

# El lugar de la mujer: La segregación ocupacional horizontal por razón de género en el mercado laboral peruano\*

**Angie Cristina Quispe Paucar**

angie.quispe@pucp.edu.pe

Pontificia Universidad Católica del Perú

 <https://orcid.org/0000-0001-5015-1657>

## Resumen

Este ensayo se adentra en la persistente problemática de la segregación ocupacional por género en el mercado laboral y su impacto en la igualdad de oportunidades. A pesar del incremento en la participación femenina en la fuerza laboral en décadas recientes, las desigualdades laborales siguen siendo una realidad que plantea desafíos significativos para la consecución de la equidad de género en el ámbito laboral. En el contexto peruano, se evidencia una marcada segregación ocupacional: las mujeres predominan en sectores como servicios y comercio, mientras que los hombres ocupan en su mayoría puestos “masculinizados” en el sector privado formal. La metodología empleada combina una revisión exhaustiva de la literatura desde perspectivas económicas y de género con el análisis de estadísticas oficiales y publicaciones científicas. Así, la revisión bibliográfica se lleva a cabo desde un enfoque multidisciplinario, permitiendo un análisis integral de la segregación ocupacional por razón de género. Del mismo modo, la recopilación y el procesamiento de información cuantitativa relevante en el contexto peruano proporcionan una base sólida para comprender la situación actual y las tendencias en el mercado. De este modo, se busca visibilizar las dimensiones preexistentes que definen el “lugar de las mujeres” en el mercado laboral peruano.

## Palabras clave

Segregación ocupacional, género, mercado laboral, discriminación, Perú.



Recibido: 18/06/2023. Aprobado: 11/10/2023.

<https://doi.org/10.18800/lacolmena.202301.004>

---

\* *English Version: The Place of Women: Occupational Segregation by Gender in the Peruvian Labor Market.*

# The Place of Women: Occupational Segregation by Gender in the Peruvian Labor Market

**Angie Cristina Quispe Paucar**

angie.quispe@pucp.edu.pe

Pontificia Universidad Católica del Perú

 <https://orcid.org/0000-0001-5015-1657>

## **Abstract**

This essay delves into the persistent problem of occupational gender segregation in the labor market and its impact on equal opportunities. Despite the increase in female participation in the workforce in recent decades, labor inequalities remain a reality that poses significant challenges to achieving gender equity in the workplace. In the Peruvian context, a marked occupational segregation is evident: women predominate in sectors such as services and commerce, while men mostly occupy “masculinized” positions in the formal private sector. The methodology used combines an exhaustive review of the literature from economic and gender perspectives with the analysis of official statistics and scientific publications. The bibliographic review is carried out from a multidisciplinary approach, which combines economic and gender elements, allowing a comprehensive analysis of occupational segregation based on gender. The collection and processing of relevant quantitative information on occupational segregation in the Peruvian context provides a solid basis for understanding the current situation and trends in the Peruvian labor market in relation to gender segregation. In this way, it seeks to make visible the pre-existing dimensions that define the place of women in the Peruvian labor market.

## **Keywords**

occupational segregation, gender, labor market, discrimination, Peru.

## 1. Introducción

Señalar que la participación laboral de las mujeres ha incrementado en las últimas décadas es una cita frecuente cuando se aborda la problemática del empleo femenino. Si bien es importante reconocer este lento, pero sostenido proceso de cierre de brechas de género (OIT, 2019), aún queda mucho por hacer para que las mujeres no solo tengan empleo, sino que el tránsito a conseguirlo se dé en igualdad de condiciones y de oportunidades. Es así como los avances en términos de educación y participación laboral para las mujeres no necesariamente han modificado la segregación ocupacional existente; es decir, es un hecho de que ciertos sectores están predominantemente concentrados por hombres y otros por mujeres. El detalle aquí es que justamente los sectores feminizados son aquellos menos formales, con menores salarios, menor grado de protección social, menores posibilidades de ascender, entre otros.

En este contexto, el presente ensayo propone abordar la segregación ocupacional como una aproximación a las explicaciones detrás de las brechas de género en el mercado laboral. Resulta imperativo entender cómo se perpetúa esta segregación y qué factores culturales y económicos contribuyen a ella. En esa línea, parte de la explicación se sostiene en barreras socioculturales que limitan y desvalorizan el potencial femenino. ¿Por qué surge esta discriminación de género en los puestos de trabajo? ¿Qué estereotipos logran penetrar para que exista esta segregación ocupacional?

Desde una perspectiva económica, se analizarán enfoques que buscan arrojar luz sobre esta segregación ocupacional en el mercado laboral. Seguidamente, se complementará este análisis con una perspectiva de género que examina los estereotipos arraigados en los espacios de trabajo, los cuales desempeñan un papel fundamental en la consolidación de esta discriminación de género en el ámbito laboral. Para ilustrar la relevancia de este tema en el contexto peruano, se presentarán estadísticas que evidencian la persistencia de la segregación ocupacional por género en el país. Estos hechos estilizados proporcionan una base sólida para comprender la situación actual y las tendencias en el mercado laboral peruano en relación con la segregación de género.

## 2. Una revisión desde una perspectiva económica y de género para entender la segregación ocupacional horizontal

### 2.1. Conceptualización de la segregación ocupacional

En el contexto laboral, la segregación de género se refiere a la manera en que mujeres y hombres se distribuyen en diferentes ocupaciones, asumiendo roles en campos laborales separados y desempeñando responsabilidades laborales que varían significativamente (Barberá et al., 2011). Este fenómeno puede ser analizado desde dos frentes. Por un lado, la segregación horizontal, según la perspectiva de Anker (1998, como se cita en Yépez, 2004), se refiere a la tendencia de las mujeres a concentrarse en ocupaciones que tradicionalmente se han considerado como femeninas. Por otro lado, la segregación vertical, descrita por Sarrió et al. (2002), indica que, a medida que se progresa en la jerarquía laboral, la presencia de mujeres disminuye, lo que resulta en una subrepresentación femenina en

puestos de liderazgo y en la asunción de roles con mayores responsabilidades en niveles superiores.

En este texto, se abordará con particular énfasis la exploración de la segregación horizontal por razones de género, pues obedece a una serie de razones específicas que revisten su importancia en el contexto peruano. En primer lugar, la segregación horizontal es una manifestación crucial de la desigualdad de género en el mercado laboral peruano. El enfoque en esta dimensión permite analizar de manera más detallada cómo se manifiestan las diferencias en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres, identificando las ocupaciones donde las mujeres están sobrerrepresentadas y, a menudo, enfrentan condiciones laborales menos favorables. En segundo lugar, la segregación horizontal está vinculada a cuestiones más amplias de discriminación y estereotipos de género arraigados en la sociedad peruana. Al explorar esta dimensión, es factible arrojar luz sobre las creencias y prejuicios que perpetúan esta segregación, lo que es fundamental para diseñar estrategias efectivas de cambio social y laboral.

La segregación ocupacional horizontal por razón de género implica, en términos generales, que las mujeres tienden a estar altamente concentradas en un número limitado de ocupaciones, muchas de las cuales están relacionadas con el cuidado de la vida, tareas de limpieza y labores administrativas (Barberá et al., 2011). Esto significa que suelen ocupar trabajos que históricamente se han considerado “feminizados”; estos trabajos, por lo general, se caracterizan por ser menos formales, con salarios más bajos, menor protección social y limitadas oportunidades de avance. En contraste, los hombres se distribuyen en un rango más amplio y diverso de ocupaciones, incluyendo trabajos que tradicionalmente se han considerado “masculinizados”; estos trabajos tienden a pagar salarios más altos y ofrecer oportunidades de progreso más fácilmente.

Es de suma relevancia resaltar que esta disparidad en la distribución de género en diversas ocupaciones subraya la importancia de considerar la segregación ocupacional como un componente esencial de estudio. Esta perspectiva permite comprender que, incluso antes de que las mujeres ingresen al mercado laboral, existen factores arraigados que ejercen una influencia significativa en la demanda laboral y en las trayectorias profesionales de las mujeres, contribuyendo a las desigualdades que prevalecen en el ámbito laboral.

## ***2.2. Aproximaciones desde la teoría económica a la segregación ocupacional horizontal por razón de género***

El enfoque económico para estudiar el comportamiento del mercado se centra en analizar cómo interactúan la oferta y la demanda de bienes y servicios en un entorno económico. Este enfoque se basa en el principio fundamental de que los individuos y las empresas toman decisiones racionales en busca de maximizar su bienestar o utilidad, sujeto a las restricciones y limitaciones que enfrentan. En el contexto de la segregación ocupacional de género, este enfoque se utiliza para comprender por qué las mujeres y los hombres tienden a ocupar roles laborales diferentes. Se considera que estas diferencias en la distribución de género en el mercado laboral se derivan de incentivos económicos y señales de mercado. Por ejemplo, los salarios desempeñan un papel fundamental: cuando una ocupación

ofrece salarios significativamente más altos para uno de los géneros, es probable que más personas de ese género se sientan atraídas hacia esas ocupaciones. Además, las diferencias en las condiciones laborales, como horarios flexibles y licencia por maternidad, también pueden influir en las decisiones laborales de género. Es factible reconocer estos factores como señales de mercado que guían a las personas hacia ocupaciones específicas.

Una hipótesis de la teoría económica que busca explicar la problemática de la segregación ocupacional es la “discriminación estadística”. Según Phelps (1972), al seleccionar a un trabajador o trabajadora, el empleador atribuye cualidades distintas que resultan en una desventaja para las mujeres. El autor argumenta que esta discriminación por género parte de dos caminos: el primero es que el empleador se guía de estadísticas previas que surgen de experiencias anteriores de los grupos (hombres y mujeres) y el segundo es que el empleador usa como base sus prejuicios y creencias sociológicas para suponer que las mujeres son menos capaces y menos productivas (Phelps, 1972).

Otra teoría relevante es la denominada *Overcrowding Approach*<sup>1</sup>, que también señala la existencia de la discriminación por parte de los empleadores hacia las mujeres, por lo cual estos deciden contratar hombres. Esta discriminación se sostiene en la creencia de que las mujeres presentan menor continuidad laboral que sus pares masculinos (Brazzini et al., 1996). Ahora bien, el *Overcrowding Approach* no solo señala la idea de la discriminación, sino da un paso más y relaciona su consecuente acción con la segregación ocupacional. De modo que las mujeres, al ser discriminadas, son forzadas a ocupar un número reducido de puestos de trabajo en el mercado (Brazzini et al., 1996). Esta teoría también permite aproximarnos a entender la brecha salarial entre hombres y mujeres por dos lados. Por un lado, al ser las mujeres discriminadas en los trabajos masculinizados, ellas tendrán poca posibilidad de competir y su menor oferta (femenina) mantendrá los salarios altos de los hombres. Por otro lado, en los espacios de trabajos feminizados, la alta oferta femenina se convertirá en un exceso que determinará menores salarios para las mujeres en dichos espacios.

En esa misma línea, se desprende la teoría del mercado de trabajos duales, la cual reconoce la existencia de patrones sociales y culturales que inciden en la configuración de la segregación ocupacional por razón de género. De este modo, dichos patrones subdividen el mercado laboral en dos sectores de acuerdo al grado de calificación. El primer sector se caracteriza por demandar trabajadores con alto nivel de calificación y conocimiento específico, con mejores condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad en el empleo, salarios altos y mayores oportunidades de promoción. Paralelamente, el segundo sector tiene las condiciones contrarias, con menores salarios, trayectoria irregular, sin demanda de aptitudes calificadas, etc. (Cornejo, 2006). Según esta teoría, las empresas o empleadores del primer sector preferirán a los hombres debido a que son percibidos como sujetos de trayectorias laborales sin interrupciones, mayor experiencia, mayor compromiso y habilidades que beneficiarán a la corporación. Por el contrario, las mujeres son desplazadas al segundo sector con condiciones laborales precarias dado

1 “Enfoque de superpoblación” (Traducción propia).

que se las identifica con una continuidad laboral irregular, son percibidas como menos calificadas y con menor experiencia (Cornejo, 2006).

Con todo lo anterior, se reconoce los aportes de estos enfoques económicos para explicar parcialmente la segregación ocupacional con una trayectoria marcada por la discriminación contra las mujeres. Estas teorías, aunque no son exhaustivas, brindan valiosas perspectivas sobre cómo los prejuicios y estereotipos de género, junto con las señales del mercado laboral, impactan en la distribución desigual de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones.

No obstante, persiste la necesidad de una exploración más profunda acerca de por qué se asignan a las mujeres ciertas características y prejuicios que, en última instancia, respaldan la feminización de ocupaciones de menor prestigio. De ello surgen cuestionamientos ineludibles: ¿Cuál es la base para asumir que las mujeres enfrentarán discontinuidades en sus carreras laborales? ¿Por qué se percibe a las mujeres como menos capacitadas y hábiles para ingresar en ciertas esferas ocupacionales? Estas cuestiones serán abordadas en el siguiente subcapítulo desde la literatura de género, donde se profundizará en las perspectivas que arrojan luz sobre estas interrogantes.

### ***2.3. Aproximaciones a la explicación de la segregación ocupacional con enfoque de género***

Para comprender completamente la segregación ocupacional por razón de género, es esencial expandir nuestra perspectiva más allá de las dinámicas internas en el lugar de trabajo donde se manifiesta la discriminación de género. Es necesario considerar también las condiciones en las cuales las mujeres acceden a empleos en primer lugar. Kergoat (1997, como se cita en Cornejo 2006) plantea que el estudio de la división sexual del trabajo implica una reflexión profunda sobre los procesos mediante los cuales la sociedad establece jerarquías de actividades que, en última instancia, favorecen la devaluación de los trabajos realizados por mujeres. Así, una perspectiva con enfoque de género se convierte en un componente esencial de esta discusión, complementando las ideas previamente expuestas. Esto permite comprender que las dinámicas dentro del hogar y en la sociedad en su conjunto desempeñan un papel fundamental en la persistencia de la segregación ocupacional basada en el género.

Entender la segregación ocupacional desde una perspectiva de género implica reconocer cómo las normas, los estereotipos y las estructuras sociales influyen en la distribución desigual de hombres y mujeres en el mercado laboral (Rubery y Hebson, 2018). Esto implica analizar las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a ciertas ocupaciones, comprender por qué algunas profesiones están dominadas por un género en particular y abordar las desigualdades salariales y de oportunidades de ascenso que resultan de esta segregación. Además, implica considerar cómo las dinámicas de género en el hogar y en la sociedad en general contribuyen a esta segregación y perpetúan las desigualdades laborales entre hombres y mujeres.

Las afirmaciones anteriores relacionadas a la teoría económica sugieren que los empleadores seleccionan a trabajadores y trabajadoras expresando sus ideas sobre rasgos

asumidos de las mujeres, rasgos que en su mayoría son negativos. En consonancia, Bobbit (2011) señala que los empleadores desvalorizan a las mujeres como sujetos poco inteligentes, hormonales y demasiado emocionales. Estos prejuicios negativos resultan en obstáculos para que las mujeres puedan acceder a puestos de trabajo donde se demandan altos niveles de calificación y conocimiento especializado –puestos donde justamente los salarios son mayores–. En efecto, las suposiciones de género acerca de las habilidades, la mentalidad y la predisposición necesarias para “el trabajo masculino” entra en conflicto con los rasgos estereotipados de las mujeres (Bobbit, 2011). Todas estas categorías corresponden a lo que la autora denomina como los prevalentes *estereotipos descriptivos*.

Los estereotipos descriptivos son aquellas nociones y descripciones de los rasgos de cómo una mujer “es”, las cuales conducen a la discriminación. Considerar que una mujer es más emocional que racional, o que es más distraída y poco inteligente, son estereotipos descriptivos que influyen altamente en la discriminación<sup>2</sup> y segregación por razón de género. Según Anker (1998, como se cita en Yépez, 2004), las cualidades más comunes que se atribuyen a las mujeres, y que influyen en su segregación ocupacional, son las siguientes: la habilidad manual, “experiencia y talento doméstico”, atractivo físico, poco gusto por emitir mandatos, falta de fuerza física, pocas habilidades en matemáticas y en ciencias, escasa disposición a viajar, rechazo al peligro o al riesgo, alto interés por el trabajo a domicilio.

Si bien Bobbit (2011) señala que los estereotipos descriptivos son los más comunes, también están los *estereotipos prescriptivos*<sup>3</sup>. Mientras que los estereotipos descriptivos asumen rasgos de la mujer; los estereotipos prescriptivos abordan creencias sobre el “deber ser” de una mujer (Burgess y Borgida, 1999, como se cita en Bobbit, 2011). Este último está evidentemente ligado con la creencia de que la mujer debe cumplir el rol de madre y ama de casa. ¿Por qué estos estereotipos se relacionan con la discriminación por género en el mercado laboral? El rol de madre y ama de casa que se atribuye a la mujer como un “deber ser” entra a la discusión, pues se relaciona con lo que las teorías económicas mencionadas anteriormente denominaban “discontinuidad laboral”. A pesar de los esfuerzos por promover una mayor participación masculina en las tareas de crianza, el peso de estas responsabilidades sigue recayendo de manera desproporcionada en las mujeres. Este desequilibrio representa uno de los frenos más significativos para alcanzar una sociedad verdaderamente equitativa desde una perspectiva de género (Nieto, 2019).

La distribución desigual de las responsabilidades familiares ha sido una característica persistente en la sociedad, a pesar de los avances hacia una mayor corresponsabilidad de género. Mientras que el tiempo que dedican los hombres al trabajo remunerado determina la cantidad de tiempo en las tareas del cuidado del hogar, en el caso de las mujeres ocurre el efecto contrario (Nieto, 2019). De tal modo, puede asumirse que, si una pareja de

2 Cabe resaltar que, según Bobbit (2011), estos estereotipos ocurren con mayor frecuencia en espacios de trabajo dominados por hombres, pero sucede muy poco en espacios dominados por mujeres.

3 Para próximas investigaciones, sería interesante conocer qué tipo de estereotipos (descriptivos o prescriptivos) predominan en la segregación ocupacional en el Perú dependiendo de los sectores (por ejemplo, en los sectores masculinizados como la banca corporativa, probablemente predominan los estereotipos descriptivos).

trabajadores tiene un hijo, será la madre quien tome la licencia de maternidad por más días que el padre. Asimismo, es socialmente entendido que, si el hijo se enferma y hay que llevarlo al médico o hay que atender una reunión del colegio, es más probable que la madre sea la encargada de realizar dichas labores. Esto evidencia la maternidad y toda su extensión de labores relacionadas al cuidado como elemento estructural del desigual desenvolvimiento de la mujer en el mercado laboral.

En efecto, el mayor ausentismo laboral percibido y esperado de la mujer es reflejo de las mayores responsabilidades domésticas que ella tiene (Miró Quesada y Ñopo, 2021) y que la sociedad ha instalado con base en discursos estereotipados confinando a las mujeres en el espacio privado/reproductivo. Sin duda, el valor que le han concedido a las mujeres en el ámbito doméstico ha supuesto un alto coste de servidumbre que las afecta a ellas en su proceso laboral y existencial. Como alguna vez señaló Friedman “*There ain't no such thing as a free lunch*”. Redimensionando esta cita, el coste de las responsabilidades domésticas, el coste de la maternidad, el coste de mantener una casa limpia o tener el almuerzo listo ha sido asumido siempre por ellas<sup>4</sup>. Así, los estereotipos que modelan el rol de la mujer como esposa y ama de casa la confinan al espacio privado/hogar, otorgando desproporcionadamente las responsabilidades domésticas.

En suma, identificamos que la sobrecarga de trabajo en el hogar para las mujeres afecta su continuidad laboral y prescriben su trayectoria<sup>5</sup> en el mercado de trabajo. De este modo, los estereotipos se producen y reproducen en el trabajo con sesgos inconscientes que asocian la maternidad y el rol doméstico a todas las mujeres, incluso extendiéndose a las que no son madres. Al mismo tiempo, se suma un conjunto de estereotipos descriptivos y prescriptivos que imperan en los espacios de trabajo y que terminan por definir los perfiles ocupacionales de las mujeres. Dentro de este marco, la segregación ocupacional se consolida y establece el “lugar de las mujeres” en el mercado de trabajo.

### **3. Constatación de la segregación ocupacional de género en el Perú<sup>6</sup>**

En las páginas anteriores se llevó a cabo una revisión de teorías destinadas a explicar la segregación ocupacional. En este análisis, se identificó que los estereotipos y prejuicios en torno a las habilidades y capacidades de mujeres y hombres desempeñan un papel fundamental en la concentración de ambos géneros en sectores específicos, al mismo tiempo que contribuyen a la discriminación de género. Con base en lo anterior, en la presente sección es factible respaldar la comprensión de la segregación ocupacional con datos específicos del Perú.

---

4 Esta cita redimensionada se inspira en el texto de la economista feminista Susana Osoria.

5 En esta ocasión, no se ha abordado cómo los roles de género impuestos en la sociedad limitan las aspiraciones de las mujeres en cuanto a su vida laboral. Las mujeres internalizan estos estereotipos que las consideran como responsables únicas del cuidado del hogar.

6 Los datos tienen el objetivo de enfatizar la ocupación femenina, no la masculina.

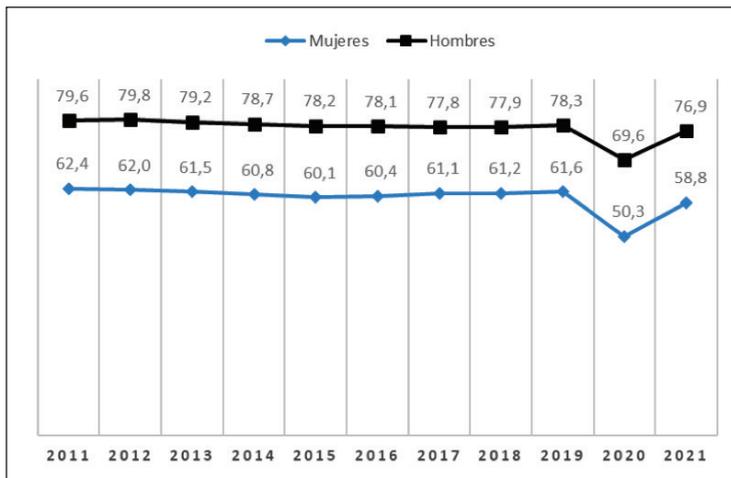
### 3.1. Las mujeres peruanas en el mercado laboral peruano: Evidencia empírica

Históricamente, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha estado marcada por una sobrerrepresentación en la categoría ocupacional más baja, caracterizada por empleos precarios, inestables y de bajos salarios (Cornejo, 2006). En el contexto peruano, se ha documentado y demostrado que la situación laboral de los hombres continúa siendo más favorable que la de las mujeres en términos de participación laboral, remuneración, y formalidad, entre otros aspectos (Pérez et al., 2020).

Este fenómeno se hace evidente al examinar el indicador población-empleo, el cual se refiere a la proporción de la población en edad de trabajar de un país que se encuentra empleada. Es importante notar que, mientras que el 58.8% de las mujeres en edad de trabajar está empleada, esta proporción se eleva al 76.9% en el caso de los hombres. Como se ilustra en la figura 1, este análisis revela tres mensajes significativos: en primer lugar, muestra una brecha de aproximadamente 15 puntos porcentuales entre la actividad laboral de hombres y mujeres; en segundo lugar, resalta la persistencia de esta brecha a lo largo de los años, con cambios mínimos en más de una década; y, por último, señala que la pandemia tuvo un efecto negativo en la participación de las mujeres en el mercado laboral, disminuyendo del 61.6% al 58.8%.

Además, aunque se ha informado que, durante el período 2020-2021, tanto las mujeres como los hombres experimentaron un aumento en la tasa de actividad, con un incremento del 8.5% para las mujeres (pasando del 50.3% al 58.8%) y del 5.9% para los hombres (cambiando del 69.6% al 76.9%) (INEI, 2022), es importante destacar que ninguno de los dos géneros ha logrado recuperar los niveles de actividad previos a la pandemia. De hecho, en este período, la brecha de género se amplió a 18.1 puntos porcentuales (INEI, 2022).

**Figura 1.** Relación empleo-población, según sexo (2011-2021)



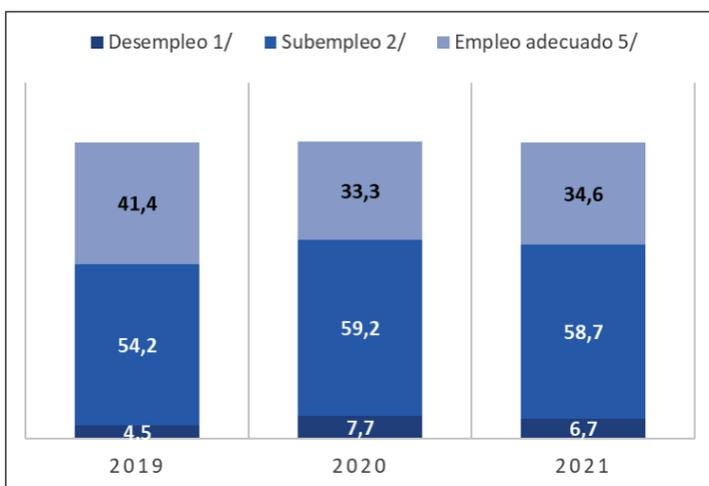
Fuente: Adaptado de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021).

Estas disparidades en el mercado laboral no solo se reflejan en términos de participación, sino también en las condiciones de calidad del empleo. Resulta alarmante que solo el 30% de las mujeres que forman parte de la fuerza laboral tiene empleos que cumplen con los estándares de calidad adecuados. En otros términos, solo tres de cada diez mujeres que trabajan lo hacen en empleos adecuados; estas se encuentran en trabajos que involucran laborar 35 o más horas a la semana y perciben ingresos por encima del salario mínimo (ver figura 2). Por otro lado, en lo que respecta a la informalidad laboral, el 79% de las mujeres trabajaba en dicha situación, según datos del INEI del 2022.

Estas disparidades también se hacen evidentes en lo que respecta a los salarios. De acuerdo con el INEI, en 2021, el ingreso promedio de las mujeres representaba solo el 72% de los ingresos de los hombres en posiciones similares. Esto significa que, por ejemplo, si un hombre ganaba S/ 1000, una mujer ganaría únicamente S/ 720 en la misma posición. Además, en el mismo año, tan solo el 27.9% de las mujeres empleadas estaban afiliadas a algún sistema de pensiones, lo que pone de relieve la falta de seguridad financiera a largo plazo para muchas mujeres (INEI, 2022).

La situación se torna aún más alarmante en términos de autonomía económica. En el Perú, el 32% de las mujeres mayores de 14 años no tiene ingresos propios, lo que limita su independencia financiera. Este porcentaje se incrementa significativamente en las zonas rurales, donde alcanza un preocupante 43.1% (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021). Estas cifras subrayan cómo la segregación ocupacional conduce a que las mujeres se concentren en ocupaciones con condiciones laborales más precarias y cómo esto tiene un impacto directo en su autonomía y bienestar económico.

**Figura 2.** Distribución de la PEA ocupada y desocupada femenina (2019-2021)

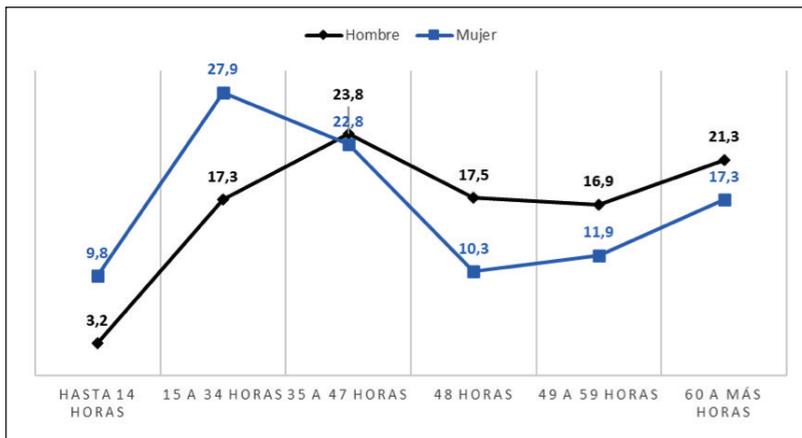


Fuente: Adaptado de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021).

\*Nota: 1/Se refiere a la PEA desocupada. 2/ Incluye subempleo por horas y por ingreso. La pregunta en el cuestionario de ENAHO es "¿Cuántas horas trabajó la semana pasada en su ocupación principal?" 3/La población que laboran 35 o más horas a la semana y reciben más del ingreso mínimo referencial, y por aquellos que trabajan menos de 35 horas semanales y no desean trabajar más horas.

Como se mencionó previamente, el desequilibrio de las responsabilidades en el hogar ejerce un impacto significativo en las oportunidades laborales de las mujeres, llevándolas en su mayoría a optar por empleos a tiempo parcial y con horarios flexibles. De hecho, aproximadamente una de cada dos mujeres trabaja a tiempo parcial, y este fenómeno es más notable en el autoempleo y en la informalidad (INEI, 2022). Es esencial resaltar cómo la distribución del tiempo en estas dinámicas familiares está directamente vinculada con las limitadas opciones que muchas mujeres tienen para asumir empleos que requieran una mayor responsabilidad y una mayor dedicación de tiempo de la que consideran o creen que pueden afrontar. Este patrón se visualiza claramente en la figura 3, donde se evidencia cómo la proporción de mujeres empleadas disminuye a medida que aumentan las horas de trabajo semanales, en contraposición con la tendencia opuesta observada en los hombres.

**Figura 3.** Rango de horas semanales de trabajo, según sexo (2021)



Fuente: Adaptado de INEI (2022).

\*Nota: La pregunta en el cuestionario de ENAHO es: “¿Cuántas horas trabajó la semana pasada en su ocupación principal?”.

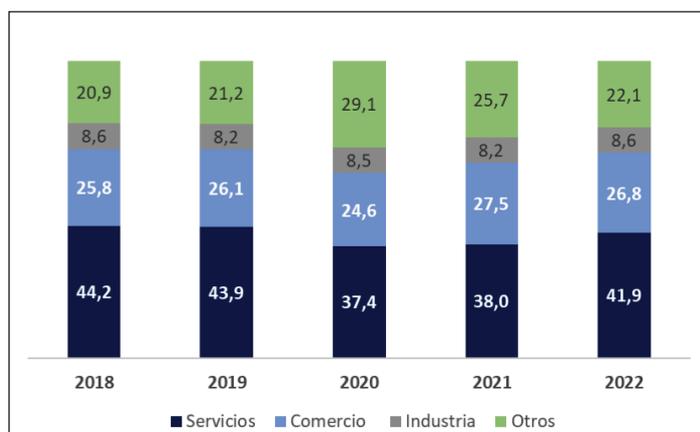
### 3.2. La segregación ocupacional por razón de género en el Perú

En Perú, la evidencia empírica señala una alta concentración de mujeres en los sectores de servicios y comercio. Antes de la pandemia, estos dos sectores eran los principales empleadores de mujeres, representando el 70% de la fuerza laboral femenina en el país. Como se puede observar en la figura 4, 3 de cada 4 mujeres trabajadoras se encontraban ocupadas en el sector de servicios y comercio. Tal concentración de empleo en estos sectores tiene implicaciones significativas para las mujeres, ya que a menudo se asocian con trabajos precarios, bajos salarios y falta de seguridad laboral.

A ello se suma la pandemia de COVID-19, que golpeó de manera desproporcionada a los sectores de servicios y comercio (Jaramillo y Ñopo, 2020). Estos sectores fueron particularmente vulnerables a los efectos económicos de la pandemia por varias razones. Por un lado, la restricción de los viajes y el temor al contagio tuvieron un impacto negativo

en el turismo, que está directamente vinculado a la industria de servicios y comercio. Además, las medidas gubernamentales de cuarentena y el cierre obligatorio de negocios afectaron significativamente a estos sectores, siendo los últimos en reabrir al público. Finalmente, la crisis sanitaria ocasionó cambios en el comportamiento del consumidor debido a las restricciones de movimiento y las preocupaciones de salud, lo que resultó en una disminución en la demanda de servicios de restaurantes, tiendas minoristas y otros negocios de servicios. Tal situación resultó en una pérdida masiva de empleos en estos sectores, lo que afectó directamente a las mujeres que trabajaban en ellos.

**Figura 4.** Porcentaje de la PEA ocupada femenina, según rama de actividad, (2018-2022)



Fuente: Adaptado de INEI (2022).

La crisis de la COVID-19 dejó al descubierto la fragilidad de la posición laboral de las mujeres en estos sectores, ya que muchas de ellas perdieron sus empleos o vieron reducidas sus horas de trabajo. Actualmente, la mitad de las mujeres que labora lo hace en un trabajo a tiempo parcial (INEI, 2022). Este último dato es relevante, pues evidencia que, ante la necesidad de un mayor número de horas para trabajos de cuidado en el hogar, las mujeres que logran insertarse en el mercado laboral se ven forzadas a dedicarse a actividades que les brinden mayor flexibilidad, sacrificando condiciones laborales. La INEI (2010) demuestra esta distribución desproporcionada de las mujeres en el trabajo doméstico no remunerado: las mujeres dedican en promedio 39 horas a la semana al trabajo doméstico, mientras que los hombres dedican solo 15. La diferencia es de 24 horas, lo cual equivale a tres días laborales. Esta última idea es para resaltar nuevamente una de las grandes razones detrás de las brechas de género en el mercado laboral y en la autonomía económica.

En el contexto peruano, la segregación ocupacional basada en el género se manifiesta de manera más pronunciada en el sector privado formal. De acuerdo con el último informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) sobre esta cuestión, las mujeres conforman tan solo el 35,3% del total de ocupados en el sector privado formal, mientras que los hombres dominan con un 64,7% de representación en este

sector. Este informe clasifica las ocupaciones del mercado laboral peruano en tres grupos distintos: feminizadas, masculinizadas y mixtas. Dentro de este contexto, las ocupaciones feminizadas en el sector privado formal representan el 23% del total, mientras que los hombres tienen una presencia significativamente mayor (53%) en ocupaciones consideradas masculinizadas en este mismo sector.

En cuanto a la caracterización de las ocupaciones, es notable que las mujeres tienden a concentrarse en roles tradicionalmente considerados como “femeninos”. Por ejemplo, más de la mitad de las mujeres ocupadas trabajan como vendedoras (51,8%) y empleadas de oficina (50,7%). Estas ocupaciones suelen estar relacionadas con funciones administrativas y de atención al cliente, donde históricamente las mujeres han tenido una mayor presencia.

Por otro lado, resulta evidente que las mujeres están significativamente subrepresentadas en ocupaciones que tradicionalmente se consideran “masculinas”. Por ejemplo, solo un pequeño porcentaje de mujeres trabaja como conductoras (1.3%), mineras y canteras (1.8%), obreras jornaleras (8%), o en roles de gerentes, administradores y funcionarios (31%). Estos roles suelen estar relacionados con industrias que han sido históricamente dominadas por hombres y a menudo implican tareas físicamente exigentes o de liderazgo, lo que ha contribuido a la brecha de género en el mercado laboral.

#### **4. Reflexiones finales**

En la primera sección se ha identificado que los empleadores, en muchas ocasiones, basan sus decisiones en prejuicios y creencias que subestiman las capacidades y productividad de las mujeres. Este enfoque sesgado coloca a las mujeres en una posición de desventaja en comparación con sus contrapartes masculinas. En consecuencia, en la segunda sección de nuestro análisis teórico, examinamos cómo esta segregación ocupacional se perpetúa a través de la reproducción de estereotipos en el entorno laboral. Tales estereotipos tienden a cristalizar las percepciones sobre las habilidades de las mujeres, dando forma a sus trayectorias laborales y limitando sus oportunidades. Como resultado, la segregación ocupacional se consolida, restringiendo a las mujeres a sectores de empleo precario con salarios más bajos y condiciones laborales deficientes.

En el contexto peruano, la segregación ocupacional por razón de género también es un fenómeno notable. La crisis de la COVID-19 ha resaltado la vulnerabilidad de las mujeres en los sectores fuertemente feminizados, exacerbando las desigualdades de género preexistentes en el mercado laboral del Perú. La segunda sección muestra estadísticas que evidencian la concentración de las trabajadoras peruanas en los sectores del comercio y los servicios. Lo que es aún más preocupante, esta concentración persiste en el tiempo, ya que siete de cada diez mujeres continúan siendo parte de estos sectores, lo que sugiere la persistencia de barreras socio-estructurales. Además, las ocupaciones “masculinizadas” predominan en el sector privado formal, donde las mujeres representan solo una tercera parte de la fuerza laboral.

El trabajo femenino en el mercado laboral peruano se caracteriza por una mayor proporción de empleos a tiempo parcial, autoempleo, informalidad, bajos salarios y

con una productividad inferior. Esta vulnerabilidad evidencia cómo la segregación de género, basada en creencias y prejuicios negativos, coloca a las mujeres en roles donde sus capacidades y potencial son subutilizados. Entonces, ¿cómo describir el lugar de la mujer en el mercado laboral? Como un lugar estrecho y desbordado, como un espacio de difícil movilización, donde las barreras para permanecer superan las oportunidades para trascender.

## Referencias bibliográficas

- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S. y Devece, C. (2011). Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. En, *XV Congreso de Ingeniería de Organización*: (pp. 986-995). Universidad Politécnica de Cartagena. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3826226>
- Bobbit, D. (2011) Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender and Society*, 25(6), 764-786. <https://www.jstor.org/stable/23212199>
- Brazzini, A., De Vivero, R., Felices, G., Gallardo, P., Gamboa, L., Gasha, J., Mila, A., Moloche, G., Montalván, G., Monteverde, P., Ramírez, C., Ruiz, J., Vicente, E. y Velarde, P. (1996). *Ensayos sobre la realidad económica peruana II*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- Cornejo, R. (2006) *Segregación ocupacional por género en el sector financiero en Lima Metropolitana* [Trabajo de Investigación, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2010). *Encuesta Nacional del Uso del Tiempo*. INEI. <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/planes/mimdes-inei-encuesta-nacional-uso-tiempo.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza*. INEI. [http://webinei.inei.gob.pe/anda\\_inei/index.php/catalog/759](http://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/759)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Perú: Brechas de Género, 2022: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. INEI. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/3823328-peru-brechas-de-genero-2022-avances-hacia-la-igualdad-de-mujeres-y-hombres>
- Jaramillo, M. y Ñopo, H. (2020). *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú*. GRADE. <https://www.grade.org.pe/publicaciones/impactos-de-la-epidemia-del-coronavirus-en-el-trabajo-de-las-mujeres-en-el-peru/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *La segregación laboral por género en el sector privado formal en Perú* (Boletín de Economía Laboral N° 46). MTPE. <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/boletin-de-economia-laboral/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Los efectos de la crisis sanitaria por la covid-19 en el mercado laboral de la mujer en Lima Metropolitana* (Boletín de Economía Laboral N° 50). MTPE. <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/boletin-de-economia-laboral>
- Miró Quesada, J. y Ñopo, H. (2022). *Ser mujer en el Perú: Dónde estamos ya dónde vamos*. Planeta.
- Nieto, P. (2019). La promoción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo español. Propuestas para reducir la segregación horizontal y vertical. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 4(2), 70-104. <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4766>

- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Mujeres en el mundo del trabajo: retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe* [Panorama Laboral Temático 5]. OIT. [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_715183/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715183/lang-es/index.htm)
- Pérez, L., Lavado, T., Velazco, J., Velazco, J., Osorio, S., Ñopo, H. y Alayza, A. (2020). *Tiempos de cuidados: Desigualdades, economía feminista y trabajo de cuidados en el Perú. Aportes para transformar un sistema en crisis*. OXFAM. <https://peru.oxfam.org/lo-%C3%BAltimo/publicaciones/tempos-de-cuidados-desigualdades-economia-feminista-y-trabajo-de-cuidados>
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The american economic review*, 62(4), 659-661. <https://www.jstor.org/stable/1806107>
- Rubery, J. y Hebson, G. (2018). Applying a gender lens to employment relations: Revitalisation, resistance and risks. *Journal of Industrial Relations*, 60(3), 414-436. <https://doi.org/10.1177/0022185618766680>
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 2(40), 167-182. <https://doi.org/10.1174/021347402320007582>
- Yépez, I. (2004) *El empleo en América Latina: Avances y contradicciones en un contexto de globalización* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].