. F., & Daza, R. A. (2007). Embarazo y maternidad adolescente en Bogotá y municipios aledaños: Consecuencias en el estudio, estado civil, estructura familiar, ocupación y proyecto de vida. *Persona y Bioética, 11*(2), 170-185.

Saletti Cuesta, L. (2008). Propuestas teóricas feministas en relación al concepto de maternidad. *Clepsydra*, 169-183.

Salinas, S. (2014). Vivencias y relatos sobre el embarazo en adolescentes Una aproximación a los factores culturales, sociales y emocionales a partir de un estudio en seis países de la región. *Panamá: UNICEF y Plan Internacional*.

Spence, M. (1973). Job market signaling. *The quarterly journal of Economics, 87*(3), 355-374.

Tello, P. M. D. (2015). ¿ Es la informalidad una opción voluntaria o la última alternativa de empleo en el Perú?. PROYECTOS MEDIANOS (PM)-CIES PM-A2-T1-PM-Nac INFORME FINAL

Terán, M. A. C. (2012). Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familias contemporáneas. *Revista de estudios de género: La ventana, 4*(35), 183-217.

Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de relaciones laborales, 23*(1), 0015-33.

Toyama, J., Chávez, V. R., & Vieira, M. T. (2009). Retos pendientes para implementar la flexiguridad en el Perú. *documentos de proyectos, Santiago do Chile, Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), inédito*.

Yamada, G. (2006). *Retornos a la educación superior en el mercado laboral: ¿ Vale la pena el esfuerzo?* (No. 06-13).

- **Anexos**

A1. Descripción de las variables utilizadas de la ENUT

Actividades		Preguntas utilizadas	
A	Necesidades personales	p502a	p503a
B	Actividades educativas	p502 b	p503 b
C	Actividades culinarias	p502 c	p503 c
D	Aseo de la vivienda	p502 d	p503 d
E	Cuidado y confección de ropa	p502 e	p503 e
F	Reparación, construcción y mantenimiento en la vivienda	p502 f	p503 f
G	Cuidado de bebés, niñas, niños y adolescentes	p502 g	p503 g
H	Cuidado de miembros del hogar que presentaron algún síntoma	p502 h	p503 h
I	Compras para el hogar	p502 i	p503 i
J	Gerencia y organización del hogar	p502 j	p503 j
K	Familia y sociabilidad	p502 k	p503 k
L	Tiempo libre	p502 l	p503 l
M	Cuidado de huertos y crianza de animales del hogar	p502m	p503m
N	Tareas de apoyo a otro hogar (trabajo no remunerado)	p502n	p503n
O	Trabajo voluntario para organizaciones o instituciones	p502o	p503o
P	Cuidado de miembros del hogar con dificultades físicas	p502 p	p503 p
	Tiempo dedicado al trabajo remunerado total	609	

Fuente: Cuestionario de Encuesta Nacional del Uso del Tiempo 2010

A2. Descripción de las profesiones

Ocupaciones	Descripción de ocupaciones según CIUO 88
Ejecutivos y profesionales	1. Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas
	2. Profesionales, científicos e intelectuales
Técnicos y empleados	3. Técnicos de nivel medio y trabajadores asimilados
	4. Jefes y empleados de oficina
Serv. personales y vendedores	5. Trabajadores calificados de los servicios personales, protección, seguridad y vendedores del comercio y mercado
Agricultores	6. Agricultores (explotadores); trabajadores calificados agropecuarios, pesqueros
Obreros y ambulantes	7. Obreros, operadores de las actividades de minas, canteras, petróleo, industrias manufactureras (no incluye confección de productos de papel y cartón, elaboración de productos de caucho y plástico, artes graficas, fabricación de instrumentos de música) y otros oficios
	8. Obreros de la construcción, confeccionadores de productos de papel y cartón, trabajadores del caucho y plástico, de las artes graficas, fabricación de instrumentos de música, pintores, conductores de máquina y medios de transporte (excepto a pedal y a mano) y otros afines
	9. Trabajadores no calificados de los servicios; peones agropecuarios, forestales, de la pesca, de las minas y canteras, ind. Manufactureras, construcción, peones de carga y vendedores ambulantes y otros afines

*Las variables de la ENAHO referentes a ocupaciones, se recategorizaron según código correspondiente del CIUO 88.

A3. Definición de variables a utilizar

A. Características personales			
Código	Variable	Unidades	Descripción
educ	Años de educación	años	años de educación desde primer grado de primaria
edad	Edad de la mujer	años	Edad consignada en la encuesta.
prof	Profesional	1= profesional	si tiene el nivel superior técnico o universitario completo.
j_hogar	Jefa de hogar	1=si es jefa de hogar, 0= otro caso	indicador de jefatura de hogar expandido
pareja	Pareja	1=tiene a la pareja en el hogar, 0=si no tiene a la pareja en el hogar	Mujer con pareja, siempre que sea miembro del hogar según el cuestionario de la ENAHO. No considera estado civil.
N	Mama	1=tiene hijos en el hogar, 0=no tiene hijos en el hogar	Mujer con hijos, que viven en el hogar
B. Características dentro del hogar			
Código	Variable	Unidades	Descripción
k3	Mujer con hijos menores de 3 años	1=si tiene hijos menores 0=otro caso	indica si en el hogar de la mujer se encuentra un hijo menor a 3 años
K46	Mujer con hijos entre 4 y 6 años	1=si tiene hijos menores 0=otro caso	indica si en el hogar de la mujer se encuentra un hijo entre 4 y 6 años
K12	Mujer con hijos entre 7 y 12 años	1=si tiene hijos menores 0=otro caso	indica si en el hogar de la mujer se encuentra un hijo entre 7 y 12 años
K13	Mujer con hijos entre 13 y 18 años	1=si tiene hijos menores 0=otro caso	indica si en el hogar de la mujer se encuentra un hijo entre 13 y 18 años
N1	Mujer con un hijo	1=si sólo tiene un hijo	
N2	Mujer con dos hijos	2=si tiene dos hijos	
Dona	Presencia de un abuelo/abuela en casa	1=si hay un abuelo/abuela, 0=si no hay un abuelo/abuela	indica si hay una abuela o abuelo en casa
nhog1	Presencia de personas mayores de 15 años en el hogar	1=si hay una persona mayor de 15 años en el hogar/0=si no hay personas mayores en el hogar	Indica si hay personas mayores de 15 años. Una proxy de ver si alguien más puede brindar los cuidados
nhog2	Presencia de personas mayores de 15 años en el hogar nuclear	1=si hay una persona mayor de 15 años en el hogar nuclear/0=si no hay personas mayores	

		en el hogar nuclear	
nhog3	Presencia de personas mayores de 15 años en la casa	1=si hay una persona mayor de 15 años en la casa/0=si no hay personas mayores en la casa	

C. Características del puesto de trabajo

Código	Categoría base	Variable	Unidades	Descripción
Informal		Puesto laboral informal	1= labora en un puesto informal 0=labora en un puesto formal	Indica si la mujer trabaja en un puesto informal.
c2	Sin contrato	Contrato plazo fijo	1=contrato fijo 0=otro caso	Mujer que trabaja bajo un contrato a plazo fijo
c3		Contrato permanente	1=contrato permanente 0= otro caso	Mujer que trabaja bajo un contrato permanente
tam2	Pequeña empresa	Mediana empresa		Mujer que trabaja en mediana empresa (11-100 trabajadores)
tam3		Gran empresa		Mujer que trabaja en gran empresa (101 a más trabajadores)
sec2	Agricultura	Minería	1= si labora en el sector, 0= si labora en otro sector	
sec3		Manufactura y construcción	1= si labora en el sector, 0= si labora en otro sector	
sec4		Comercio, restaurantes y transporte	1= si labora en el sector, 0= si labora en otro sector	
sec5		Financiera e inmobiliaria	1= si labora en el sector, 0= si labora en otro sector	
sec6		Adm. Pública, enseñanza y serv. sociales	1= si labora en el sector, 0= si labora en otro sector	
sec7		Servicios del hogar y otros servicios	1= si labora en el sector, 0= si labora en otro sector	

D. Características de la vivienda

Código	Variable	Unidades	Descripción
urbana	Urbana	1= vive en zona urbana 0=vive en zona rural	Indica la zona de residencia de la mujer
propiedad	Vivienda propia	1= alquilada 2=propia	Indica si la vivienda es propia
edu_urb	Interacción urbana y educación		

Dominio	Dominio geográfico	1 al 8	Indica el dominio geográfico de residencia de la mujer.
E. Variables de temporalidad			
time <i>n</i>	Dummy que indica el año	1=observaciones de ese año 0=observaciones de otro año	Toma los valores de time2006 hasta time 2016 e indica el año del que provienen las observaciones

A4. Distribución de horas semanales según actividad, por rango de edad

- Mujeres que no participan del mercado laboral**

	18 a 25 años			26 a 35 años			36 a 45 años		
	Sin hijos	Con hijos		Sin hijos	Con hijos		Sin hijos	Con hijos	
Actividades Educativas	23:47	01:44	***	04:52	01:05	***	01:04	0:35	***
Trabajo no remunerado	36:37	67:27	***	52:31	70:15	***	56:40	66:29	***
Trabajos del hogar	24:12	40:54	***	34:10	45:54	***	39:53	47:00	***
Cuidado de personas	10:30	24:37	***	15:58	21:53	***	12:56	15:23	***
Contribuciones comunales	01:55	01:56	***	02:23	02:28	***	03:51	04:06	***

Fuente: Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (2010)

***Diferencia significativa al 99% según prueba T para las diferencias de medias calculadas en minutos.

- Mujeres que participan en el mercado laboral**

	18 a 25 años			26 a 35 años			36 a 45 años		
	Sin hijos	Con hijos		Sin hijos	Con hijos		Sin hijos	Con hijos	
Actividades Educativas	11:11	0:48	***	03:17	00:55	***	01:23	00:38	***
Trabajo no remunerado	24:11	54:41	***	31:09	52:49	***	31:43	45:06	***
Trabajos del hogar	18:14	36:48	***	21:09	36:39	***	24:50	34:25	***
Cuidado de personas	04:35	15:38	***	08:21	13:28	***	04:32	08:22	***
Contribuciones comunales	01:22	02:15	***	01:39	02:42	***	02:21	02:19	***

Fuente: Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (2010)

***Diferencia significativa al 99% según prueba T para las diferencias de medias calculadas en minutos.

A5. Valores marginales para las variables de la estimación de participación laboral

Modelo probit

Especificación 1

Variables de edad de los hijos

Variable	Coef	dy/dx	P> z
Jefe de hogar	0.704	0.260	0.00
Presencia de pareja	-0.310	-0.121	0.00
Propiedad de la casa	-0.118	-0.047	0.00
Abuelo(a) en casa	0.037	0.015	0.00
Otro perceptor de ingreso	0.681	0.262	0.00
Presencia de mayores de 15 años en hogar	-0.537	-0.201	0.00
Hijos menores de 3 años	-0.384	-0.152	0.00
Hijos entre 4 y 6 años	-0.110	-0.044	0.00
Hijos entre 7 y 12 años	0.050	0.020	0.00
Hijos entre 13 y 18 años	0.070	0.028	0.00

Especificación 2

Variables de cantidad de los hijos

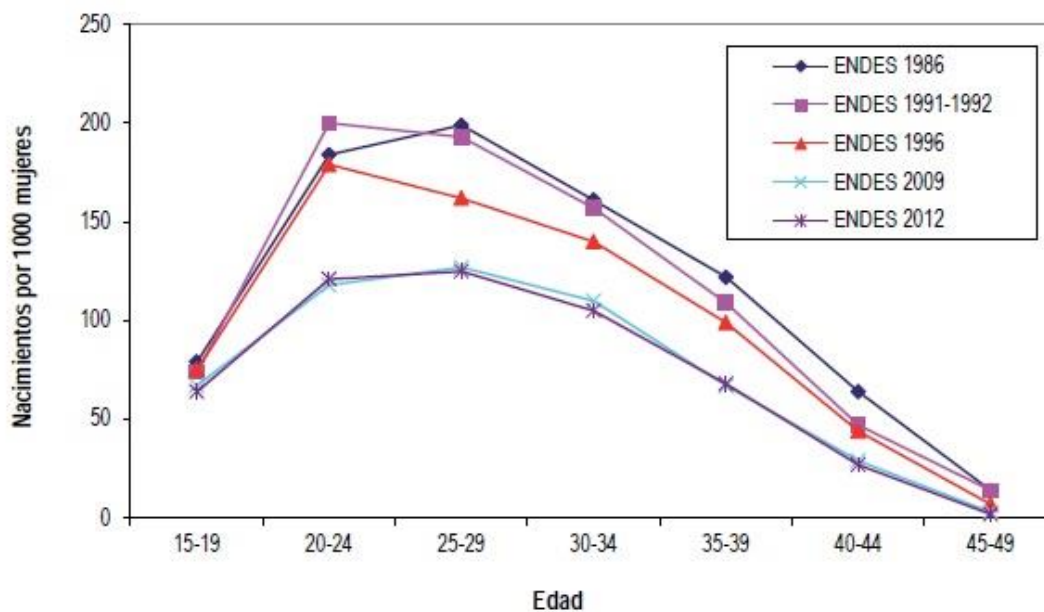
Variable	Coef.	dy/dx	P> z
Jefe de hogar	0.803	0.291	0.00
Presencia de pareja	-0.303	-0.119	0.00
Propiedad de la casa	-0.083	-0.033	0.00
Abuelo(a) en casa	0.075	0.030	0.00
Otro perceptor de ingreso	0.675	0.260	0.00
Presencia de mayores de 15 años en hogar	-0.462	-0.175	0.00
2 hijos	0.114	0.045	0.00
3 hijos	0.109	0.043	0.00
4 o más hijos	-0.052	-0.021	0.00

Especificación 3
Todas las variables

Variables	Coef.	dy/dx	P> z
Jefe de hogar	0.699	0.258	0.00
Presencia de pareja	-0.319	-0.125	0.00
Propiedad de la casa	-0.112	-0.045	0.00
Abuelo(a) en casa	0.030	0.012	0.02
Otro perceptor de ingreso	0.685	0.264	0.00
Presencia de mayores de 15 años en hogar	-0.535	-0.200	0.00
Hijos menores de 3 años	-0.360	-0.143	0.00
Hijos entre 4 y 6 años	-0.090	-0.036	0.00
Hijos entre 7 y 12 años	0.068	0.027	0.00
Hijos entre 13 y 18 años	0.104	0.041	0.00
2 hijos	0.064	0.025	0.00
3 hijos	0.037	0.015	0.00
4 o más hijos	-0.101	-0.040	0.00

A6. Evolución de la tasa de fertilidad

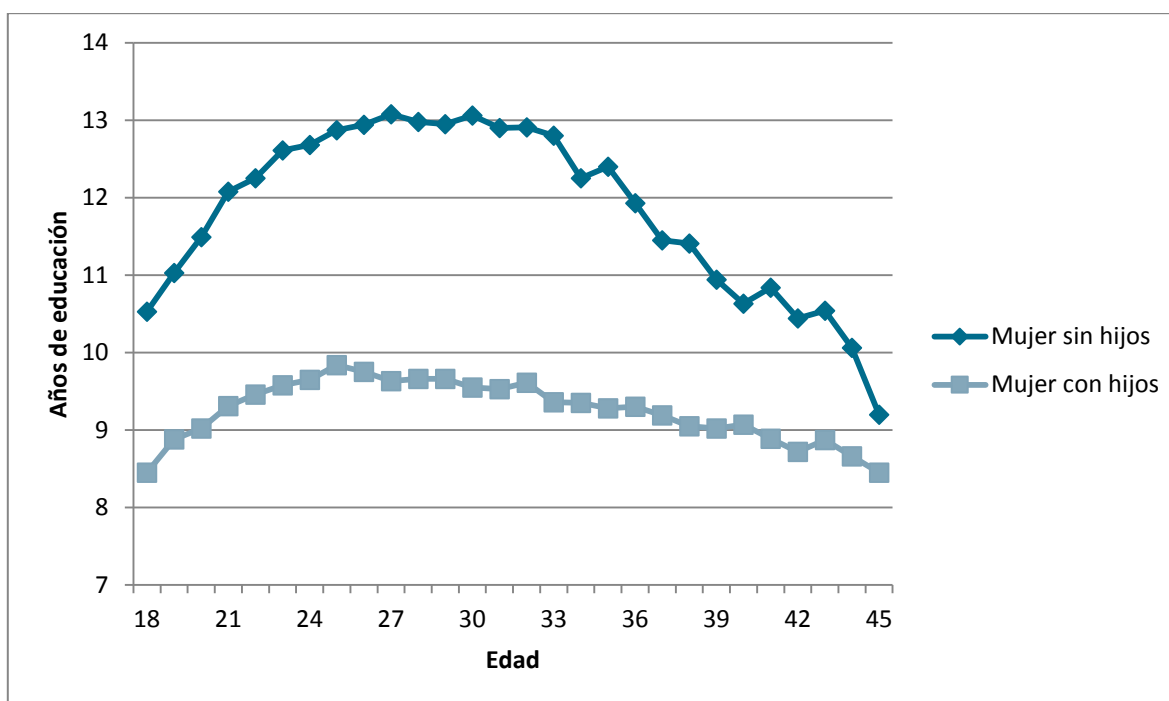
GRÁFICO N° 3.1
 PERÚ: TASAS ESPECÍFICAS DE FECUNDIDAD, SEGÚN VARIAS ENCUESTAS,
 1986, 1991-1992, 1996, 2009 Y 2012



Fuente: ENDES 2012- INEI

A7. Educación

- Años de educación, según edad



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares. Pooled2006-2016

Valores ajustados a las proyecciones de población a partir del Censo de Población de 2007

- Porcentaje de mujeres, según nivel educativo alcanzado

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Periodo total
Sin hijos	Menor a secundaria	19.1	17	16.3	16.8	15.5	14.3	12.5	13.4	13.3	12.4	12.3	14.7
	Secundaria completa	34.1	31.5	32.7	29	29.3	30.4	30.1	28	27.7	28.2	26	29.6
	Educación técnica	22.1	23	22.9	23	23	22.9	21.8	21.4	20.2	20	20.6	21.8
	Superior universitaria	24.6	28.3	28.1	31	32	32.3	35.7	37.1	38.8	39.6	41.1	33.9
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Con hijos	Menor a secundaria	51.8	49.6	48.1	46.8	47.1	46	43.8	44.3	44	42.6	42.5	46.0
	Secundaria completa	25.1	26.1	26.5	25.9	26.3	26	27.6	28.3	28.5	30.5	28.8	27.3
	Educación técnica	14.2	14.1	15.2	16.4	16.5	17.4	16.1	16.2	16.1	15.7	17.1	15.9
	Superior universitaria	9	10.3	10.2	10.9	10	10.5	12.4	11.1	11.3	11.2	11.5	10.8
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares

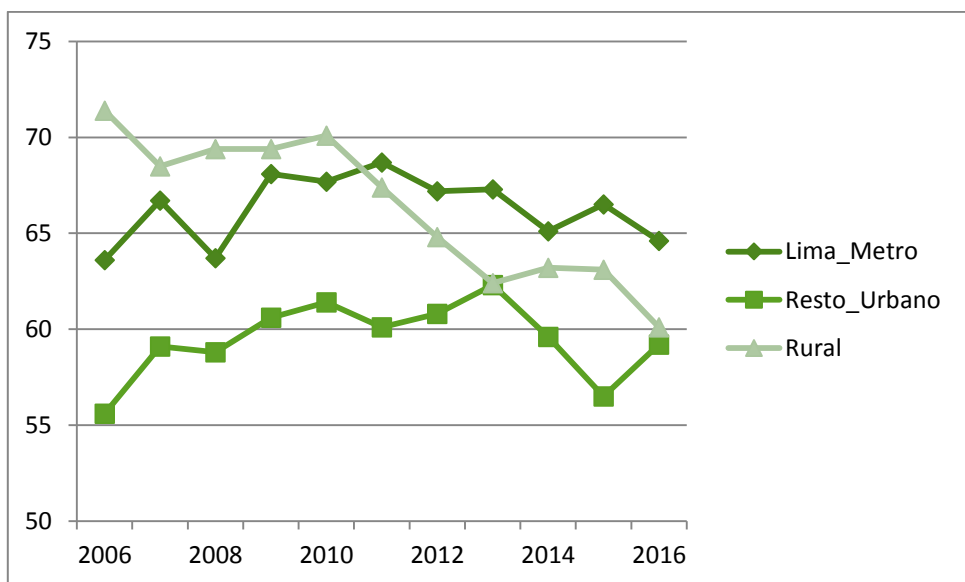
A8. Tasa de ocupación, según región

	Lima Metropolitana	Resto Urbano	Rural
Mujer sin hijos	66.3	59.5	66.3
Mujer con hijos	65.5	68.4	78.2

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares. Pooled2006-2016
 Valores ajustados a las proyecciones de población a partir del Censo de Población de 2007

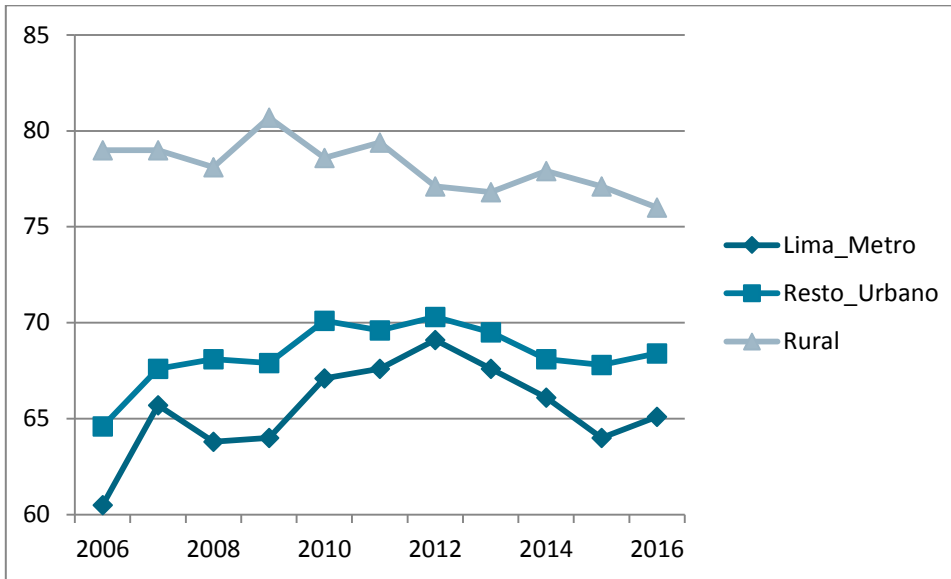
A9. Evolución de la tasa de ocupación

- Mujeres sin hijos



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares

- **Mujeres con hijos**



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares

A10. Estimación de la ecuación de ingresos utilizando la variable “*pareja*” como instrumento

	Brecha bruta	Brecha corregida por sesgo de selección
Mujeres sin hijos	1.602 (0.005)**	1.602 (0.005)**
Mujeres con hijos	1.486 (0.005)**	1.486 (0.005)**
Diferencia	0.117 (0.007)**	0.117 (0.007)**
Diferencia ajustada		0.091 (0.016)**
Dotaciones	0.116 (0.007)**	0.115 (0.007)**
Coefficientes	-0.000 (0.007)	-0.021 (0.016)
Interacción	0.001 (0.006)	-0.003 (0.007)
<i>Observaciones</i>	111,998	111,992

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

A11. Contribuciones de las variables a los elementos de la brecha de ingresos.

Diferencia	Mujeres sin hijos	1.658 (0.006)**
	Mujeres con hijos	1.489 (0.004)**
	Diferencia	0.169 (0.007)**
	Diferencia ajustada	0.108 (0.014)**
	<hr/>	
Endowments (Dotaciones)	Años de educación	0.111 (0.004)**
	Edad	-0.296 (0.045)**
	Edad^2	0.197 (0.041)**
	Profesional	0.020 (0.002)**
	Pertenece sector informal	0.008 (0.002)**
	Contrato plazo fijo	0.073 (0.003)**
	Indefinido	0.000 (0.001)
	Minería	0.001 (0.000)**
	Manufactura y construcción	-0.002 (0.000)**
	Comercio, restaurantes y transporte	-0.010 (0.001)**
	Financiera e inmobiliaria	0.017 (0.002)**
	Adm. pública, enseñanza y serv. sociales	0.013 (0.002)**
	Servicios del hogar y otros servicios	0.002 (0.001)**
	Total	0.154 (0.008)**
	<hr/>	
Coefficients (Coeficientes)	Años de educación	0.226 (0.030)**
	Edad	0.050 (0.293)
	Edad^2	-0.111 (0.168)
	Profesional	-0.018 (0.005)**
	Pertenece sector informal	-0.078 (0.012)**
	Contrato plazo fijo	-0.012 (0.003)**

	Indefinido	0.002 (0.002)
	Minería	-0.000 (0.000)
	Manufactura y construcción	0.004 (0.004)
	Comercio, restaurantes y transporte	-0.050 (0.014)**
	Financiera e inmobiliaria	-0.007 (0.002)**
	Adm. pública, enseñanza y serv. sociales	-0.012 (0.005)*
	Servicios del hogar y otros servicios	-0.009 (0.004)*
	Constant	-0.140 (0.135)
	Total	-0.128 (0.016)**
<hr/>		
Interaction (Interacción)	Años de educación	0.061 (0.008)**
	Edad	-0.012 (0.068)
	Edad^2	0.044 (0.066)
	Profesional	-0.014 (0.003)**
	Pertenece sector informal	0.025 (0.004)**
	Contrato plazo fijo	-0.016 (0.004)**
	Indefinido	0.000 (0.000)
	Minería	-0.000 (0.000)
	Manufactura y construcción	0.000 (0.001)
	Comercio, restaurantes y transporte	0.011 (0.003)**
	Financiera e inmobiliaria	-0.012 (0.003)**
	Adm. pública, enseñanza y serv. sociales	-0.007 (0.003)*
	Servicios del hogar y otros servicios	-0.001 (0.000)
	Total	0.083 (0.011)**
<hr/>	<i>N</i>	111,992