

100
años

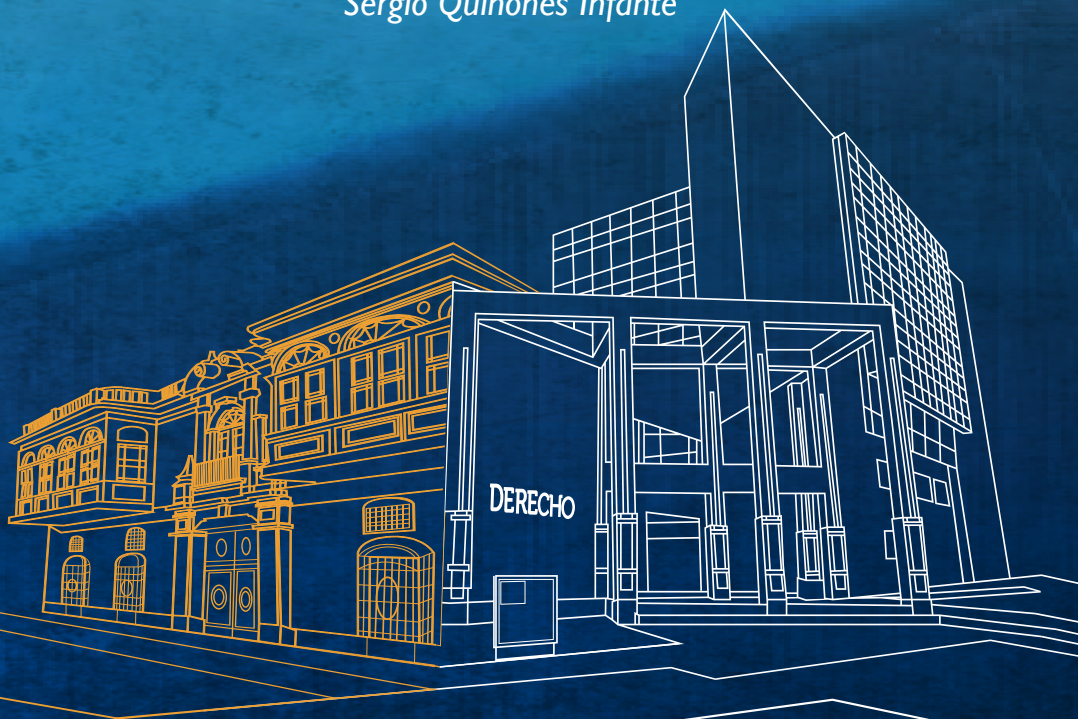


COLECCIÓN
CENTENARIO

GÉNERO Y TRABAJO

LA BÚSQUEDA DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES

Sergio Quiñones Infante



100
AÑOS
Al servicio del Perú

FACULTAD DE
DERECHO



PUCP

FACULTAD DE
DERECHO



SERGIO QUIÑONES INFANTE

GÉNERO Y TRABAJO

LA BÚSQUEDA DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO
DE LAS RELACIONES LABORALES

Lima, 2019

Género y trabajo. La búsqueda de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales
Sergio Quiñones Infante

© Sergio Quiñones Infante, 2019

De esta edición:

© Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016
Facultad de Derecho. Oficina Académica de Publicaciones, Comunicación e Imagen
Av. Universitaria 1801, Lima 32, Perú
Teléfono: (51 1) 626-2650
Fax: (51 1) 626-2913
comunicacionesderecho@pucp.edu.pe
<http://facultad.pucp.edu.pe/derecho>

Corrección de estilo: Alexandra Alván
Diseño de cubierta: Ronald Andía
Cuidado de la edición: Rosa Natalí Llique Ramírez

Primera edición: agosto de 2019
Tiraje: 300 ejemplares

Prohibida la reproducción de este libro por cualquier medio, total o parcialmente, sin permiso expreso de los editores.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2019-10842
ISBN: 978-612-4440-03-8

Impreso en Tarea Asociación Gráfica Educativa
Pasaje María Auxiliadora 156, Lima 5, Perú
Publicado en agosto de 2019

*A Claudia, mi esposa;
compañera de aventuras y de sueños,
e incansable viajera.
Aquí va el libro tantas veces ofrecido,
para que me quieras todavía más...*

Índice

INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I. EL MARCO TEÓRICO, INSTITUCIONAL Y NORMATIVO: LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES POR RAZÓN DE GÉNERO	
I.1. La dimensión jurídica de la igualdad	16
I.1.1. Evolución de la dimensión jurídica de la igualdad	17
I.1.2. La igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género	22
I.1.3. La discriminación inversa: acciones afirmativas o positivas	27
I.2. Enfoques institucionales	29
I.2.1. Ámbito internacional	30
I.2.2. Ámbito nacional	35
I.3. Normativa aplicable	39
CAPÍTULO II. EL MUNDO DEL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DEL GÉNERO: CARACTERÍSTICAS Y PRINCIPALES INDICADORES	
II.1. Panorama global	48
II.2. Principales indicadores	53
II.3. Características transversales	62

CAPÍTULO III. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL: UNA POSIBLE SOLUCIÓN AL PROBLEMA	
III.1. Un concepto en construcción	69
III.1.1. La conciliación como un medio: política de empleo	70
III.1.2. La conciliación como un fin: corresponsabilidad entre géneros	75
III.2. Los planes de igualdad como eventuales acciones positivas	80
III.3. Buenas prácticas y algunas propuestas	85
III.3.1. La dimensión de la igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo	89
III.3.2. La dimensión de la organización de los tiempos de trabajo y de la vida cotidiana	91
III.3.3. La dimensión de los servicios de atención a la dependencia	93
III.3.4. La dimensión de la igualdad de oportunidades en el empleo	94
III.3.5. Planes de igualdad, acciones positivas y negociación colectiva	100
CONCLUSIONES	105
BIBLIOGRAFÍA	109

Introducción

Desde el triunfo de la Revolución Francesa, a fines del siglo XVIII, la igualdad ha sido —junto con la libertad individual— uno de los pilares fundamentales sobre los que se han edificado los sistemas de derechos ciudadanos en la mayoría de países occidentales. Esta noción inicial de igualdad ante la ley —entendida como una garantía de los ciudadanos frente a la actuación vertical del Estado en sus diversas facetas, sea legislando, administrando o juzgando— ha evolucionado con la noción misma de Estado.

Así, con el desarrollo y expansión de los Estados Constitucionales de Derecho, la igualdad fue concebida también como una norma social que debía ser observada por los particulares en sus distintas actuaciones, con especial incidencia en aquellos ámbitos en donde se reproducían relaciones de poder-subordinación. Esta segunda concepción —igualdad de trato— se ha complementado con la más reciente noción de igualdad de oportunidades, en la que prima la idea de revertir situaciones de desigualdad sustancial o material de ciertos colectivos, aun cuando dicha desigualdad ya esté legalmente (formalmente) proscrita.

Precisamente, uno de los ámbitos en los que la igualdad —ante la ley, de trato y de oportunidades— reviste una importancia crucial y gravitante es el de las relaciones laborales. En este ámbito aún subsisten distintas manifestaciones de discriminación,

directa e indirecta. Asimismo, todavía resulta necesario remover obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres.

En efecto, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre mujeres y hombres sigue habiendo importantes diferencias de participación en el mercado de trabajo, siendo que la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral es 26,5 puntos porcentuales más baja que la de los hombres. Más aún, las mujeres no solo tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo, sino que las que sí lo hacen tienen menos probabilidades de encontrar un empleo. Para el año 2018, por ejemplo, la tasa global de desempleo femenino (6%) supera a la masculina aproximadamente por 1 punto porcentual (OIT, 2018).

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

En definitiva, la evidencia sugiere que alcanzar condiciones de igualdad en el empleo y reducir las brechas entre géneros en el mercado de trabajo requiere que los Estados y los actores sociales adopten medidas integrales que tengan como objetivo fomentar empleos femeninos de calidad, combatir estereotipos de género, y redistribuir la carga desproporcionada de responsabilidades familiares y de cuidado que asumen las mujeres en la actualidad. Esto implica implementar medidas «formuladas específicamente para las mujeres (en reconocimiento de sus muy diversas circunstancias), que en última instancia contribuirán al bienestar de la sociedad» (OIT, 2018, p.13).

Atendiendo al panorama previamente descrito, la presente investigación tiene dos objetivos generales. Por un lado, se busca profundizar tanto en el estudio del marco teórico, institucional y normativo —el cual delimita el contenido, los alcances y los límites de la igualdad en el empleo por razón de género— como en el análisis de las características y de los principales indicadores del mundo del trabajo desde la perspectiva del género. Por otro lado, la investigación pretende brindar aportes teóricos y ejemplos de buenas prácticas sobre las dimensiones de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que puedan servir al Estado y a los actores sociales al momento de evaluar la implementación de medidas que busquen promover la igualdad de oportunidades en el empleo en favor de las mujeres.

Finalmente, resta añadir que la búsqueda de una igualdad efectiva por razón de género en el ámbito de las relaciones laborales constituye un objetivo de política pública altamente valorado por los actores sociales y plenamente alineado con el mandato de la Constitución Política del Perú, el Acuerdo Nacional y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas para el año 2030.

Lima, octubre de 2018

Capítulo I

EL MARCO TEÓRICO, INSTITUCIONAL Y NORMATIVO: LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES POR RAZÓN DE GÉNERO

En una de sus más recientes publicaciones, el profesor Yuval Noah Harari (2017) afirma que, a lo largo de la historia, nuestras sociedades han imaginado diferentes y variados tipos de jerarquías entre sus individuos. Por ejemplo, el autor señala que, mientras la raza aún sigue siendo un factor de jerarquización relevante para los americanos modernos, dicho criterio era relativamente insignificante para los musulmanes medievales. Asimismo, nos recuerda cómo, pese a que la casta definía la trayectoria de vida en la India medieval, ese factor de diferenciación es prácticamente inexistente en la Europa moderna. Sin embargo, Harari afirma que en todas las organizaciones sociales humanas que se han conocido y estudiado ha existido (y existe) un tipo de jerarquía de importancia crucial y que resulta transversal al tiempo y espacio. Se trata de la jerarquía del género: «en todas partes la gente se ha dividido en hombres y mujeres. Y casi en todas partes los hombres han obtenido la mejor tajada, al menos desde la revolución agrícola» (2017, p. 165).

Al respecto, el citado autor se plantea la cuestión de si la división entre hombres y mujeres es únicamente producto de la «realidad imaginada» por los seres humanos conviviendo bajo determinada organización social —como el sistema de castas o de razas—, o si se trata de una división «natural» con bases biológicas. En este último supuesto hipotético, Harari incluso se

plantea si existe una explicación biológica para la preferencia que se da a los hombres sobre las mujeres. Sobre el particular, concluye que —si bien son muy pocas las disparidades culturales, legales y políticas entre hombres y mujeres que pueden sustentarse en evidentes diferencias biológicas entre los sexos (parir, por ejemplo)— lo cierto es que cada sociedad a lo largo del tiempo ha creado y acumulado un conjunto de «normas culturales» que «asocian una serie de atributos a la masculinidad y a la feminidad que, en su mayor parte, carecen de una base biológica firme» (Harari, 2017, p. 166).

Así las cosas, en los apartados que siguen a continuación analizaremos el marco teórico, institucional y normativo que delimita el contenido, los alcances y los límites del principio constitucional de igualdad en el empleo por razón de género. Dicho análisis se realizará bajo la premisa de que una adecuada configuración del principio en cuestión nos debería conducir a diseñar y aplicar instrumentos de política pública eficaces para combatir los estereotipos y prejuicios de género (tan extendidos), y buscar alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo.

I.1. La dimensión jurídica de la igualdad

Conscientes de la amplitud teórica con la que puede abordarse el estudio de las diversas dimensiones de la igualdad —como pueden ser la lógica, la filosófica o la socioeconómica—, pero también de los límites impuestos a la extensión del presente trabajo de investigación, hemos optado por dedicar este apartado únicamente a la dimensión jurídica de la igualdad. A tal efecto, revisaremos, en primer lugar, la evolución conceptual que ha experimentado dicha dimensión. Luego abordaremos específicamente el contenido de la igualdad de oportunidades en empleo por razón de género. Finalmente haremos una breve referencia a la noción de acciones afirmativas o positivas.

I.1.1. Evolución de la dimensión jurídica de la igualdad

Tradicionalmente, la literatura especializada le ha atribuido a la dimensión jurídica de la igualdad un triple alcance: se trata de un principio rector del orden constitucional, de un derecho fundamental de la persona, y de un valor inspirador del ordenamiento normativo. En efecto, Eguiguren (1997) —por ejemplo— ha señalado que, desde la perspectiva constitucional, la igualdad debe ser analizada en dos esferas: como un principio rector del Estado Democrático de Derecho y como un derecho fundamental subjetivo, individualmente exigible.

En la misma línea, Pérez-Luño (2005) ha postulado también que la igualdad —como principio— constituye un fin perseguible por la sociedad a la par que una exigencia en el proceso de creación y contenido de la norma jurídica. En lo relativo a su carácter subjetivo, el citado autor ha señalado que «como cualquier derecho fundamental, el referido a la igualdad, tiende a asegurar un determinado status subjetivo, es decir, una determinada esfera de intereses de los ciudadanos, aquí concretado en la garantía de paridad de trato y la consiguiente prohibición de una serie —no cerrada, ni exhaustiva— de discriminaciones» (Pérez-Luño, 2005, p. 97).

Desde el plano jurisprudencial, la igualdad en su dimensión jurídica ha sido definida por el Tribunal Constitucional peruano (TC) con un doble contenido (objetivo-subjetivo): como principio rector del orden constitucional y como derecho fundamental de la persona. Ciertamente, se ha afirmado que «la igualdad ante la ley es un principio constitucional a la vez que un derecho subjetivo que garantiza el trato igual de los iguales y el desigual de los desiguales»¹. Se ha precisado luego que «en cuanto *principio*, constituye el enunciado de un contenido material *objetivo* que, en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo

1 Sentencia del Tribunal Constitucional de 20 de agosto de 2002, Expediente n.o 00649-2002-AA/TC, Lima, Calcosta S.A., fundamento 6.

general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico. En cuanto *derecho fundamental*, constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional: la igualdad...»².

Adicionalmente, y aun cuando la jurisprudencia del TC no sea explícita a este respecto, consideramos importante resaltar que los autores antes referidos reconocen un tercer alcance jurídico de la igualdad: la igualdad como valor. En tal calidad, la igualdad actuaría como un criterio para evaluar las actuaciones públicas y ordenar la convivencia en sociedad. Supondría entonces «el contexto axiológico fundamentador o básico para la interpretación de todo el ordenamiento jurídico [...] y el criterio para medir la legitimidad de las diversas manifestaciones del sistema de legalidad» (Pérez-Luño, 2005, p. 85).

Ahora bien, como se señaló en la introducción, los alcances de la dimensión jurídica de la igualdad —como principio, derecho subjetivo o valor— han ido evolucionando conforme a las transformaciones que se han sucedido en la noción misma de Estado. Así, con el nacimiento del Estado burgués liberal tras el triunfo de la Revolución Francesa, a fines del siglo XVIII, la igualdad fue concebida como una garantía a favor de los ciudadanos frente a la actuación vertical del Estado en sus diversas facetas, ya sea legislando, administrando o juzgando. Dicha garantía suponía un conjunto de manifestaciones concretas y exigencias de actuación comprendidas en la denominada «igualdad ante la ley», y que han sido sintetizadas en los dos componentes básicos que se le atribuyen tradicionalmente: la igualdad en la producción de la norma y la igualdad en la aplicación de la norma. Se trata, pues, de una igualdad formal, «por la cual todas las personas tienen derecho a que la ley los trate y se les aplique por igual» (Eguiguren, 1997, p. 65).

2 Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional del 21 de noviembre de 2007, Expediente n.º 00027-2006-PI/TC, Colegio de Abogados de Ica (demandante) contra el Congreso de la República (demandado), fundamento 4.

Posteriormente, con el desarrollo de los Estados constitucionales de Derecho, la igualdad fue concebida también como una norma que debía ser observada por los particulares en sus distintas actuaciones, con especial incidencia en aquellos ámbitos en donde se reproducían relaciones de poder-subordinación, como es el ámbito del empleo. De ahí surge el concepto de «igualdad de trato» como una segunda fase en la evolución de la dimensión jurídica de la igualdad. Nótese que, aun cuando se trata de una evolución que podríamos calificar de cualitativa —en la medida en que la dimensión jurídica de la igualdad se expande y vincula ya no solo al Estado sino también a la autonomía privada—, debe resaltarse que tanto la «igualdad ante la ley» como la «igualdad de trato» mantienen un enfoque formal que «no pretende modificar la realidad sino incidir sobre la regulación de los comportamientos que se producen en aquella» (Neves, 2009, p. 109).

Por el contrario, en la última etapa en la evolución de la dimensión jurídica de la igualdad nos encontramos con un cambio en el enfoque. Se trata de la más reciente noción de «igualdad de oportunidades», en la que prima la idea de revertir situaciones de desigualdad sustancial o material de ciertos colectivos, aun cuando dicha desigualdad ya esté legalmente —formalmente— proscrita. En este último caso, la actuación del Estado suele adoptar la forma de acciones positivas. Así, se ha señalado que «(se puede) distinguir entre la denominada igualdad formal, por la cual todas las personas tienen derecho a que la ley los trate y se les aplique por igual; frente a la igualdad sustancial o material, que impone más bien la obligación de que la ley tienda además a crear igualdad de condiciones y oportunidades para las personas» (Eguiguren, 1997, p. 65).

Ciertamente, como señala Neves (2009), se trata de verificar si los diversos colectivos de la sociedad tienen en los hechos las mismas oportunidades para disfrutar de beneficios y derechos. De este modo, si la respuesta fuera negativa, el Estado puede llevar a cabo una política de igualación efectiva en favor de los colectivos disminuidos a través de las llamadas acciones positivas. Estas no se consideran discriminatorias en tanto su objetivo

final concuerda con el de un Estado constitucional y social de Derecho, esto es, la igualdad sustancial.

En el mismo sentido, Pérez-Luño (2005) ha reconocido que el concepto básico de igualdad formal ha sido tradicionalmente asimilado al de igualdad ante la ley, como mera exigencia jurídico-política. Más aún, nos recuerda que, en sus facetas formal y material, la igualdad constituye una categoría inmanente y trascendente —respectivamente— en los ordenamientos jurídicos modernos. Es inmanente porque la igualdad formal es un requisito básico del propio concepto de ley (en su proceso legislativo y en su contenido), y trascendente, porque la igualdad material supone un fin que se debe perseguir y conseguir a través del derecho. En nuestra opinión, es posible conjugar ambas perspectivas dentro de la categoría genérica de igualdad, para lo cual tomaremos —precisamente— las categorías «inmanente» y «trascendente» previamente citadas.

Consideramos encontrarnos ante la igualdad en su enfoque formal cuando actúe como una categoría inmanente, es decir, como una condición de existencia de la propia norma que exige que esta se produzca y se aplique como un producto abstracto y general, pero respetando la «diferente» naturaleza de las cosas (la igualdad ante la ley que señala el artículo 103 de la Constitución Política del Perú). Por su parte, la igualdad en su enfoque sustancial se verificará cuando actúe como una categoría trascendente, vale decir, como un fin perseguido por la propia norma que exige que esta se produzca y se aplique buscando equilibrar la «desigual» situación económica y social. Nos referimos a lo que la doctrina alemana ha denominado «la igualdad a través de la ley» (Pérez-Luño, 2005): la norma opera como un instrumento transformador de la realidad y cauce para la consecución de objetivos igualitarios en la sociedad.

En definitiva, cuando nos encontremos frente a «diferencias» (por su naturaleza), la igualdad ante la ley y de trato —desplegando su enfoque formal— debe garantizar su valoración y respeto, manteniendo dichas diferencias. Cuando nos encontramos ante «desigualdades» (socioeconómicas), en cambio, la igualdad de

oportunidades —desplegando su enfoque sustancial— debe apuntar a reducirlas o compensarlas, buscando eliminar las referidas desigualdades. Nótese, pues, que identificar una situación de desigualdad socioeconómica y buscar su reducción, compensación y —eventualmente— su eliminación constituye la garantía esencial del principio constitucional de igualdad desde su enfoque sustancial, y se vincula íntimamente con el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de contenido social, dentro de los que destaca —naturalmente— el derecho al trabajo.

Lo expuesto en los párrafos precedentes con relación a la evolución de la dimensión jurídica de la igualdad puede resumirse en el cuadro adjunto:

Cuadro 1
Síntesis de la evolución de la dimensión jurídica de la igualdad

Enfoque	Tipo	Contenido
Formal	Igualdad ante la ley	Visión vertical de los derechos fundamentales: el Estado —en todas sus actuaciones— debe respetar el principio.
	Igualdad de trato	Visión horizontal de los derechos fundamentales: los particulares —en todas sus actuaciones— deben respetar el principio.
Sustancial	Igualdad de oportunidades	Acciones positivas

Fuente: Neves, 2009. Elaboración propia.

I.1.2. La igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género

De lo expuesto en el apartado anterior, conviene destacar dos aspectos de suma importancia con relación al concepto de igualdad de oportunidades: (i) el «punto de partida» es la constatación material de la desigualdad de ciertos colectivos; y (ii) el «punto de llegada» es la igualdad sustancial para dichos colectivos, lo que supone —aunque suene redundante— remover o reducir las desigualdades.

Resulta, pues, indispensable identificar con precisión cuándo estamos frente a una «desigualdad», a fin de validar la correcta aplicación de la igualdad de oportunidades y la eventual ejecución de acciones positivas por parte del Estado. Entender esta distinción conceptual es clave para el tema que nos concierne. A tal efecto, nos remitimos al trabajo que el profesor Luigi Ferrajoli (1999) ha realizado sobre el particular, distinguiendo las nociones de «desigualdad» y «diferencia». En suma, Ferrajoli plantea lo siguiente:

las diferencias —sean naturales o culturales— no son otra cosa que los rasgos específicos que diferencian y al mismo tiempo individualizan a las personas y que, en cuanto tales, son tutelados por los derechos fundamentales. Las desigualdades —sean económicas o sociales— son en cambio las disparidades entre sujetos producidas por la diversidad de sus derechos patrimoniales, así como de sus posiciones de poder y sujeción. Las primeras concurren, en su conjunto, a formar las diversas y concretas identidades de cada persona; las segundas, a formar las diversas esferas jurídicas (1999, p. 82).

De este modo, mientras las «diferencias» deben ser tuteladas y valorizadas por el principio de igualdad frente a discriminaciones o privilegios. Las «desigualdades» deben ser removidas o al menos reducidas por la igualdad sustancial a la que apunta la

garantía y ejercicio de los derechos fundamentales sociales. En esa misma línea —y vinculando ya la igualdad de oportunidades con el género—, Torns (1995) acertadamente advierte que al analizar la igualdad por razón de género en el mercado de trabajo hay que referirnos al concepto de «desigualdad» y no al de «diferencia». Esto se debe a que hablar de «diferencia» es ocultar las relaciones de poder que subyacen entre los géneros y que originan la discriminación del colectivo femenino.

Sucede lo mismo con los conceptos de «género» y «sexo». Hablar de sexo es aludir únicamente a una condición biológica natural (una «diferencia», a fin de cuentas). Por ello, es indispensable referirnos a la categoría socio-cultural de género, sobre la cual se han adaptado las necesidades productivas del sistema capitalista (la división sexual del trabajo) y las correspondientes representaciones sociales de los roles que le son atribuidos a lo masculino y a lo femenino (Torns, 1995).

En igual sentido, Pilar Carrasquer sostiene que «el concepto de género, por lo tanto, suele emplearse como opuesto al de sexo, justamente para enfatizar el carácter de construcción social y no biológico de la desigualdad entre hombres y mujeres» (1997, p. 60). Se trata, en definitiva, del modo en que la pertenencia a uno u otro sexo otorga posiciones desiguales en la sociedad, de allí que la desigualdad se origine en el género y no en el sexo (Sensat & Varella, 1998). Ahora bien, dicho lo anterior, corresponde preguntarnos lo siguiente: ¿cuáles son esas «desigualdades de partida» en el ámbito del empleo que afectan al género femenino y que, en consecuencia, demandan la actuación del principio de igualdad de oportunidades?

Para dar respuesta a esta pregunta, nos remitimos a lo señalado por Carrasquer en el sentido de que «la idea de desigualdades de género o por razón de género supone considerar que las mujeres tienen un menor acceso a los recursos materiales, estatus social, poder y oportunidades que los hombres de su misma posición social» (1997, p. 60). El origen de esta desigualdad de partida, según la citada autora, estaría en la división sexual del trabajo y el patriarcado que la ampara.

Sobre el particular, son diversas las autoras que han destacado la profunda interrelación histórica de ambos factores como explicación de esta desigualdad de partida del género femenino en el ámbito del empleo. Así, por ejemplo, Daune-Richard (2007) apunta que el proceso de liberalización de la mano de obra de la dependencia feudal iniciado con la Revolución Francesa, con el objeto de que pueda emplearse «libremente» con cualquier empresario, benefició sobre todo a los hombres, y lo hizo de manera incompleta en el caso de las mujeres. En efecto, mientras la mano de obra masculina se «liberó» de la sujeción feudal, las mujeres continuaron «atadas» al hogar y a la familia, viéndose así excluidas del trabajo y, en consecuencia, de la individualidad social y de la ciudadanía. En la misma línea, María Poveda sostiene que «el desarrollo del proyecto de la modernidad vinculó los derechos de ciudadanía casi exclusivamente a la relación salarial; al mismo tiempo, la idea de feminidad propagada por esa misma modernidad instalaba a las mujeres en el papel doméstico, canalizándolas hacia un estatuto de ciudadana subordinada y protegida (en tanto que madre y esposa)» (2006, p. 95).

En definitiva, la división sexual del trabajo hace referencia a dicho reparto social de tareas según el género. Esto resulta de suma importancia, pues ese reparto de actividades ha sido sistemáticamente acompañado por una valoración diferencial y jerarquizada entre los géneros, originando fuertes y marcadas repercusiones en las condiciones de vida de hombres y mujeres (Gómez, 2001)³. La referida jerarquización entre los géneros (subordinando el femenino al masculino) se refuerza y retroalimenta con el modelo todavía subsistente de patriarcado, el cual «como todo sistema de dominación bien asentado, cuenta

3 Cabe en este punto precisar que la asignación social de tareas que supone la división sexual del trabajo «no afectaba por igual a las mujeres de los diferentes estratos sociales, ya que las procedentes de los niveles sociales más desfavorecidos, como consecuencia de la propia posición social, fueron incorporadas masivamente al trabajo industrial [...] mientras que en la burguesía se dio el fenómeno contrario» (Gómez, 2001, p. 125).

con numerosos recursos para perpetuarse. Al ser estructural, individual y simbólico impregna la vida cotidiana y, a través de la violencia simbólica, consigue su asunción por parte también de los dominados. El mensaje reactivo de “la igualdad ya está conseguida” o “el feminismo es un anacronismo” parece haber calado en las nuevas generaciones de los países capitalistas avanzados» (Gómez, 2001, p. 136).

En suma, la división sexual del trabajo y el modelo de patriarcado han cimentado históricamente un «escenario de desigualdad» que afecta y condiciona sustancialmente la incorporación del género femenino al mercado de trabajo. Efectivamente, según lo evidencia la literatura especializada, la segregación ocupacional y la precariedad de condiciones son características esenciales del empleo femenino. Como bien explica Gómez (2001), la segregación ocupacional tiene dos manifestaciones: la horizontal, en atención a la cual mujeres y hombres se distribuyen de manera diferente entre los distintos tipos de ocupaciones del mismo nivel; y la vertical, que supone una distribución desigual de mujeres y hombres en la jerarquía ocupacional. En ambos casos,

se trata de trabajos ideológicamente asociados con los que las mujeres realizan en el ámbito doméstico y continúan considerándose, en buena medida, una prolongación de este: la confección textil, la enseñanza y la enfermería son fiel reflejo de ello. Los trabajos se definen socialmente como masculinos o femeninos y la construcción ideológica de espacios y características diferenciales (véanse cualificaciones, equipos, formación, etc.) contribuye al mantenimiento de esa estructura diferencial (Gómez, 2001, p. 127).

Con relación a la precariedad de las condiciones laborales de las mujeres, la temporalidad y el trabajo a tiempo parcial son características que destacan en el empleo de la población femenina, donde lo que se ofrece en el mercado de trabajo resulta escaso, inestable y precario. Estas características en

última instancia «refuerzan la debilidad de los lazos laborales de una mayoría de mujeres» (Poveda, 2006, p. 96). Siguiendo a Ballesteros (2010), la situación de las mujeres en el mercado de trabajo podría resumirse de la siguiente manera: su acceso al empleo es sistemáticamente menor que el de los hombres; ocupan los empleos de peor calidad, caracterizados por altas tasas de temporalidad y tiempo parcial (involuntario), menos remunerados que los hombres por trabajos de igual valor; interrumpen con mayor frecuencia sus carreras para asumir labores reproductivas; tienen mayores dificultades para acceder a puestos de dirección; y, tienen tasas de desempleo mayores.

Es de destacar que las referencias a las desigualdades que afectan a las mujeres en el mercado de trabajo no se limitan solo a la literatura especializada previamente citada, sino que se encuentran ampliamente corroboradas con datos estadísticos y evidencia a nivel mundial y, ciertamente, a nivel nacional también. Ello será objeto de análisis en el capítulo II del presente trabajo de investigación. En suma, podemos concluir que los efectos generados por la segregación ocupacional y la precariedad de condiciones en el empleo femenino configuran claramente una «desigualdad de partida» que debe ser corregida por el principio de igualdad de oportunidades.

En efecto, como señala Marina Subirats,

es cierto que hemos superado la etapa en la que la desigualdad de las mujeres ante el mercado de trabajo era de origen legislativo, pero no es menos cierto que persisten obstáculos de tipo cultural y social que se traducen en unas cifras de actividad laboral y desempleo de las mujeres que distan mucho de ser igualitarias a las de los hombres. El objetivo fundamental de las políticas de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo debe dirigirse a la superación de este tipo de obstáculos con el fin de convertir esa igualdad reconocida legalmente, en una situación real y efectivamente igualitaria para mujeres y hombres (1995, p. 14).

Así, partiendo de esta perspectiva acerca de lo que debe constituir el objetivo fundamental de las políticas de igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género, analizaremos posteriormente los enfoques institucionales más relevantes y el marco normativo vigente, no sin antes efectuar una breve referencia a la noción de acciones afirmativas o positivas.

1.1.3. La discriminación inversa: acciones afirmativas o positivas

La norma jurídica puede definirse, en esencia, como una proposición abstracta y general en la que a un determinado supuesto de hecho socialmente relevante se le atribuyen unas determinadas consecuencias y efectos jurídicos, con la característica —exclusiva y excluyente— de que su incumplimiento conlleva la imposición de una sanción por parte del poder estatal (*ius imperium*). De allí que la norma jurídica tenga carácter vinculante para los particulares y para el propio Estado. A partir de esto, se deduce que la relación primaria o básica de la norma jurídica con la realidad es una de regulación. Es decir, la norma responde a los actos o hechos que se suceden en la realidad regulándolos de una determinada manera, sin pretender —en principio— modificar la realidad, sino solo regular los comportamientos que se producen en ella (Neves, 2009).

Ahora bien, lo anterior no obsta para que en determinadas circunstancias la relación entre la norma jurídica y la realidad sea, más bien, una de transformación. En efecto, cuando el fin perseguido por la propia norma exige que se produzca una igualdad sustancial y se equilibre una determinada situación económica y social desigual, nos encontramos ante lo que la doctrina alemana ha denominado «la igualdad a través de la ley». La norma opera como un instrumento transformador de la realidad y cauce para la consecución de objetivos igualitarios en la sociedad (Pérez-Luño, 2005). En nuestra opinión, una concreción normativa de la igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género debe necesariamente establecer una relación de «transformación» con la realidad, en los términos recién señalados.

Como se menciona en el apartado I.1.1. precedente, esta relación de «transformación» con la realidad puede llevarse a cabo por parte del Estado a través de las denominadas «acciones positivas». Estas son instrumentos a través de los cuales se ejecuta una política de igualación efectiva en favor de los colectivos disminuidos con el objetivo de alcanzar una igualdad sustancial. Sobre el particular, Ku (2011) enumera tres características básicas que conforman la definición de una acción afirmativa o positiva. En primer lugar, su naturaleza «contramayoritaria» para la reivindicación de derechos; esto es, que al vincularse con el derecho a la igualdad de las minorías, «contraviene» la regla de la mayoría que es el mecanismo por excelencia para la toma de decisiones en las democracias modernas. En segundo término, la citada autora destaca que la acción afirmativa cumple una función compensatoria y de garantía de los derechos fundamentales de colectivos minoritarios y vulnerables a la discriminación, el desempleo o el racismo; sobre todo en sociedades democráticas multiculturales. Por último, el tercer elemento de la definición alude a la función correctiva que cumple la acción positiva frente a «los efectos negativos de conductas discriminatorias presentes, que puede provenir tanto de los poderes públicos como privados, y que impiden que los miembros de dicha minoría logren el goce efectivo de sus derechos básicos, impidiéndoles su integración en la sociedad» (Ku, 2011, p. 191).

Ahora bien, en lo que concierne al ámbito estrictamente laboral, y como la propia OIT señala, la acción positiva (o acción afirmativa) en el ámbito del género comprende medidas destinadas a un colectivo particular (el femenino) que «pretenden eliminar y prevenir la discriminación y compensar las desventajas provocadas por actitudes, conductas y estructuras vigentes basadas en estereotipos sobre la distribución de los cometidos sociales de un sexo y del otro. [...] Este tipo de medidas son necesarias para que todas las personas tengan las mismas posibilidades y están encaminadas a solucionar desigualdades socioeconómicas históricamente arraigadas por una larga tradición de opresión de un grupo por otro» (OIT, 2008, p. 20). En todos los casos,

las medidas de acción positiva parten del reconocimiento de que la mera prohibición legislativa a la discriminación no basta para equilibrar completamente las condiciones de igualdad de colectivos que durante largos períodos de tiempo han sufrido profundas y arraigadas privaciones (OIT, 2007).

En la misma línea, Juana María Serrano señala que una de las medidas correctoras de situaciones discriminatorias más eficaces son las acciones positivas, las que define como «medidas puntuales y temporales que remueven situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales y tienen como fin reequilibrar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres para conseguir, a medio o largo plazo, que las mujeres alcancen una situación de igualdad real de oportunidades» (Instituto de la Mujer, 2009, p. 83). En definitiva, como observa Ku (2011), actualmente la adopción de medidas de acción afirmativa por parte de los Estados no solo beneficia a los integrantes del colectivo minoritario, sino que contribuye también a que el resto de la sociedad tome conciencia de las consecuencias perjudiciales de la discriminación y las ventajas de la integración. Por ello, estos mecanismos terminan desempeñando una función importantísima en las democracias plurales.

I.2. Enfoques institucionales

Hemos delimitado el presente apartado al análisis de los enfoques institucionales que se tiene sobre el particular en dos ámbitos claramente diferenciados. Por un lado, se encuentra el (i) nivel internacional, a través de la visión de Naciones Unidas plasmada en la Agenda 2030 sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible, del enfoque de la OIT, y —para fines comparativos— de la Unión Europea (UE). Por otro lado, consideramos (ii) el plano nacional, en función del Acuerdo Nacional y el Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021⁴.

4 Aprobado por Decreto Supremo n.o 054-2011-PCM

I.2.1. **Ámbito internacional**

En septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la denominada «Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible», a partir de la cual se establecieron 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La finalidad esencial de dichos objetivos es conseguir a nivel global que en los próximos 12 años se termine con la pobreza extrema, se reduzca la desigualdad y se repare el cambio climático. Precisamente, el ODS 5 consiste en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Para ello, la Agenda 2030 propone, entre otras, las siguientes metas concretas:

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres [...] [;] Eliminar todas las formas de violencia [...], incluidas la trata y la explotación sexual [...] [;] Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social [...] [; así como] Aprobar y fortalecer políticas [...] y leyes [...] para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles⁵.

Complementando lo anterior, el ODS 8 consiste en «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos». Para dicho propósito, se propone como meta específica lograr que para el año 2030 haya empleo pleno y productivo y se garantice un trabajo decente para todos los hombres y las mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Ciertamente, las metas que cada uno de los ODS plantean constituyen un desafío enorme

5 Para mayor información, consultar: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/summit/>

para el Estado y, además, demandan una actuación intersectorial y en los distintos niveles de gobierno. Por ello, se requiere validar que las agendas de política pública de las distintas entidades públicas competentes apunten a garantizar que el Estado peruano alcance progresivamente y con éxito los ODS 5 y 8 en el año 2030.

Dicho esto y retomando la línea de desarrollo teórico expuesta en los apartados anteriores, desde la perspectiva de la OIT se entiende que la noción de igualdad en el empleo no supone que los hombres y las mujeres deban ser tratados de manera idéntica. Por el contrario, se asume que con la idea particular de igualdad por razón de género se debe buscar atribuir igual valor y reconocimiento a los diferentes caracteres, funciones y necesidades de cada género (OIT, 2008). Esto es así en la medida en que la OIT reconoce que la posición que ocupa cada género difiere mucho en cualquier sociedad y está condicionada por factores históricos y socioeconómicos. Así, «en la mayoría de las sociedades, si no en todas, las mujeres tienen que cumplir funciones específicas como madres, amas de casa y proveedoras de las necesidades básicas. Ello suele suponer que se encuentran en una posición menos favorecida con respecto al trabajo y a la formación, la igualdad de remuneración, el derecho a la propiedad de la tierra, y el acceso a otros recursos esenciales, y a la libertad de movimiento» (OIT, 2008, p. 15). Asumiendo la necesidad de abordar estos desequilibrios cuando se formulan los programas y los proyectos, la OIT ha definido la igualdad en el empleo por razón de género desde dos aspectos complementarios: la igualdad de oportunidades y la de trato.

En atención a la igualdad de oportunidades, todas las personas deben tener las mismas posibilidades de solicitar un empleo concreto, de ser empleadas, de asistir a cursos de educación o formación profesional, de adquirir ciertas cualificaciones y de ser promovidas en el empleo. Por su parte, la igualdad de trato se refiere al mismo derecho en cuanto a remuneración, condiciones de trabajo y seguridad en el empleo, armonización entre la vida laboral y la vida familiar y protección social (OIT, 2008). Más allá de reconocer ciertas discrepancias entre los

conceptos de «igualdad de trato» e «igualdad de oportunidades» recién descritos y los que hemos desarrollado en el apartado I.1.1 precedente⁶, entendemos que para la OIT la promoción de la igualdad en el empleo implica —en suma— la puesta en práctica de un conjunto de medidas concretas. Dichas medidas deberán además estar provistas de recursos suficientes y de un sistema de control periódico que permita combatir la segregación ocupacional horizontal y vertical por razón de género y las condiciones de empleo inequitativas.

Ahora bien, el objetivo de lograr la igualdad por razón de género en el empleo ha sido articulado en torno a cuatro convenios fundamentales de la OIT: (i) el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (n.o 100); (ii) el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n.o 111); (iii) el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (n.o 156); y (iv) el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (n.o 183). Debemos destacar que el Perú ha ratificado —vale decir, ha incorporado a su ordenamiento jurídico interno como de obligatorio cumplimiento— el Convenio n.o 100 en el año 1960, el Convenio n.o 111 en el año 1970, el Convenio n.o 156 en el año 1986, y el Convenio n.o 183, más recientemente, el 9 de mayo de 2016.

Cabe agregar, por último, que parte de la estrategia de la OIT consiste también en promover la ratificación y aplicación de otras normas internacionales del trabajo conexas con la igualdad. Estas incluyen, por ejemplo, las relativas a la promoción del empleo, las condiciones de trabajo y los trabajadores migrantes, habida cuenta que «la promoción de normas con evidentes aspectos relacionados con la igualdad de género de ninguna manera excluye la promoción de la igualdad en la aplicación de las normas no específicamente relacionadas con el género» (OIT, 2008, p. 7).

6 Desde nuestro punto de vista, todas las manifestaciones que la OIT asigna a la «igualdad de oportunidades» y a la «igualdad de trato», por separado, estarían incluidas en esta última.

Finalmente, en el caso de la UE, nos interesa abordar el enfoque que la Estrategia Europea de Empleo ha adoptado con relación a la igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género. Para ello, consideramos importante recordar que desde la entrada en vigencia del Tratado de Roma, a fines de la década de 1950, el pleno empleo siempre ha sido uno de los objetivos constantes de la UE. Dicha orientación hacia el pleno empleo, que se remonta a los orígenes mismos de la UE, se consolida en 1997 con la aprobación de la Estrategia Europea de Empleo (EEE)⁷. En efecto, a raíz de la introducción del nuevo Título VIII sobre el Empleo en el Tratado de Ámsterdam de 1997, el Consejo Europeo adoptó la EEE en la cumbre extraordinaria sobre el empleo celebrada en Luxemburgo en noviembre de dicho año, a fin de coordinar las políticas nacionales en la materia.

La EEE crea un marco de vigilancia multilateral que incluye, en particular, un informe conjunto sobre el empleo anual, unas directrices de empleo que servirán de base para los planes nacionales de acción por el empleo elaborados por los Estados miembros, así como recomendaciones del Consejo de la UE a estos últimos. Dicho marco se dirige en particular a que los Estados miembro se comprometan sobre un conjunto de objetivos y metas comunes, en torno a cuatro pilares: (i) la «empleabilidad» como mecanismo de lucha contra el desempleo de larga duración y el desempleo de los jóvenes; (ii) el fomento del espíritu empresarial a través de normas claras, estables y fiables para la creación y la gestión de empresas y la simplificación de las obligaciones administrativas para las pequeñas y medianas empresas; (iii) la adaptabilidad de las empresas a través de la modernización de la organización y la flexibilidad del trabajo; y (iv) la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Finalmente, en la década reciente la EEE se ha consolidado como un

7 Las referencias que a continuación se realizan a la EEE tienen como fuente la web oficial de la UE (http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/index_es.htm).

elemento clave para la consecución de los objetivos pactados en la Estrategia de Lisboa para el 2010⁸, inicialmente, y en la Estrategia «Europa 2020»⁹, con posterioridad.

Así, pese a que la integración europea ha sido primordialmente un proyecto de construcción de un mercado común que ha eludido la creación de una política social y de empleo con carácter vinculante (Hyman, 2001), la EEE termina constituyendo un marco político de referencia que establece pilares y objetivos alineados hacia el modelo social europeo al que se aspira. En nuestra opinión, de lo antes dicho se desprende que, si bien la igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género se entiende como un valor en sí mismo, este concepto termina insertándose en la EEE como una «herramienta» más para conseguir una serie de objetivos comunitarios considerados «mayores». Ciertamente, si nos remitimos a las «Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros 2008-2010»¹⁰, observaremos que tienen como objetivo general que los Estados miembros favorezcan de manera equilibrada: (i) el pleno empleo y la reducción del desempleo y la inactividad; (ii) la mejora de la calidad y la productividad del trabajo; y (iii) la cohesión económica, social y territorial. La igualdad de oportunidades por razón de género y la lucha contra la discriminación en el mercado laboral resultan esenciales para todos estos objetivos.

A mayor abundamiento, la Orientación n.º 17 —referida a la aplicación de políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial— propone como objetivo lograr en la UE una tasa general de empleo del

8 Convertir a la UE en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social.

9 Convertir a la UE en una economía inteligente, sostenible e integradora que disfrute de altos niveles de empleo, de productividad y de cohesión social.

10 Aprobadas mediante la Decisión del Consejo n.º 2008/618/CE, de 15 de julio de 2008.

70%, una tasa de empleo femenino no inferior al 60%, y una tasa de empleo del 50% para los trabajadores de edad avanzada (55 a 64 años), así como reducir el desempleo y la inactividad. Por su parte, la Orientación n.o 18 —relativa a promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida— propone una actuación decidida para incrementar la participación femenina y reducir las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo, desempleo y remuneración. Se trata, en definitiva, de elevar los niveles de empleo en la UE, en tanto ello constituye la manera más eficaz de generar crecimiento económico y promover economías que favorezcan la integración social, garantizando al mismo tiempo que quienes no puedan trabajar cuenten con una red de seguridad. Podemos concluir, pues, que el enfoque de la UE en relación con la igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género presenta dos características esenciales. La igualdad (i) es concebida como una herramienta prioritaria para conseguir pleno empleo, mejor empleo y cohesión social; y (ii) persigue —básicamente— incrementar la tasa de actividad de las mujeres y reducir las disparidades salariales frente a los hombres.

1.2.2. Ámbito nacional

Conforme a lo dispuesto en el Reglamento que regula las Políticas Nacionales¹¹, las «Políticas de Estado» son definidas como lineamientos generales que orientan el accionar del Estado en el largo plazo a fin de lograr el bienestar de los ciudadanos y el desarrollo sostenible del país. Resulta importante destacar que, según la citada norma, las Políticas de Estado son el resultado del consenso político y social alcanzado en el Foro del Acuerdo Nacional. Por ello, están contenidas y desarrolladas en el instrumento denominado «Acuerdo Nacional» y se concretan en el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, cuyo monitoreo y seguimiento está a cargo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (Ceplan).

11 Aprobado por el Decreto Supremo n.o 029-2018-PCM.

Puesto que el Acuerdo Nacional contiene el conjunto de Políticas de Estado que fueron elaboradas y aprobadas sobre la base del diálogo y del consenso, corresponde en este subapartado referirnos a aquellas que tienen incidencia directa con la materia que es objeto del presente trabajo de investigación. Según el Acuerdo Nacional¹², las Políticas de Estado están agrupadas en cuatro grandes objetivos: (i) el fortalecimiento de la democracia y del Estado de Derecho; (ii) el desarrollo con equidad y justicia social; (iii) la promoción de la competitividad del país; y (iv) la afirmación de un Estado eficiente, transparente y descentralizado. Dentro del objetivo general (ii), vinculado al desarrollo con equidad y justicia social, se incluye la Política de Estado n.º 11, consistente en la «promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación». En virtud de dicha política, los actores políticos y sociales se comprometieron a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades en favor de colectivos sistemáticamente discriminados, en particular, mujeres, adultos mayores, comunidades étnicas y personas con discapacidad. Para ello, reconocen la necesidad de implementar temporalmente acciones afirmativas por parte del Estado, orientadas a garantizar la igualdad real de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población. A tal efecto, el Estado asumió —entre otros— los siguientes compromisos: combatir toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; fortalecer la participación de las mujeres en el Estado y la sociedad civil; y garantizar a las mujeres un acceso equitativo a recursos productivos y al empleo.

En lo que respecta al «Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021», debemos destacar que se trata de un documento de política pública que se soporta en instrumentos internacionales de derechos humanos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, pero también en la noción de desarrollo humano basado en la libertad, así como en

12 Para mayor información, consultar el sitio web del Acuerdo Nacional (<http://acuerdonacional.pe/>).

las Políticas de Estado contenidas en el ya comentado Acuerdo Nacional. En el Plan Bicentenario se han definido seis Objetivos Nacionales¹³: (i) derechos fundamentales y dignidad de las personas; (ii) oportunidades y acceso a los servicios; (iii) Estado y gobernabilidad; (iv) economía, competitividad y empleo; (v) desarrollo regional e infraestructura; y (vi) recursos naturales y ambiente. Siguiendo un enfoque de planeamiento por resultados, cada uno de los seis objetivos nacionales se ha desagregado en un conjunto de objetivos específicos, para los cuales se han definido, a su vez, indicadores, metas, acciones estratégicas, proyectos y programas nacionales.

Para los fines del presente trabajo de investigación, nos interesa señalar que dentro del Objetivo Nacional 1, relativo a la plena vigencia de los derechos fundamentales y la dignidad de las personas, se ha incluido como Objetivo Específico 4 la reducción de las inequidades y de la pobreza y la pobreza extrema. Así, los lineamientos de política definidos para la consecución del referido objetivo específico abordan distintas acciones, dentro de las que resulta pertinente destacar dos en particular: promover la generación de oportunidades para el desarrollo humano, y eliminar todas las formas de discriminación entre mujeres y varones asegurando el acceso pleno de las mujeres a los servicios educativos en todos sus niveles y a las posiciones de decisión pública y privada.

Para finalizar el presente apartado y a modo de síntesis de lo expuesto en los párrafos precedentes, mostramos en el cuadro adjunto un resumen de los principales enfoques institucionales y de política pública sobre la igualdad en el empleo por razón de género.

13 Para mayor información, consultar el documento del Plan Bicentenario, publicado en línea por el Ceplan (https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/plan-bicentenario/).

Cuadro 2

Resumen de enfoques institucionales y políticas públicas

Entidad / Política	Ámbito	Contenido
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas	Alcance global y temática múltiple	ODS 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas ODS 8: promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
OIT	Alcance global y temática específica laboral	La promoción de la igualdad en el empleo implica la puesta en práctica de un conjunto de medidas concretas, provistas de recursos suficientes y de un sistema de control periódico que permita combatir la segregación ocupacional horizontal y vertical por razón de género y las condiciones de empleo inequitativas.
EEE de la UE	Alcance regional y temática específica laboral	La igualdad es concebida como una herramienta prioritaria para lograr pleno empleo y cohesión social; además, a través de ella se persigue incrementar la tasa de actividad de las mujeres y reducir las disparidades salariales frente a los hombres.

Entidad / Política	Ámbito	Contenido
Acuerdo Nacional	Alcance nacional y temática múltiple	Política de Estado 11: promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.
Plan Bicentenario	Alcance nacional y temática múltiple	Objetivo Específico 4: reducción de las inequidades y de la pobreza y la pobreza extrema.

Fuente: Instrumentos de política indicados en el apartado. Elaboración propia.

I.3. Normativa aplicable

Recapitulando los argumentos desarrollados hasta el momento, tenemos que el concepto de igualdad de oportunidades —como una manifestación de la dimensión jurídica de la igualdad— supone como «punto de partida» la constatación material de la desigualdad de ciertos colectivos, y aspira como «punto de llegada» a la igualdad sustancial para dichos colectivos, vale decir, a la remoción o reducción de las desigualdades que les afectan. En ese sentido, se ha señalado que la división sexual del trabajo y el modelo de patriarcado han cimentado históricamente un «escenario de desigualdad» que afecta y condiciona sustancialmente la incorporación del género femenino al mercado de trabajo; incorporación que se ha caracterizado por la segregación ocupacional y condiciones de empleo precarias. Así, los efectos perjudiciales generados por la segregación ocupacional y la precariedad de condiciones en el empleo que afectan al colectivo femenino configuran una desigualdad de partida que debe ser corregida por el principio de igualdad de oportunidades.

Todo ello ha sido luego contrastado a la luz de los principales enfoques institucionales y de política pública que hemos identificado a nivel internacional (Agenda 2030, OIT y UE) y nacional (Acuerdo Nacional y Plan Bicentenario). Esto ha

permitido corroborar que, aun cuando cada uno de dichos enfoques no necesariamente coincide con el marco teórico desde el que hemos conceptualizado la igualdad de oportunidades, esta resulta ser —claramente— un objetivo prioritario en la agenda global y de país. Ahora, nos toca analizar en el presente apartado los principales alcances de la más reciente normativa nacional promulgada en la materia, no sin antes referirnos brevemente al marco general en que ella se sitúa.

En primer lugar, corresponde aludir al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, en cuyo artículo 26 se señala que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley, a la par que se garantiza protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole. Por otro lado, la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 garantiza el respeto de los derechos y libertades sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole (artículo 1).

En el ámbito específico del género, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw, por sus siglas en inglés) de 1979 define la discriminación contra la mujer como «toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera»(artículo 1). Es importante advertir que la Cedaw obliga a los Estados Parte a adoptar medidas para vencer la discriminación basada en el sexo en todas las esferas de la vida, en especial, a través la adopción de medidas positivas diseñadas para poner fin a la discriminación.

Nótese que el marco de instrumentos internacionales de derechos humanos antes comentado se debe complementar con los cuatro Convenios de la OIT a los que nos hemos referido en el

apartado anterior (I.2.1.), toda vez que estos han sido plenamente aprobados y ratificados por el Estado peruano.

A nivel de nuestro ordenamiento interno, la Constitución Política del Perú de 1993 consagra el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole (numeral 2 del artículo 2). Asimismo, reconoce que en toda relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (numeral 1 del artículo 26). Legislativamente, el punto de referencia obligado es la ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, cuyo objeto es establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad. Ahora bien, como lo mencionamos previamente, dentro de este marco normativo —nacional e internacional— y como parte de su continuo desarrollo, el 28 de diciembre de 2017 entró en vigencia la ley 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres; y, posteriormente, en marzo de 2018, se aprobó su Reglamento¹⁴. Por último, en el mes de septiembre de 2018 se publicó la Guía¹⁵ que contiene las pautas referenciales —no vinculantes— para que los empleadores evalúen sus puestos de trabajo, cuenten con un modelo de cuadro de categorías y funciones, y conozcan el contenido mínimo de la política salarial.

Resulta crucial advertir que este nuevo conjunto de normas tiene como propósito principal reforzar aún más la prohibición constitucional de discriminación remunerativa entre hombres y mujeres y, sobre todo, reducir la brecha salarial por razón de género —que en el Perú asciende a 30% aproximadamente¹⁶—.

14 Aprobado mediante el Decreto Supremo n.o 002-2018-TR.

15 Aprobada mediante la Resolución Ministerial n.o 243-2018-TR.

16 Como se verá con mayor amplitud en el Capítulo II, según la Encuesta Na-

Esto tiene como meta la plena eficacia del principio de igualdad salarial por trabajos de igual valor¹⁷. En el cuadro que se muestra a continuación hemos reseñado las principales novedades y modificaciones normativas que han sido incorporadas tanto por la ley 30709 como por su reglamento:

Cuadro 3
Resumen de la normativa reciente en materia de igualdad salarial por género

Ámbito	Mandato normativo
Principales «nuevas» obligaciones del empleador	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un cuadro de categorías y funciones según las tareas desarrolladas y los perfiles de cada puesto en la empresa. • Establecer una política salarial y comunicarla a los trabajadores. • Implementar medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Contenido mínimo del cuadro de categorías y funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Puestos de trabajo incluidos en la categoría y descripción general de las funciones comprendidas en cada uno de ellos. • Evaluación, valoración y jerarquización de los puestos y categorías.
Diferencias remunerativas prohibidas	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación salarial —directa o indirecta— por motivo del género, ya sea que provenga de la política unilateral del empleador o de la negociación colectiva. • Diferencias remunerativas vinculadas al embarazo, la lactancia, la maternidad o paternidad, las responsabilidades familiares de cuidado, o ser víctima de violencia de género.

cional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2017, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (Inei), el ingreso laboral promedio mensual de los hombres es de S/ 1566, mientras que el de las mujeres es de tan solo S/ 1107.

17 Esta noción demanda reconocer que —en estricto— no hay trabajos «iguales», sino que se requiere una valoración adecuada y objetiva de los puestos comparables asumidos por hombres y mujeres.

Ámbito	Mandato normativo
Diferencias remunerativas válidas	<ul style="list-style-type: none"> • Sustentadas en criterios como la antigüedad, el costo de la vida en la localidad, el desempeño, la experiencia laboral, el perfil académico, o la escasez de oferta de mano de obra calificada (debidamente sustentada). • También son válidas las diferencias generadas por laborar en jornadas reducidas, jornadas atípicas, o a tiempo parcial.
Deber de información	<ul style="list-style-type: none"> • El empleador debe informar sobre la política remunerativa, los criterios de las evaluaciones de desempeño u otro factor de impacto en las remuneraciones. • No es obligatorio informar las cuantías o montos específicos que integran la estructura salarial.
Conciliación de la vida laboral, personal y familiar	<ul style="list-style-type: none"> • El empleador debe implementar medidas que garanticen el mandato de no discriminación y promuevan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. • Debe evitar que el goce de licencias por maternidad, paternidad, lactancia, etcétera, afecte la percepción de incrementos remunerativos o beneficios salariales. • Debe evitar cualquier eventual impacto adverso originado por la participación de padres y madres en esquemas de trabajo flexibles. • El padre trabajador tiene derecho a gozar de las vacaciones vencidas una vez que culmine la licencia de paternidad (debe dar aviso 30 días antes).
Requisitos en las ofertas de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • El empleador no puede solicitar pruebas de embarazo a las postulantes a un puesto (salvo que se trate de un puesto de riesgo y la candidata lo sepa y acepte). • Si se pueden exigir calificaciones ocupacionales para el desempeño del empleo.

Fuente: ley 30709 y Decreto Supremo n.o 002-2018-TR. Elaboración propia.

Para concluir el presente apartado (y capítulo), resta referirnos al «Plan sectorial para la igualdad y la no discriminación en el

empleo y la ocupación 2018 – 2021»¹⁸, cuyo objetivo general es promover la igualdad de oportunidades para el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres (y también de otros colectivos vulnerables)¹⁹ en el acceso, permanencia y salida del mercado laboral. En función de dicho objetivo general, el Plan establece tres objetivos específicos que funcionan como ejes temáticos. (i) El objetivo específico 1 consiste en fortalecer las capacidades laborales de las mujeres y de los grupos de especial protección para su inserción en empleos formales y productivos; (ii) el objetivo específico 2 busca promover una cultura de igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación; y (iii) el objetivo específico 3 tiene como finalidad fortalecer la capacidad técnico-normativa y de gestión del Sector Trabajo y Promoción del Empleo para la inclusión laboral de las mujeres y los grupos de especial protección. En el caso concreto del objetivo específico 1, el Sector Trabajo y Promoción del Empleo se ha planteado como meta que aproximadamente 10 000 mujeres y miembros de los grupos de especial protección sean capacitados para el fortalecimiento de sus competencias laborales a través de los programas o servicios sectoriales. Asimismo, se busca que aproximadamente 22 000 mujeres y miembros de los grupos de especial protección sean beneficiados con los servicios de intermediación para su inserción laboral en el mercado de trabajo.

18 Aprobado por la Resolución Ministerial n.o 061-2018-TR, publicada en febrero de 2018.

19 Personas con discapacidad, población afroperuana y adultos mayores.

CAPÍTULO II
EL MUNDO DEL TRABAJO DESDE
LA PERSPECTIVA DEL GÉNERO:
CARACTERÍSTICAS Y PRINCIPALES
INDICADORES

En la introducción del presente trabajo señalamos que uno de sus objetivos generales es profundizar en el estudio del marco teórico, institucional y normativo aplicable a la igualdad en el empleo por razón de género, así como en el análisis de las características y principales indicadores del mundo del trabajo desde la perspectiva del género. Sobre lo primero, hemos afirmado en el capítulo anterior que los alcances de la dimensión jurídica de la igualdad han evolucionado conforme a la noción misma de Estado. Mientras la «igualdad ante la ley» y la «igualdad de trato» mantuvieron un enfoque formal que obliga al Estado y a los particulares —respectivamente—, la «igualdad de oportunidades» busca revertir situaciones de desigualdad material de ciertos colectivos. De este modo, el concepto de igualdad de oportunidades supone como «punto de partida» la constatación material de la desigualdad de ciertos colectivos, y aspira como «punto de llegada» a la igualdad sustancial para dichos colectivos, vale decir, a la remoción o reducción, a través de las acciones afirmativas o positivas, de las desigualdades que les afectan.

Precisamente, la «desigualdad de partida» que afecta y condiciona sustancialmente la incorporación del género femenino al mercado de trabajo se ha cimentado históricamente sobre la base de la división sexual del trabajo y del modelo de patriarcado. De

este modo se ha generado una marcada segregación ocupacional y condiciones de empleo precarias (incluyendo la brecha salarial) que impiden alcanzar una igualdad sustancial entre los géneros. Así las cosas, en el presente capítulo nos abocaremos al análisis de las características y principales indicadores del mundo del trabajo desde la perspectiva del género, empezando por revisar el panorama global actual, para luego describir los principales indicadores en el ámbito nacional, y concluir con la explicación de algunas de sus características transversales.

II.1. Panorama global

Hemos recurrido a dos fuentes de información a efectos de revisar el panorama actual de la situación del empleo femenino en el mundo. Se ha consultado, por un lado, *The global gender gap report 2017*, elaborado por el Foro Económico Mundial (WEF, 2017), organización internacional sin fines de lucro y que participa en condición de veedor en el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas. Por otro lado, hemos considerado el documento de trabajo denominado *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018* (OIT, 2018), al que ya nos habíamos referido preliminarmente en la Introducción.

Desde el enfoque institucional del Foro Económico Mundial, la igualdad de género resulta fundamental para el progreso de las economías y de las sociedades. Así, garantizar el pleno desarrollo y promoción del 50% del «talento global» influye determinantemente en el crecimiento, la competitividad y la preparación para el futuro de las economías y las empresas de todo el mundo. En ese sentido, desde el año 2006 el Foro Económico Mundial viene midiendo la magnitud de la desigualdad de género y monitoreando los progresos para su reducción a lo largo del tiempo a través del «Índice Mundial de Brechas de Género» que se recoge en cada uno de los reportes anuales. Para el año 2017, el reporte evaluó un total de 144 países

sobre la base de una escala que va desde «0» (desigualdad) a «1» (paridad) en cuatro dimensiones temáticas: (i) participación y oportunidades económicas, (ii) resultados educativos, (iii) salud y subsistencia, y (iv) empoderamiento político. Esto permitió clasificar y comparar efectivamente los países analizados y crear una conciencia global de los desafíos y oportunidades que se presentan para reducir las brechas de género²⁰. A continuación, presentamos en los siguientes párrafos una breve síntesis de los principales resultados que —en términos agregados— se han obtenido a partir de *The global gender gap report 2017*.

En primer lugar, cabe destacar que —en promedio— los 144 países analizados en el reporte (WEF, 2017) han cerrado el 96% de la brecha en la dimensión de acceso a la salud entre mujeres y hombres, y más del 95% de la brecha en la dimensión de logros educativos. Sin embargo, el principal aspecto negativo es que las brechas entre mujeres y hombres en cuanto a la participación económica y el empoderamiento político siguen siendo amplias. Únicamente el 58% de la brecha de participación económica se ha cerrado y aproximadamente solo un 23% de la brecha política. Pese a este panorama general y global, que combina elementos favorables y desalentadores a la vez, la situación presenta una mirada más optimista a nivel nacional, pues de los 142 países cubiertos por el reporte tanto en el año 2017 como en 2016 (2 países han sido evaluados recién en 2017), un total de 82 países han aumentado su puntaje general hacia la paridad de género en comparación con el año pasado (WEF, 2017, p. vii).

En segundo lugar, el reporte señala que, a nivel global, para el año 2017 cuatro regiones tienen una brecha de género aún por cerrar de menos del 30%: Europa occidental con una brecha de género «restante» del 25%, América del Norte con una brecha por

20 Una de las principales ventajas de recurrir a esta fuente de información es que la metodología para el análisis cuantitativo utilizada en los reportes anuales se ha mantenido estable desde su diseño original en 2006, proporcionando con ello una base sólida para el análisis entre países a través de series de tiempo.

cerrar del 28%, Europa del Este y Asia Central con una brecha del 29%, y América Latina y el Caribe con una brecha de 29.8%. En cambio, en la región de Asia oriental y del Pacífico subsiste una brecha de género por cerrar de 31,7%, en el África subsahariana la brecha «restante» es de 32,4%, y para el sur de Asia asciende a 34%. En la cola del *ranking* se ubica el Medio Oriente y África del Norte con una brecha de género por cerrar de poco menos del 40% (WEF, 2017, p. vii).

Como tercer aspecto a resaltar, el reporte propone que —en términos generales— todas las regiones del mundo registran una brecha de género más estrecha que hace 11 años. No obstante, según el ritmo actual de progreso, la brecha global de género recién podría cerrarse «en 61 años en Europa occidental, 62 años en Asia meridional, 79 años en América Latina y el Caribe, 102 años en África subsahariana, 128 años en Europa oriental y Asia Central, 157 años en el Medio Oriente y África del Norte, 161 años en Asia oriental y el Pacífico, y 168 años en América del Norte» (WEF, 2017, p. viii).

El cuarto asunto que consideramos pertinente comentar se refiere a los diversos modelos económicos y estudios empíricos que —según afirma el reporte— han evidenciado que la igualdad de género puede originar beneficios económicos muy significativos para los países. Así, por ejemplo,

recientes estimaciones sugieren que la paridad económica de género podría agregar US\$ 250 billones adicionales al PIB del Reino Unido, US\$ 1,750 billones al de Estados Unidos [...] Otras estimaciones recientes sugieren que China podría ver un aumento del PIB de US\$ 2,5 trillones por paridad de género y que el mundo en su conjunto podría aumentar el PIB mundial en US\$ 5,3 trillones de dólares para 2025 al cerrar la brecha de género en la participación económica en un 25% durante el mismo período (WEF, 2017, p. viii).

Finalmente, reproducimos en el siguiente cuadro la situación específica del Estado peruano según cada uno de los indicadores

y dimensiones del Índice Mundial de Brechas de Género para 2017:

Cuadro 4 Situación del Perú en el ranking global 2017

	Ubicación global	Participación económica	Resultados educativos	Salud y subsistencia	Empoderamiento político
Puesto	48	98	82	49	33
Puntaje	0,719	0,632	0,988	0,978	0,277

Fuente: WEF, 2017, Table 3: Global rankings, 2017. Elaboración propia.

Cabe advertir —sobre todo para los fines de la presente investigación— que, aun cuando en el rubro de participación económica el Perú se encuentre en el puesto 98, en el indicador específico (dentro de dicha dimensión) relativo a la «igualdad salarial por trabajo de igual valor» el Perú desciende 30 posiciones, ocupando el puesto 128 de un total de 144 países.

Desde la perspectiva de la OIT (2018), habíamos señalado anteriormente que se destaca que entre mujeres y hombres sigue habiendo importantes diferencias de participación en el mercado de trabajo a nivel global. La tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral es 26,5 puntos porcentuales más baja que la de los hombres. De hecho, se afirma que desde el año 1990 esta brecha se ha reducido solo en 2 puntos porcentuales y que el grueso de la reducción se produjo en años previos a 2009. Por ello, se prevé que, lamentablemente, el índice de mejora «se detendrá en el periodo 2018-2021, y posiblemente incluso retroceda e invalide las mejoras relativamente menores logradas en el último decenio en materia de igualdad de género en el acceso al mercado de trabajo» (OIT, 2018, p. 6).

Por otro lado, se alerta que las mujeres no solo tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo, sino que las que sí lo hacen tienen menos probabilidades de encontrar un

empleo. Para el 2018, por ejemplo, la tasa global de desempleo femenino (6%) supera a la masculina en aproximadamente 1 punto porcentual y, según las proyecciones, «en 2021 esta relación permanecerá estable en los países en desarrollo y emergentes, reflejando un deterioro de la posición relativa de las mujeres en términos de desempleo observada en el mundo en el último decenio» (OIT, 2018, p. 8).

Otro aspecto de crucial relevancia que destaca el estudio de la OIT es que, si bien la pobreza laboral es generalizada entre las mujeres y los hombres, se observa que las mujeres ganan, en promedio, 20% menos que los hombres. Esto se debe a su presencia mayoritaria en sectores y empleos de bajos ingresos, pero también a la persistencia específica de una brecha salarial por razón de género. En esa línea, el estudio (OIT, 2018) atribuye un porcentaje significativo de la brecha a la presencia excesiva de mujeres en sectores y ocupaciones con mayor incidencia de salarios bajos, así como a deficiencias o ausencia de la negociación colectiva y del salario mínimo garantizado. A ello se suma el hecho de que los problemas de desigualdad están arraigados institucional y culturalmente en patrones de segregación sectorial y ocupacional, por lo que se requerirá no solo el esfuerzo de los gobiernos y actores sociales, sino también iniciativas que eliminen las exigencias desiguales que recaen desproporcionadamente sobre las mujeres. En ese sentido, se hace énfasis en que «las exigencias abrumadoramente desiguales que pesan sobre las mujeres respecto de las responsabilidades domésticas y de atención continúan manifestándose como desigualdades en el mercado laboral» (OIT, 2018, p. 13).

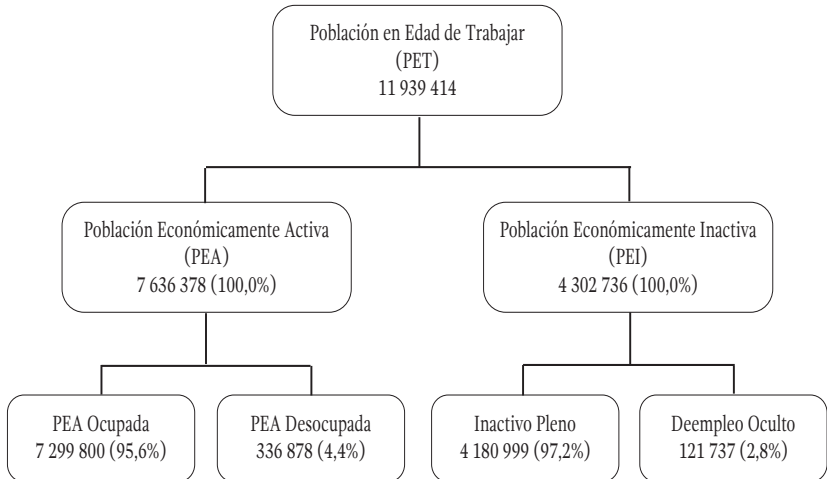
En definitiva, la evidencia sugiere que alcanzar condiciones de igualdad en el empleo y reducir las brechas entre géneros en el mercado de trabajo requiere que los Estados y los actores sociales adopten medidas integrales que tengan como objetivo fomentar empleos femeninos de calidad, combatir estereotipos de género y redistribuir la carga desproporcionada de responsabilidades familiares y de cuidado que asumen las mujeres en la actualidad. Esto es, resulta necesario implementar medidas «formuladas específicamente para las mujeres (en reconocimiento de sus muy

diversas circunstancias), que en última instancia contribuirán al bienestar de la sociedad» (OIT, 2018, p. 13).

II.2. Principales indicadores

En el Perú, la población femenina en edad de trabajar (14-65 años) para el año 2017 ascendió a casi 12 millones de adolescentes y mujeres. De ese grupo etario, alrededor de 7 millones 600 mil mujeres formaban parte integrante de la población económicamente activa. De dicho universo (100%), aproximadamente 7 millones 300 mil estaban ocupadas en alguna actividad económica (95,6%) y 300 mil estaban desocupadas (4,4%).

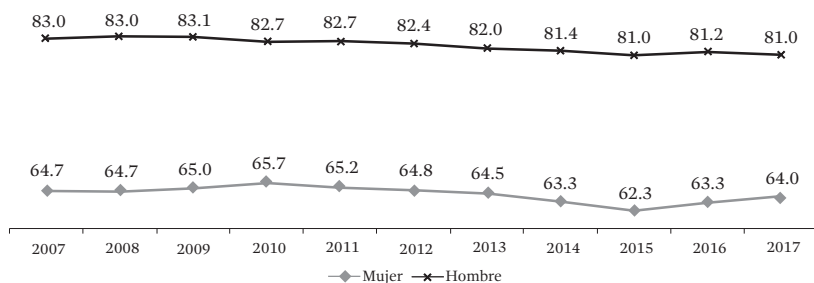
Gráfico 1
Perú: distribución de la población en edad de trabajar femenina por condición de actividad, 2017



Fuente: Inei, Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017. Elaboración: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (Disel).

A partir de los datos que brinda el Gráfico 1, es posible indicar que en el Perú la tasa de actividad femenina (o de participación laboral) para el año 2017 fue de aproximadamente 64% respecto del total de mujeres y adolescentes en edad de trabajar. Como se evidencia en el Gráfico 2, dicha tasa de actividad fue 17 puntos porcentuales inferior a la de participación de los hombres en el mercado laboral, que ascendió a 81% para el mismo año. Más aún, se puede apreciar en el gráfico cómo la brecha por razón de género en la tasa de actividad laboral se ha mantenido —en promedio— inalterada en los últimos diez años.

Gráfico 2
Perú: tasa de actividad según sexo, 2007-2017 (porcentaje)

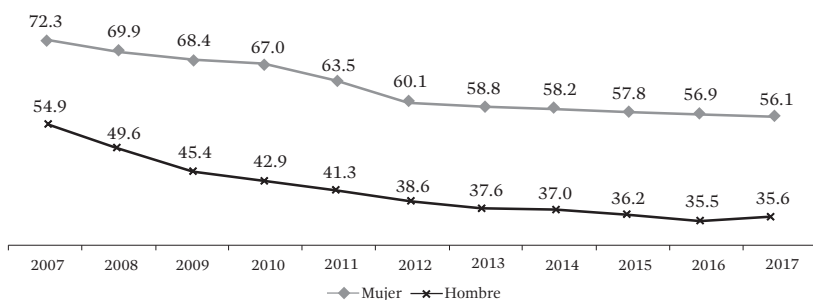


Fuente: Inei, Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2007-2017. Elaboración: MTPE, Disel.

En lo que respecta a la tasa de subempleo, tenemos que para el año 2017, el 56,1% del total de las aproximadamente 7 millones 300 mil mujeres ocupadas en alguna actividad económica lo hacían subempleadas por horas o por ingresos, mientras que solo el 43,9% estaban adecuadamente empleadas u ocupadas. La tasa de subempleo femenina superó en alrededor de 20 puntos porcentuales a la masculina, que ascendió al 35,6% para el 2017. Y, tal como se observa en el Gráfico 3 a continuación, esta brecha en la tasa de subempleo por razón de género se ha

mantenido también constante durante la última década, teniendo al año 2007 como el año con menor disparidad (17,3 puntos porcentuales de diferencia), mientras que el año 2010 presentó la mayor brecha en el indicador, llegado a una diferencia de 24,1 puntos porcentuales.

Gráfico 3
Perú: tasa de subempleo según sexo, 2007-2017 (porcentaje)

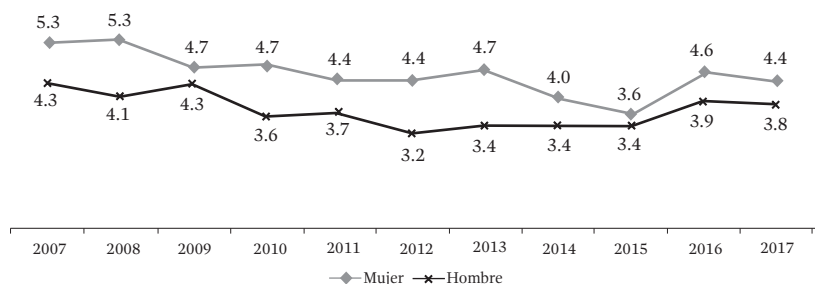


Fuente: Inei, Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2007-2017. Elaboración: MTPE, Disel.

Adicionalmente, y tal como consta en el Gráfico 1, aproximadamente 300 mil mujeres estuvieron desempleadas en el año 2017, representando el 4,4% del total de la PEA femenina para dicho año, frente a la tasa de desempleo masculino que ascendió a 3,8%.

Nótese en el Gráfico 4 cómo la brecha en la tasa de desempleo por género, que para el 2017 fue de 0,6 puntos porcentuales, se ha ido reduciendo en el transcurso de los últimos diez años. Así, por ejemplo, mientras que en el año 2008 la disparidad fue de 1,3 puntos porcentuales, y de 1,1 puntos porcentuales en el año 2010, dicha brecha se acortó para los años 2014 y 2015, en los que la disparidad fue de 0,6 y 0,2 puntos porcentuales respectivamente.

Gráfico 4
Perú: tasa de desempleo según sexo, 2007-2017 (porcentaje)

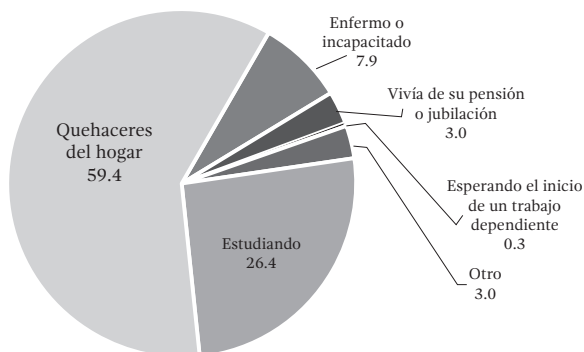


Fuente: Inei, Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2007-2017. Elaboración: MTPE, Disel.

Un aspecto de crucial importancia para nuestra investigación y que cumplimos con destacar es que, en el Perú, las mujeres en inactividad laboral se encontraban mayormente realizando quehaceres del hogar. En efecto, según se evidencia en el Gráfico 5, para el año 2017, del total de las mujeres inactivas laboralmente, la gran mayoría de ellas lo era principalmente porque estaban realizando los quehaceres del hogar (59,4%) o estudiando (26,4%). El resto de las mujeres laboralmente inactivas se encontraban enfermas o incapacitadas (7,9%), vivía de su pensión o jubilación (3,0%), en la espera de un trabajo dependiente (0,3%), entre otros (3,0%).

Gráfico 5

Perú: PEI femenina según principales razones de inactividad laboral, 2017 (porcentaje)



1/ Cifra referencial a los que esperan el inicio de un trabajo dependiente.

Nota: Se excluye a la PEI en «desempleo oculto», que representa al 2,8% del total de la PEI²¹. Fuente: Inei, Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017. Elaboración: MTPE, Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE), Disel.

En el mismo sentido, un segundo aspecto que nos interesa resaltar (ver Gráfico 6) es que la mayor parte de la PEA ocupada femenina laboró como trabajadoras independientes (36,7%) en 2017, seguido de las empleadas del sector privado (20,0%) y las trabajadoras familiares no remuneradas (TFNR) (16,4%). Más importante aún es observar que la mayoría de las mujeres que trabajaron como independientes lo hicieron en ocupaciones que no eran calificadas ni técnicas. Efectivamente,

21 La PEI en «desempleo oculto» comprende a las personas que no tienen una ocupación y que, teniendo deseos de trabajar, no realizan la búsqueda activa de empleo. Mientras que la PEI en «inactividad plena» está conformada por personas que no tuvieron ningún interés en trabajar; es decir, no tienen deseo de trabajar y no realizan búsqueda activa de empleo. La PEI femenina en inactividad plena representó el 97,2% del total de la PEI para el año 2017.

se observa en el Gráfico 7 que para el 2017 existió una alta concentración de trabajadoras independientes en categorías ocupacionales calificadas como no profesionales o no técnicas (35,5%). En segundo lugar, se concentraron en el sector privado, principalmente en empresas de 2 a 10 trabajadores (17,6%), y en tercer lugar como TFNR (16,4%).

Gráfico 6
Perú: PEA ocupada femenina por categoría ocupacional, 2007 y 2017 (porcentaje)

Categoría ocupacional	2007	2017	VAR (pp.)
Independiente	35.2	36.7	1.5
Empleado privado	14.9	20.0	5.1
TFNR 1/	22.4	16.4	-6.0
Obrero privado	7.9	10.2	2.3
Empleado público	7.9	8.2	0.3
Trabajador hogar	7.8	5.2	-2.6
Empleador	3.3	2.4	-0.9
Obrero público	0.5	0.9	0.4

1/ Trabajador familiar no remunerado

Fuente: Inei, Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2007-2017. Elaboración: MTPE, Disel.

Gráfico 7
Perú: PEA ocupada femenina según estructura de mercado, 2017 (absoluto y porcentaje)

Estructura de mercado	2017	
	Absoluto	Porcentaje
Total	7,299,800	100.0
Sector privado	2,377,356	32.6
2 a 10 trabajadores	1,282,059	17.6
11 a 100 trabajadores	582,128	8.0
Más de 100 trabajadores	508,557	7.0
Privado no especificado 1/	4,612	0.1
Independientes	2,679,184	36.7
No profesional, no técnico	2,594,746	35.5
Profesional, técnico	84,438	1.2
TFNR/2	1,197,687	16.4
Sector público	667,749	9.1
Trabajador del hogar	377,824	5.2

1/ Cifras referenciales.

2/ TFNR: Trabajador Familiar No Remunerado.

Fuente: Inei, Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017. Elaboración: MTPE, Disel.

Por último, un tercer indicador de suma relevancia para nuestra investigación es el relativo a la brecha de ingresos por razón de género en el Perú. Sobre el particular, habíamos adelantado en el Capítulo I que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en el Perú asciende aproximadamente a 30%. Dicho porcentaje resultaba de la diferencia entre el «ingreso laboral promedio mensual» de los hombres (S/ 1566) y el de las mujeres (S/ 1107), según los datos de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2017, elaborada por el INEI²².

Ahora bien, resulta en este punto pertinente aclarar que el «ingreso laboral promedio mensual» alude al ingreso

22 Véase nota 16 *supra*.

promedio que perciben no solo las personas con un empleo asalariado —en el sector privado y público—, sino también los ingresos que perciben las personas naturales empleadores, los independientes, los trabajadores familiares no remunerados y los y las trabajadoras del hogar. Por ello, en los siguientes gráficos nos interesa acotar y destacar las características principales de la brecha de ingresos entre géneros, pero únicamente limitada al ámbito de las trabajadoras y trabajadores asalariados del sector privado. Es decir, nos referimos a la «brecha salarial» en sentido estricto. Así, se puede apreciar en el Gráfico 8, por ejemplo, que la brecha salarial para el año 2017 ascendió a 18,6%, lo que supuso un ligero incremento de la disparidad frente a 2013 (18,2%) y 2014 (18,03%).

Gráfico 8
Promedio de remuneración (soles S/) de trabajadores en el sector privado por año, según sexo (2013 – 2017)

Sexo(*)	Año				
	2013	2014	2015	2016	2017
Masculino	2,078	2,201	2,337	2,350	2,424
Femenino	1,699	1,804	1,866	1,911	1,971
Total	1,994	2,076	2,147	2,213	2,281

Fuente: MTPE, Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones (Ogetic), Oficina de Estadística Base de datos: planilla electrónica, T-Registro y Plame
(*) No se considera el promedio de los datos con omisión en sexo.

Resulta interesante advertir también (Gráfico 9) cómo la brecha salarial entre hombres y mujeres para el 2017 se incrementó de manera directamente proporcional al tamaño de la empresa. En las empresas de 1 a 10 empleados, la brecha

ascendió a solo 11,5%; mientras que en las empresas de 500 a más trabajadores, la brecha se elevó a 22,6%; es decir, 4 puntos porcentuales por encima de la brecha salarial promedio del año 2017 (18,6%).

Gráfico 9
Promedio de remuneración (soles S/) de trabajadores en el sector privado por año y sexo(*), según tamaño de empresa (2013 – 2017)

Tamaño de empresa	Año / Sexo(*)			
	2013		2017	
	masculino	femenino	masculino	Femenino
1 - 10	1,166	1,041	1,390	1,229
11 - 100	1,892	1,709	2,278	2,027
101 - 499	2,325	2,070	2,713	2,400
500 a más	2,526	1,990	2,896	2,241
Total	2,078	1,699	2,424	1,971

Fuente: MTPE, Ogetic, Oficina de Estadística

Base de datos: Planilla electrónica, T-Registro y Plame

(*) No se considera el promedio de los datos con omisión en sexo.

Una situación similar se observa (Gráfico 10) con la brecha salarial entre hombres y mujeres y su relación con la categoría ocupacional. Así, para el año 2017, la brecha salarial a nivel de posiciones ejecutivas ascendió a 34,0%, mientras que la brecha para el nivel de empleados se ubicó en 19,9%.

Gráfico 10
Promedio de remuneración (soles S/) de trabajadores en el sector privado por año y sexo(*), según categoría ocupacional (2013 – 2017)

Categoría ocupacional	Año / Sexo(*)			
	2013		2017	
	masculino	femenino	masculino	femenino
Ejecutivo	5,993	3,907	6,906	4,555
Empleado	2,205	1,758	2,547	2,038
Obrero	1,548	976	1,788	1,138
No determinado	1,326	939	1,550	1,206
Total	2,078	1,699	2,424	1,971

Fuente: MTPE, Ogetic, Oficina de Estadística

Base de datos: Planilla electrónica, T-Registro y Plame

(*) No se considera el promedio de los datos con omisión en sexo.

II.3. Características transversales

Habíamos iniciado el Capítulo I del presente trabajo haciendo una referencia a la obra del profesor Harari (2017), para quien la jerarquía (desigualdad) por razón de género ha estado presente en todas las organizaciones sociales humanas, resultando transversal al tiempo y espacio. En virtud de dicha jerarquía, en prácticamente todos los momentos históricos y lugares del planeta, los hombres han mantenido una posición de ventaja sobre las mujeres. Ahora, a través del desarrollo del presente capítulo, hemos podido corroborar con evidencia estadística que dicha desigualdad por razón de género —manifestada concretamente en el mundo del trabajo— es efectivamente extendida a nivel global, recurrente en el tiempo y contiene una serie de características transversales que pasamos a enumerar sucintamente.

En primer lugar, la tasa de actividad femenina es sustancialmente inferior a la de participación de los hombres en el mercado laboral, y dicha inactividad económica femenina responde fundamentalmente a la necesidad de atender las responsabilidades derivadas del cuidado del hogar y de la dependencia. En segundo lugar, la tasa de subempleo femenina supera considerablemente a la masculina, evidenciándose que un importante porcentaje de trabajadoras trabaja en categorías ocupacionales poco o nada cualificadas. En tercer, y último lugar, la brecha global de participación económica sigue siendo amplísima, lo que se refleja en que la brecha de ingresos y salarios en perjuicio de las mujeres constituya todavía hoy un enorme problema que urge atención inmediata.

Para concluir este capítulo, consideramos pertinente recordar que este «escenario de desigualdad» en el mundo del trabajo, que desfavorece sustancialmente al género femenino, debe ser —necesaria y lamentablemente— complementado con otros factores que profundizan aún más las brechas de género. Por un lado, debemos subrayar que no se trata solo de desigualdad en el acceso al empleo o en la retribución, sino también que las mujeres enfrentan con frecuencia el acoso sexual en el lugar de trabajo. En efecto, «como el acoso es una violencia basada en el sexo y género del agresor y de la víctima, el acoso sexual caracteriza una conducta de discriminación por género» (Reis De Araujo, 2018, p. 17). En esa misma línea, la autora citada refiere que una situación que se asemeja al acoso y que influye negativamente el ambiente laboral «consiste en que la empresa exige que las trabajadoras mujeres adopten una vestimenta provocativa para atraer a los clientes y generar mayores ganancias a la empresa [...] [lo que] además de caracterizar la violación a la intimidad personal y al derecho a la propia imagen de la trabajadora, puede, también, estimular la práctica del acoso sexual laboral ambiental» (p. 17).

Por otro lado, no podemos dejar de llamar la atención sobre los mayores niveles de vulnerabilidad dentro del propio grupo vulnerable. Así, por ejemplo, las más de 370 mil trabajadoras del

hogar que laboran en el Perú (ver Gráfico 7 *supra*) requerirían medidas de atención y de protección específicas en atención al mayor nivel de exposición a malas condiciones de trabajo o violencia en el que se encuentran dentro de los domicilios particulares en los que prestan servicios.

Otro caso que también ameritaría una atención específica es el de la población femenina indígena. Como señala del Águila (2015), el porcentaje de la población total de mujeres y hombres mayores de 14 años que se autoidentificó como perteneciente a un pueblo indígena ascendía a 15,5% según la Encuesta Nacional de Hogares del año 2014. En la citada investigación se indica, por ejemplo, que existía una brecha significativa entre los salarios de mujeres indígenas y afrodescendientes y el de blancas o mestizas, de tal suerte que el salario de las primeras fluctuaba entre S/ 587 (mujeres indígenas de la Amazonía) y S/ 595 (aimaras); mientras que en el segundo grupo, el salario variaba entre S/ 919 (para las autoidentificadas como blancas) y S/ 944 (mestizas). Se trata de diferencias de ingresos que «muestran claramente la interseccionalidad o doble discriminación de las mujeres indígenas en el ámbito laboral» (del Águila, 2015, p. 81).

Coincidiendo con Ñopo (2012), del Águila resalta el factor discriminador en la situación laboral de las mujeres indígenas en Perú, advirtiendo que para muchas de ellas el uso de su lengua materna o de sus vestimentas tradicionales constituían elementos discriminadores para acceder a un empleo. Así, para ellas, «la exigencia implícita es dejar de ser ellas mismas, ocultar sus raíces, a fin de obtener un empleo calificado» (Del Águila, 2015, p. 89). Precisamente, Hugo Ñopo (2012) destaca que, pese a que la tasa de actividad promedio de la población indígena en la región latinoamericana es de 63-69%, las personas indígenas están mayoritariamente concentradas en el trabajo por cuenta propia y en el sector agrícola, con ingresos que resultan significativamente más bajos que los de sus pares no indígenas. Más aún, «la interacción de etnicidad y género es de crucial importancia [...] a pesar de los aumentos en la participación y los

ingresos de las mujeres en la fuerza laboral, las mujeres indígenas permanecen persistentemente en el fondo de la distribución de los ingresos, mostrando los niveles más altos de pobreza y exclusión» (Ñopo, 2012, p. 247). En suma, Ñopo concluye que a pesar de las importantes mejoras en materia de empleo, producidas en las últimas décadas en la región, las mujeres y las minorías étnicas (pueblos indígenas y afrodescendientes) continúan sustancialmente marginados en los mercados laborales.

CAPÍTULO III
LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL,
FAMILIAR Y PERSONAL: UNA POSIBLE
SOLUCIÓN AL PROBLEMA

III.1. Un concepto en construcción

A diferencia de lo que sucede con el principio de igualdad por razón de género, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (en adelante, «la conciliación») es un asunto cuyo debate público es bastante más reciente y sobre el que no existe aún un cierto nivel de consenso en cuanto a su contenido, sus dimensiones y las responsabilidades que conlleva para los actores públicos y sociales. Teniendo esto en cuenta, creemos que los distintos enfoques que existen sobre la conciliación en la literatura especializada pueden agruparse en dos grandes categorías: aquellos que la conciben como un medio para alcanzar otros objetivos, y aquellos que la conciben como un fin en sí misma. Sobre la base de dicha clasificación, presentaremos a continuación las principales ideas que se han expuesto en torno al debate que sobre la conciliación se ha desarrollado ampliamente desde las ciencias sociales y el derecho²³, no sin antes advertir que las referencias bibliográficas y normativas que siguen han sido tomadas fundamentalmente de la experiencia europea —en general— y de la española —en particular—, ante

23 Una versión resumida de este análisis se puede revisar en Quiñones, 2012.

la abrumadora ausencia de investigaciones nacionales sobre la materia²⁴.

III.1.1. La conciliación como un medio: política de empleo

En esta categoría hemos agrupado los enfoques que podríamos denominar institucionales, habida cuenta de que son los predominantes en la política de la UE y de España, así como en el discurso de las organizaciones sindicales y empresariales. Como se verá en los párrafos que siguen, los diversos enfoques en esta línea comparten la idea de que la conciliación es una problemática que concierne exclusivamente al género femenino y, por tanto, las políticas públicas en esta materia han sido diseñadas para atender a las mujeres (Torns, 2005).

En el caso de la UE, el tema de la conciliación se aborda por primera vez con la Recomendación n.o 92/241/CEE del Consejo Europeo, de 21 de marzo de 1992, en la que se insta a los Estados miembros a adoptar medidas que fomenten el reparto de responsabilidades en el cuidado de los hijos entre hombres y mujeres. Posteriormente, la Directiva 1992/85/CEE estableció un conjunto de disposiciones relativas a la maternidad y la Directiva 1996/34/CE hizo lo propio en materia de permisos parentales. Finalmente, cuando en 1997 la EEE define como uno de sus objetivos fundamentales el aumento de las tasas de actividad y empleo de las mujeres, la conciliación pasa a concebirse como una política destinada a facilitar la incorporación y la permanencia de la mujer en el mercado laboral (Gibert, Lope & de Alós, 2007). Efectivamente, desde la perspectiva de la UE, parece que

el razonamiento de fondo de quienes han ideado estas políticas ha sido que las mujeres quieren estar cada día más presentes

24 Salvo contadas excepciones, como por ejemplo el trabajo de Mejía (2014), el tema de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal no ha sido aún abordado en nuestro país con la amplitud y extensión que amerita.

en el mercado de trabajo, lo que las aleja de su rol tradicional y las induce a tener menos hijos, lo cual está provocando el envejecimiento de la sociedad europea. Por tanto, un aspecto importante de la «igualdad de oportunidades» que se propone, consiste en que las mujeres puedan conciliar su tiempo de trabajo remunerado con su tiempo familiar, lo que incentivaría la natalidad. Es decir, las políticas oficiales de conciliación están pensadas principalmente para las mujeres madres (Miguélez, Antentas, Barranco & Muntanyola, 2007, p. 38).

Así, la UE entiende la conciliación como un medio para alcanzar un objetivo concreto y mayor: la sostenibilidad del modelo social europeo. Ello explica que la necesidad de promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal haya nacido como parte de uno de los pilares de la EEE diseñada en 1997 (Pilar IV: igualdad de oportunidades).

En efecto, la conciliación habría emergido como consecuencia de las políticas europeas de fomento del empleo diseñadas en los últimos años, particularmente de las vinculadas al objetivo de que la tasa de empleo femenino en la UE alcanzara el 60% el año 2010 (Torns, 2005). Sin embargo, esta política de movilización de la fuerza de trabajo femenina —mediante el fomento de la conciliación— parece propiciar solo el logro de los objetivos cuantitativos de empleo propuestos, antes «que atender a la propia calidad de ese empleo o al propio desarrollo de la igualdad entre géneros, a pesar de que parece que conciliación e igualdad constituyen objetivos convergentes» (Carrasquer & Martín, 2005, p. 137). En última instancia, «el objetivo político que persiguen la Unión Europea y los actores sociales es la defensa y el mantenimiento del modelo social europeo a través de la plena movilización de la mano de obra disponible, en particular de la mano de obra femenina, con objeto de garantizar el mantenimiento de los sistemas de protección social y, en términos generales, con vistas a garantizar el modelo social europeo» (Carrasquer, Massó & Artiles, 2007, p. 16).

Como consecuencia de este enfoque, para la UE la conciliación se ubica en el ámbito de las relaciones laborales y se percibe como un asunto estrictamente femenino: se trataría de resolver «el problema» de las mujeres que desean incorporarse al mercado de trabajo sin desatender el ámbito familiar. De allí que la apuesta europea en esta materia haya sido por la incorporación de las mujeres al mercado laboral por medio del trabajo parcial. En el caso de España se ha seguido la misma línea de enfoque en lo que a la promoción de la conciliación se refiere. Ciertamente, la Ley 39/1999, de 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras —a través de la cual se incorporaron al ordenamiento español las dos Directivas europeas sobre la materia—, presenta las siguientes características esenciales. (i) Regula únicamente jornadas, descansos y permisos para atender necesidades puntuales e inmediatas —nacimiento o adopción—. (ii) Supone un mercado laboral estable y con igualdad de oportunidades por razón de género. (iii) El 90% aproximadamente de la ley está dirigido a las mujeres, y son medidas que buscan evitar perjudicar a las mujeres trabajadoras que asumen responsabilidades familiares, y no a que los hombres participen de estas últimas (Quintanilla, 2005).

De allí que la norma en cuestión haya sido objeto de numerosas críticas. Entre ellas cabe destacar el que se centre exclusivamente en el mercado de trabajo, sin impulsar el desarrollo de servicios públicos para el cuidado de personas dependientes —elemento clave para una verdadera conciliación— y que no promueva cambios en los roles tradicionalmente asignados por la división sexual del trabajo a mujeres y hombres, a fin de que estos últimos comiencen a ejercer de manera generalizada los derechos de conciliación (Cánovas, Aragón & Rocha, 2005). En la misma línea se resalta que «una de sus limitaciones más claras es que su aparente neutralidad esconde en realidad una fuente de desigualdades de género importante, como se pone de manifiesto en la ausencia de medidas de discriminación positiva en materia de permisos o excedencias que incentive a los hombres a asumir

responsabilidades» (Carrasquer, Massó & Artiles, 2007, p. 33). Posteriormente, como reafirmando el enfoque predominante en la política española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, incorporó como la medida más innovadora para favorecer la conciliación un permiso de paternidad voluntario de trece días de duración, a la vez que introdujo mejoras en el permiso de maternidad vigente, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

En definitiva, el marco normativo español en materia de conciliación «está basado en la idea de las mujeres como madres y trabajadoras que deben ser ayudadas para que puedan conciliar trabajo y vida familiar» (Bustelo & Lombardo, 2004, p. 14). En esta lógica de incorporación femenina al mercado de trabajo, «la conciliación está representada como un problema de las mujeres en general y de las madres trabajadoras en particular [...] [De allí que] la ley fomenta la doble jornada de las mujeres; el trabajo remunerado en el mercado laboral y el trabajo no remunerado del cuidado. No aspira a una redistribución de responsabilidades, sino que perpetúa las expectativas sobre hombres y mujeres» (Bustelo & Peterson, 2005, pp. 34-35).

Toca ahora referirnos al enfoque predominante en las organizaciones sindicales españolas. En síntesis, podemos señalar que aquellas perciben la conciliación como una condición necesaria para alcanzar la igualdad de oportunidades entre géneros o también, aunque en menor medida, como una vía para mejorar la calidad de vida laboral y personal de los trabajadores individualizados —estudios, ocio, entre otros— (Carrasquer & Martín, 2005). Ciertamente, las organizaciones sindicales han dado y siguen dando prioridad en la negociación colectiva al empleo, los salarios y el tiempo de trabajo. La conciliación, como en su momento la igualdad de oportunidades, es un tema secundario. Pese a ello, la tendencia en la negociación colectiva es recoger o, incluso, mejorar las disposiciones previstas en la Ley 39/1999, de 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, antes comentada

(Carrasquer & Martín, 2005). Sin embargo, se ha planteado que la negociación colectiva no parece ser un instrumento idóneo para abordar el tema de la conciliación, básicamente por dos razones: por confundir las medidas favorecedoras de la conciliación con las políticas de igualdad de oportunidades, y por la poca importancia que se le concede a dichas medidas, «por lo demás siempre vistas, sindicalmente, como algo propio de mujeres» (Torns, 2005, p. 25).

Por último, las organizaciones empresariales perciben la conciliación como una herramienta de gestión individualizada de recursos humanos, dirigida básicamente a fidelizar a trabajadores directivos o altamente cualificados que tienen preocupaciones y necesidades específicas. Efectivamente, «la conciliación se contempla en determinados círculos empresariales, en cuanto se considera que ofrece nuevas oportunidades en la gestión de personal [...] [en tanto] puede revertir en mayor motivación y compromiso del empleado con la organización y, en consecuencia, en una optimización de su productividad y eficiencia» (Gibert, Lope & de Alós, 2007, pp. 58-59). A mayor abundamiento, Carrasquer y Martín (2005) han enumerado —a modo de ejemplo— algunas de las medidas que, desde ciertos estudios realizados en España, han sido calificadas como «buenas prácticas» empresariales en materia de conciliación: un horario laboral flexible, períodos sabáticos, parada profesional para dedicarse a otras actividades, vacaciones no pagadas, banco de tiempo libre remunerado, flexibilidad en los días de permiso, semana laboral comprimida, teletrabajo, contrato de horas anuales, entre otras. Cabe precisar, sin embargo, que estas denominadas «buenas prácticas» empresariales no están exentas de crítica. Para empezar, se trata de casos muy limitados, poco generalizables y que se basan en beneficios selectivos destinados a fidelizar al personal directivo o técnico. Además, la implementación de las medidas en cuestión supone «que se refuerza la individualización de las relaciones laborales e, incluso, que se provoca una polarización en el colectivo de trabajadores [...] no solo como resultado de ver la conciliación como algo que

afecta únicamente a las mujeres sino por el hecho de orientarla hacia aquellos empleados y empleadas cuyo valor añadido parece más evidente a los ojos de la dirección» (Torns, 2005, p. 25).

Resumiendo lo dicho en los párrafos anteriores, la conciliación concebida como un medio supone, desde la perspectiva de las políticas europeas y españolas, un mecanismo para que las mujeres puedan incorporarse al mercado de trabajo sin que ello les «impida» continuar con la atención del cuidado del hogar y de la familia, lo que a la larga —y desde la perspectiva macro— contribuiría a sostener el modelo social europeo (al elevar las tasas de empleo y natalidad). Por el lado de las organizaciones sindicales y empresariales, como hemos visto, la conciliación se concibe como un medio para alcanzar la igualdad de oportunidades por razón de género y una herramienta para la mejor gestión de los recursos humanos, respectivamente. En suma, en todos los enfoques antes expuestos, la conciliación deriva en un concepto pernicioso, en el que «conciliar» resulta ser sinónimo de «acumular»: acumular las responsabilidades laborales y las cargas familiares exclusivamente en las mujeres. Por ello se afirma que «la “conciliación” mediante acumulación —para ellas— de las cargas profesionales y familiares no puede perpetuarse: la igualdad debe introducirse también en la esfera doméstica porque condiciona el acceso de mujeres y hombres a la condición asalariada en igualdad de condiciones» (Daune-Richard, 2007, p. 253).

III.1.2. La conciliación como un fin: corresponsabilidad entre géneros

En nuestra opinión, esta categoría recoge un particular enfoque académico que, tomando el concepto de conciliación introducido en la agenda pública por la EEE, lo ha deconstruido para reelaborar una noción que tiene valor en sí misma. El punto de partida de este enfoque es que la conciliación —como se ha señalado en el apartado anterior— nace como fruto de las políticas europeas de empleo, y no como una demanda social

explícita. Sin embargo, puesto el tema en la agenda pública, debería definirse adecuadamente su contenido, sus dimensiones y las responsabilidades que conciernen a los actores sociales involucrados. Desde esta perspectiva, la conciliación tiene que ver, esencialmente, con la relación entre trabajo y tiempo, pero se trata de una relación cuya lectura difiere según el género. Así, desde la perspectiva masculina, supone empleo y jornada laboral. Desde la perspectiva femenina, en cambio, no solo se trata de empleo, sino también del trabajo doméstico-familiar y, en consecuencia, de una jornada que «se hace interminable» (Torns, 2005, p. 17).

Esa relación constituye la norma socialmente establecida y se soporta tanto en el modelo familiar dominante, según el cual el hombre tiene el rol de «ganador del pan» (*male breadwinner*) y a la mujer se le atribuyen «unas características pretendidamente innatas de madres y esposas» (Torns, 2005, p. 17), como en la ya aludida división sexual del trabajo. En efecto, en el marco de una organización social de tipo patriarcal que fundamenta y refuerza la división sexual del trabajo, priman los «sujetos machos, educados social y culturalmente en masculino y orientados hacia la producción (de bienes y servicios)» (Torns, 1995, p. 83), actividad que es valorada como central para el funcionamiento de la sociedad. Por el contrario, quienes nacen hembras son educadas social y culturalmente en femenino y orientadas hacia el «trabajo reproductivo» (de la fuerza de trabajo), actividad que merece poca o nula valoración social.

Ciertamente, sobre la base de un sistema de producción capitalista, solo el trabajo productivo es retribuido monetariamente y, en consecuencia, valorado socialmente (posición jerárquica masculina de dominación). Por el contrario, el trabajo reproductivo no solo no se remunera, sino que es visto como «natural» y, por lo tanto, subvalorado (posición jerárquica femenina de subordinación)²⁵. En consecuencia, el

25 Este «trabajo reproductivo» al que se ha aludido antes puede definirse como aquel que comprende la ejecución de las actividades destinadas a atender el

reconocimiento y valoración del «trabajo reproductivo» supone ampliar el concepto clásico de «trabajo» para introducir los factores de género que lo caracterizan (reproducción biológica, reproducción social y cultural y atención de la fuerza de trabajo), pero, sobre todo, reconocer que el trabajo productivo y el reproductivo son dos esferas interdependientes y subordinadas. Ciertamente, debe tenerse en consideración que

el mercado no puede sustituir los complejos procesos de crianza y socialización que implican afectos, emociones, seguridades, etc. y que permiten que las personas se desarrollen como tales. Solo la enorme cantidad de trabajo doméstico y de cuidados que se está realizando hace posible que el sistema económico pueda seguir funcionando. De esta manera la economía del cuidado sostiene el entramado de la vida social humana, ajusta las tensiones entre los diversos sectores de la economía y, como resultado, se constituye en la base del edificio económico (Carrasco, 2009, p. 50).

Ahora bien, retomando el hilo de la argumentación, además de «ocultar» y subvalorar el trabajo reproductivo, otro de los efectos perniciosos originados por el modelo familiar dominante del *male breadwinner* y la división sexual del trabajo es la denominada «doble presencia femenina»²⁶. Se trata de la

cuidado del hogar y de la familia, y que abarca las siguientes dimensiones básicas: (i) auto manutención; (ii) infraestructura del hogar; (iii) atención de cargas reproductoras pasadas, presentes y futuras; (iv) organización del funcionamiento del hogar; (v) mediación, tanto entre el hogar, el Estado y la sociedad, como a través de la gestión afectiva y relacional al interior de aquel; (vi) representación conyugal (Carrasquer, Torns, Tejero & Romero, 1998).

- 26 El concepto de «doble presencia» fue introducido al debate académico por la socióloga italiana Laura Balbo en el año 1978 y a través de él se «expresa mejor la realidad de una doble carga e intensidad de trabajo vivida sincrónicamente en un mismo espacio y tiempo. Una situación distinta de la de doble jornada que puede ser fácilmente asimilada a la diacronía con la que puede ser vivido el denominado coloquialmente “pluriempleo”» (Car-

asunción de una doble carga de trabajo en un mismo espacio y tiempo y los efectos materiales y psicológicos que ello genera en la vida laboral, familiar y personal de las mujeres (Torns, 2005).

En consecuencia, la organización patriarcal de la sociedad y la división sexual del trabajo determinan que el género masculino se oriente hacia el trabajo productivo, mientras que el género femenino lo haga hacia el trabajo reproductivo. Por eso cuando las mujeres se incorporan al mercado de trabajo (productivo), sin desvincularse del ámbito reproductivo, se vean sometidas a la «doble presencia» ya comentada. En este contexto, la conciliación concebida como un fin busca replantear la asignación de roles determinada por la división sexual del trabajo y el modelo del *male breadwinner*. Se trata de ajustar los roles y el tiempo en el trabajo productivo y en el reproductivo con el objetivo de celebrar un «nuevo contrato entre géneros» que se soporte en la «corresponsabilidad» entre ambos (Carrasquer & Martín, 2005; Torns, 2005).

Hay que cambiar, pues, el término: hablar de «corresponsabilidad» en vez de «conciliación», pues este último alude, en el imaginario de los actores sociales y las instituciones, a un conflicto de las mujeres que se debe resolver. En suma, bajo este enfoque, la conciliación o «corresponsabilidad» demanda que se actúe en diversos ámbitos (no solo en el espacio y tiempo laboral) y, sobre todo, la participación activa de ambos géneros (no se trata de un «problema de las mujeres») y del conjunto de actores sociales públicos y privados.

Sobre la base de algunas de las propuestas de actuación que han sido formuladas para alcanzar una verdadera conciliación (Miguélez et al., 2007; Torns, 2005), consideramos que las dimensiones de la conciliación como «corresponsabilidad entre los géneros» comprenderían: (i) la «igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo»; (ii) la organización de los tiempos de trabajo y de vida cotidiana; (iii) los servicios de atención a la dependencia; y (iv) la igualdad de oportunidades en el empleo. Con relación a la

rasquer et al., 1998, p. 97).

«igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo», se trataría de cambiar la ideología sobre los roles por género en el hogar y en la sociedad; en definitiva, de impulsar un cambio en las pautas socio-culturales amparadas por el modelo del *male breadwinner* (Torns, 2005). Para ello, se requiere la coeducación de niños y niñas para su participación en ambos ámbitos de la vida y que los hombres estén dispuestos a asumir responsabilidades (Bustelo & Peterson, 2005). En efecto, la promoción de la conciliación no debe enfocarse en las mujeres, con la idea errónea de que estas se igualen a los hombres. Por el contrario, la idea es buscar un cambio en la organización social que permita un cambio en los roles de ambos géneros, fundamentalmente para que el hombre participe en ambos trabajos: el productivo y el reproductivo, y no solo en el primero (Ballesteros, 2010).

Las políticas públicas tendrían, pues, que actuar también en la esfera privada, buscando el reconocimiento social y económico de la esfera de la reproducción (Sensat & Varella, 1998), ya que «una democratización de la esfera privada se considera como la clave para conseguir una mayor igualdad de género. Esto significa que la norma democrática debería gobernar no solamente la sociedad sino también la familia» (Bustelo & Lombardo, 2004, p. 16). En cuanto a la organización de los tiempos de trabajo y de vida cotidiana, se trataría de reformular la relación entre tiempos y trabajos (el productivo, el reproductivo y el de libre disposición), teniendo en consideración el horizonte de la vida cotidiana. La idea es que el tiempo de trabajo productivo termine adaptándose a los demás tiempos sociales, y no al revés, como sucede actualmente (Callejo, 2005). En el caso de los servicios de atención a la dependencia, se requiere una mejora sustantiva de las políticas y servicios públicos en materia de atención a la dependencia: guarderías para niños, apoyos en el cuidado de personas mayores, subvenciones por atención a dependientes, entre otros ejemplos; teniendo en cuenta que se deben entender como derechos de ciudadanía de carácter universal e individual (Borràs, Torns & Moreno, 2007). Finalmente, la generación de empleo de calidad en igualdad de oportunidades se hace

indispensable toda vez que «la proliferación de empleos precarios [...], o empleos con horarios desregulados, salarios bajos y pocas prestaciones sociales va en contra de la lógica y los objetivos de la conciliación» (Miguélez et al., 2007, p. 51).

Ciertamente, si bien la conciliación —en los términos en que ha sido planteada en el presente apartado— desborda el concepto de igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género (trabajo productivo), esta segunda constituye una condición necesaria —pero no suficiente— para la consecución de la primera. Esto es así en la medida en que la desigualdad en el empleo constituye una dificultad estructural para conciliar. «[S]i no hay igualdad en condiciones de trabajo entre hombres y mujeres (salariales y de promoción, entre otras), se está propiciando que quien está en peores condiciones, es decir la mujer casi siempre, sea quien asuma la conciliación. Obviamente, el paso a la igualdad real depende también de otras condiciones, entre las cuales que los hombres asuman la igualdad de obligaciones familiares de forma efectiva y real» (Miguélez et al., 2007, p. 48). Por lo tanto, la existencia de políticas públicas que buscan garantizar una real igualdad de oportunidades por razón de género en el empleo es, ciertamente, una condición necesaria para la conciliación. Sin dicha igualdad, las posibilidades reales de replantear los roles y el tiempo de trabajo productivo y reproductivo (con miras a una «corresponsabilidad» de géneros) son casi nulas.

III.2. Los planes de igualdad como eventuales acciones positivas

Habiendo analizado en el apartado anterior los distintos enfoques que existen sobre la conciliación en la literatura especializada europea y española, nos toca ahora «volver» momentáneamente al ordenamiento jurídico peruano para recordar —como lo habíamos adelantado en el apartado I.3— que recientemente se publicó la Resolución Ministerial n.º 243-2018-TR, que aprobó la Guía que contiene las pautas referenciales —no vinculantes—

para que los empleadores evalúen sus puestos de trabajo, cuenten con un modelo de cuadro de categorías y funciones, y conozcan el contenido mínimo de la política salarial. Si bien es cierto que la ley 30709 y su reglamento solo hacen referencia a la obligación del empleador de contar con una política salarial, la Guía en cuestión ha introducido la posibilidad de que los empleadores incorporen en dicha política la previsión del diseño e implementación de un «Plan de Igualdad Salarial» como herramienta de planificación para diagnosticar, medir y reducir las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres en el centro de trabajo.

Debido a que en el Perú no existen antecedentes normativos sobre la figura de los planes de igualdad, nos permitimos —nuevamente— hacer unas breves referencias a la legislación española a fin de brindar algunos alcances sobre lo que las empresas podrían considerar e implementar mediante dichas herramientas. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, define los Planes de Igualdad (PI) como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46). En tal sentido, los PI deben fijar los objetivos concretos a alcanzar y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los ámbitos sobre los que pueden incidir los PI son variados, contemplándose la posibilidad de incluir, entre otras, medidas sobre el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, familiar y personal, y la prevención del acoso sexual. De este modo, y tan solo a manera de ejemplo, las medidas sobre el acceso al empleo y la clasificación profesional buscarían incidir en la problemática de la segregación horizontal; las medidas relativas a la promoción y formación, harían lo propio sobre la segregación vertical; mientras que las medidas sobre retribuciones buscarían revertir las brechas salariales todavía subsistentes entre hombres y mujeres que realizan trabajos de igual valor.

Es importante destacar que, al igual que con los ámbitos de actuación, el origen de los PI es también variado. En efecto, siguiendo lo señalado por Ballesteros (2010), tenemos que los PI pueden tener su origen en: (i) el mandato legal (artículo 45.2), en el caso de empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores; (ii) la autonomía colectiva (artículo 45.3), cuando así lo establezca el respectivo convenio colectivo aplicable; (iii) un mandato de la Autoridad Laboral (artículo 45.4), cuando la Autoridad Laboral prescriba la elaboración de un PI como medida sustitutoria de la sanción por haber cometido una infracción muy grave en materia discriminatoria; y (iv) la voluntad del empresario (artículo 45.5), previa consulta con la representación de los trabajadores. Para concluir con la caracterización legal de los PI, cabe mencionar que de la regulación normativa se desprende que existen diversas etapas o fases en el proceso de elaboración de los PI, las cuales pueden esquematizarse en la siguiente secuencia: diagnóstico de la situación, elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación (artículos 45 y 46).

Dicho lo anterior, nos interesa en los párrafos siguientes evaluar cuáles serían las principales limitaciones y potencialidades de los PI tal como han sido concebidos en la normativa española, ya que —en nuestra opinión— las conclusiones de dicha evaluación podrían perfectamente extrapolarse a los PI previstos en la Guía aprobada por la Resolución Ministerial n.o 243-2018-TR en el Perú. Consideramos que la limitación fundamental de los PI viene dada por la falta de obligatoriedad del mandato legal. Por su parte, las principales potencialidades de los PI son las ventajas cualitativas que podrían generar para las empresas y su configuración práctica como acciones positivas (pese a no haber sido diseñados legalmente como tales). A continuación pasamos a desarrollar los argumentos que sustentan nuestra postura.

Con relación a la falta de obligatoriedad del mandato legal, nos referimos a que no existe una sanción efectiva por el incumplimiento de negociar los PI en las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores. Aun cuando el término «deberán» utilizado en la norma alude —en principio— a una obligación

jurídicamente exigible, consideramos que esta situación no se presenta en el caso bajo análisis, pues no hay evidencia en la Ley Orgánica 3/2007 de una sanción que penalice el incumplimiento de aquel «deber». Es decir, no existe un deber de negociar que sea vinculante para las partes y que emane directamente de la Ley Orgánica 3/2007, sino que dicho «deber» se sujetará a lo que las empresas y las organizaciones sindicales competentes hayan establecido en la negociación colectiva que resulte aplicable. De ello se desprende que las partes podrían acordar en la negociación colectiva postergar el «deber de negociar» los PI o, peor aún, omitir referirse a dicho «deber de negociar». En nuestra opinión, esto debilita enormemente la «fuerza» de los PI previstos en la Ley Orgánica 3/2007, aunque —cabe admitirlo— respeta los principios que garantizan y orientan el ejercicio del derecho a la negociación colectiva (la libertad de negociación, entre ellos).

Ahora bien, en cuanto a las potencialidades que habíamos identificado, consideramos que las ventajas que los PI podrían generar para las empresas se vinculan al conjunto de aspectos cualitativos que serían percibidos por los empleadores como beneficiosos para su posición en el mercado. La idea, básicamente, es que la implantación de un PI puede constituir una ventaja competitiva para las empresas, en la medida en que ello conduciría a mejorar el clima laboral, el rendimiento y la productividad, disminuyendo aspectos negativos como la conflictividad y el absentismo. Esto daría como resultado la proyección de una imagen externa de responsabilidad social y la atracción de mejores talentos (Ballesteros, 2010). Finalmente, la segunda potencialidad consiste en que los PI se pueden configurar en la práctica —a través de la negociación colectiva— como acciones positivas, pese a no haber sido diseñados legalmente como tales. Efectivamente, como señalamos en el apartado I.1.3, las acciones afirmativas o positivas se caracterizan —en esencia— por tratarse de medidas de carácter especial o particular, con vocación temporal, y dirigidas a un colectivo particular con el objetivo de compensar las desigualdades históricamente arraigadas que les afectan. Características que, en

nuestra opinión, no presentan los PI tal cual han sido diseñados legalmente en la Ley Orgánica 3/2007. Pese a ello, hemos encontrado en la literatura especializada cierta evidencia que demuestra que, en su elaboración e implementación a través de la negociación colectiva, algunos PI sí se han configurado como acciones positivas en la práctica.

A nivel autonómico, por ejemplo, el convenio colectivo del sector de industrias transformadoras de plásticos de la Comunidad de Valencia alude al establecimiento de acciones positivas a favor de las mujeres con el fin de evitar discriminaciones directas o indirectas: «la consecución y garantía del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo implicará [...] la posibilidad de establecer “acciones positivas” a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres» (Instituto de la Mujer, 2009, p. 86). Por su parte, el convenio colectivo de empresas alquiladoras de grúas móviles autopropulsadas de la Comunidad de Cantabria dispone medidas concretas en el ámbito del acceso al empleo de las mujeres y a su formación: «siendo conscientes [...] de que el sector de grúas móviles autopropulsadas carece de una implantación femenina real, [...] asumen el compromiso de fomentar la formación y posterior contratación de mano de obra femenina que permita una presencia más equilibrada» (Instituto de la Mujer, 2009, p. 86). Igualmente, en una investigación sobre el contenido de diversos PI, Anna Olivella ha destacado ejemplos que van en la misma línea descrita anteriormente: «en la mitad de los Planes de Igualdad se habla de que, en caso de igualdad de condiciones, en términos de conocimientos, aptitudes y competencias para acceder a un puesto de trabajo, se seleccionará la persona del sexo infra representado en el área donde esté destinada a trabajar» (2011, pp. 2-3). En el mismo sentido, en el área de promoción (ascenso) en el trabajo encontramos acciones de discriminación positiva que suponen que «en igualdad de condiciones y méritos, de cualquier proceso de promoción, tendrán preferencia las mujeres en aquellos puestos, funciones o grupos en los que se encuentren menos representadas» (Olivella, 2011, p. 5).

En suma, hemos observado que los PI —antes que por su diseño legal, por su configuración en la negociación colectiva— han establecido acciones positivas en materia de acceso y promoción en el empleo en favor de las mujeres. La pregunta que surge, entonces, es si los PI (ya sea en España o en el Perú) podrían constituirse también en acciones positivas en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

III.3. Buenas prácticas y algunas propuestas

Como se ha afirmado a lo largo del presente trabajo de investigación, el incremento continuo en las últimas décadas de la tasa de participación femenina en el mercado laboral, la persistencia de paradigmas socioculturales como la división sexual del trabajo y el modelo de patriarcado, así como una creciente demanda ciudadana por la inclusión social constituyen factores determinantes que —en nuestra opinión— hacen imprescindible la implementación de una política pública en materia de conciliación. Para ello, es importante resaltar como punto de partida que el ordenamiento jurídico peruano ya nos brinda actualmente la base legal necesaria para la implementación de dicha política.

En efecto, hay que recordar que la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución Política del Perú señala que las normas relativas a los derechos y libertades que ella misma reconoce deben interpretarse de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales que —sobre las mismas materias— hayan sido ratificados por el Perú. Precisamente, como lo adelantamos en el apartado I.2.1, el Convenio n.o 156 de la OIT forma parte integrante de nuestro derecho interno, al haber sido aprobado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa n.o 24508, del 28 de mayo de 1986, y ratificado con fecha 16 de junio de 1986. Este instrumento internacional establece que cada Estado miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares

que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. A tal efecto, los Estados miembro deberán adoptar todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: (i) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a la libre elección de empleo; (ii) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y seguridad social; (iii) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, de asistencia a la infancia y de asistencia familiar; y (iv) permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse, permanecer y, de ser el caso, reintegrarse al mercado de trabajo, implementando acciones de orientación y formación profesional (artículos 4, 5 y 7). Adicionalmente, las autoridades competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para informar y sensibilizar a la sociedad acerca del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, así como sobre los problemas que afrontan los trabajadores con responsabilidades familiares (artículo 6). Por último, el Estado deberá garantizar que la responsabilidad familiar no constituya, por sí misma, una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo (artículo 8).

De lo anterior se desprende que, aun cuando en el plano normativo encontramos plena compatibilidad entre el objetivo perseguido por nuestra Constitución Política (numeral 2 del artículo 2 y artículo 26) y el Convenio n.º 156 de la OIT, resulta evidente que la sola existencia de este marco legal es insuficiente para alcanzar dicho objetivo. Ciertamente, entendemos que el mandato internacional apunta a garantizar que sea la política pública en su integridad, y no solo las disposiciones normativas, la que se dirija a garantizar que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo puedan hacerlo sin ser objeto de discriminación y en el marco de una conciliación entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Por ello, resulta necesario evaluar el diseño,

validación e implementación de una acción sectorial o de un programa que coadyuve a lograr el objetivo general antes indicado, con metas e indicadores de resultado claramente definidos, y que contemple el paquete de medidas previstas en los artículos 4 a 8 del Convenio n.o 156 de la OIT.

Cabe agregar que, por las razones expuestas en el apartado III.1, nuestra opinión es que en la eventual política pública que se implemente en el país debería primar el enfoque de la conciliación como corresponsabilidad entre géneros. En virtud de ello se demanda una actuación en los diversos ámbitos de la vida cotidiana y la participación decidida de ambos géneros y del conjunto de actores sociales públicos y privados. Dicho esto, en los párrafos que siguen mostraremos algunos ejemplos de buenas prácticas en materia de conciliación y, a partir de ellos, formularemos algunas propuestas que podrían ser eventualmente recogidas a nivel de la política pública estatal o, incluso, a través de los PI que los empleadores pueden implementar al interior de sus centros de trabajo.

En el plano nacional, tenemos como principal referente la «Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal»²⁷, en la que —precisamente— se enumeran y clasifican un conjunto importante de buenas prácticas vinculadas al tiempo y lugar de trabajo, así como al cuidado de las personas. En el cuadro que sigue detallamos algunas de dichas medidas:

27 Aprobada mediante la Resolución Ministerial n.o 048-2014-TR.

Cuadro 5

Resumen de medidas contenidas en la Resolución Ministerial n.º 048-2014-TR

Ámbito	Buenas prácticas propuestas
Tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Definir y anunciar con anticipación la programación de jornadas y turnos de trabajo. • Reducir el uso del trabajo en sobretiempo y de las jornadas de trabajo acumulativas a casos excepcionales. • Permitir que el inicio y fin de la jornada sean variables dependiendo de las necesidades del trabajador o trabajadora. • Incentivar que las y los trabajadores laboren más horas en un determinado número de días, y en contrapartida gocen de un día o medio día libre en la semana. • Cambiar de jornadas extensas de trabajo a jornadas reducidas en la que se controlen no la actividad, sino los resultados de trabajo. • Reducir la jornada laboral de manera permanente o transitoria para atender la vida familiar o personal. • Permitir a las y los trabajadores pasar transitoriamente a puestos de trabajo a tiempo parcial o con jornada reducida para atender asuntos familiares o personales. • Programar el descanso vacacional preferentemente durante las vacaciones escolares.
Lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar el centro o lugar de trabajo (incluyendo eventuales reubicaciones) privilegiando las necesidades del núcleo familiar de las y los trabajadores. • Implementar el uso de herramientas virtuales y tecnologías de la información que faciliten el teletrabajo, ya sea temporal o alternado. • Utilizar sistemas de conversación y reunión virtual en tiempo real o videoconferencias que permitan reducir los tiempos de traslados del trabajador y trabajadora.
Cuidado de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer políticas de licencias y permisos, permitiendo que las y los trabajadores dispongan del tiempo necesario para cuidar de los hijos y ancianos, así como de obtener la atención médica que necesiten. • Otorgar permisos médicos a los trabajadores para acompañar la atención en salud de sus hijos u otros dependientes, o para presentaciones escolares, cumpleaños, etcétera. • Ampliar el número de días de descanso pre- y posnatal conforme a las necesidades de padres y madres. • Ampliar el tiempo previsto por la norma legal para la lactancia materna. • Ampliar el número de días de licencia por paternidad y fomentar su utilización.

Fuente: Resolución Ministerial n.o 048-2014-TR. Elaboración propia.

Ahora bien, a fin de complementar el carácter abstracto y general de las «buenas prácticas» antes enumeradas (propias de una guía con carácter normativo), nos abocaremos a continuación al análisis —concreto y a profundidad— de las características específicas de una muestra de PI²⁸ a fin de identificar cuáles de las dimensiones de la conciliación han sido abordadas en ellos y si incluyen o no acciones positivas. A tal efecto, debemos recordar que en el apartado III.1.2 señalamos que la noción de conciliación como «corresponsabilidad entre los géneros» comprendería 4 dimensiones fundamentales; precisamente, en atención a dicha conceptualización, analizaremos los PI de nuestra muestra.

III.3.1. La dimensión de la igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo

Sobre esta dimensión en particular, se ha señalado que se trata de cambiar la ideología sobre los roles de género en el hogar y en la sociedad. Para ello se necesita tanto un nuevo modelo de coeducación de niños y niñas para su participación en ambos ámbitos de la vida como que los hombres estén dispuestos a asumir responsabilidades

28 La muestra objeto de análisis está constituida por una selección de veinte (20) PI correspondientes a igual número de organizaciones empresariales españolas. Dicha muestra fue recogida y analizada con motivo de la Memoria de Investigación elaborada para la obtención del Máster Europeo en Trabajo y Política Social por la Universidad Autónoma de Barcelona (véase Quiñones, 2011). Se trata en todos los casos de grandes empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores que se encontraban «obligadas» por la Ley Orgánica 3/2007 a negociar con la representación de los trabajadores e implementar un PI. La búsqueda y selección de los PI se efectuó íntegramente a través de internet. Todos los PI fueron suscritos con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley Orgánica 3/2007, en sucesivas oportunidades durante un período que, en los casos más antiguos, va desde 2007 (Banco Santander y Banesto) y llega, en los casos más recientes, hasta el año 2011 (Yell Publicidad). Es importante resaltar que la muestra de PI seleccionada no es relevante por su valor cuantitativo, en tanto su alcance no resulta representativo; sino que su relevancia y valor radica en la profundidad cualitativa con la que nos ha permitido efectuar el análisis.

familiares. En lo que concierne a los PI analizados, hemos identificado que, efectivamente, un número importante de ellos aborda esta dimensión de la conciliación, y lo hace básicamente desde una perspectiva de difusión de información y sensibilización. Se trata, en buena cuenta, de realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, así como sobre las medidas de conciliación existentes (Grupo Vips, Hipermercados Carrefour, Grupo Champion, Sodexo España, Grupo Rodilla y Orange).

Aunque una de las medidas más comunes es informar a los hombres sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales (Sodexo España, NH Hoteles España, Grupo Vips y Mahou), no en todos los casos las actuaciones de información y sensibilización se dirigen exclusivamente a ellos. En otras ocasiones, la referencia se efectúa de manera indistinta al género, como cuando se propone realizar acciones informativas para sensibilizar a toda la planilla respecto a la igualdad de oportunidades (Capgemini) o el diseño de un curso de formación para toda la planilla en la corresponsabilidad para los cuidados de personas dependientes y en las tareas domésticas (NH Hoteles España).

Igualmente, aunque en menor medida, hemos identificado otro tipo de actuaciones que podríamos calificar como más concretas que la sola información y difusión antes mencionada. Se trata, por ejemplo, de conceder un permiso adicional retribuido de 2 días por paternidad, y de 3 en caso de familia numerosa o parto múltiple, para reducir progresivamente las diferencias de género en materia de conciliación y fomentar la corresponsabilidad (Fraternidad-Muprespa); o de impedir que el empleado sea trasladado a otro lugar de trabajo durante los 9 meses siguientes al nacimiento de su hijo, a fin de garantizar la distribución equitativa de cargas familiares (Banesto). En suma, aunque se reconoce que el espacio de la vida familiar es uno en el que se toman decisiones personales que escapan al ámbito de actuación de la

empresa, ha quedado evidenciado que un número importante de PI de nuestra muestra sí contiene medidas que buscan cambiar la ideología sobre los roles de género en el hogar y, en definitiva, que los hombres estén dispuestos a asumir responsabilidades familiares. Más aún, como se verá más adelante, algunas medidas previstas en los PI que buscan actuar a favor de esta «igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo» llegan a configurarse incluso en acciones positivas.

III.3.2. La dimensión de la organización de los tiempos de trabajo y de la vida cotidiana

Salvo uno, todos los PI de la muestra abordan esta dimensión de la conciliación y lo hacen de manera bastante similar, enfocándose decididamente en el aspecto productivo de la organización del tiempo, sin aproximarse a los otros tiempos necesarios en el horizonte de la vida cotidiana: el tiempo de cuidados y el de libre disposición. En efecto, tratando de sintetizar las distintas y variadas medidas que hemos identificado sobre este tema en los PI, podríamos destacar, en primer lugar, las referidas a flexibilidad horaria, como son el retraso de la hora de entrada o adelanto de la hora de salida hasta un máximo de 1 hora diaria o la modificación temporal del régimen de horario, de uno partido o mixto a uno continuado (Grupo Endesa); el incremento en 1/2 hora de la flexibilidad horaria ya establecida en la empresa, en supuestos excepcionales y en atención a la situación personal y familiar y al puesto de trabajo (Mahou); o la flexibilización de los horarios de ingreso para ajustarlos a los horarios escolares (Orange).

En segundo término, tendríamos las medidas de adaptación y reducción de la jornada, como es el caso de las reducciones de jornada, con disminución proporcional del salario, cuando se trate de trabajadores con obligaciones de cuidado que cursen estudios profesionales o que sean víctimas de violencia de género (Grupo Endesa); las reducciones de jornada retribuida por la hospitalización de un hijo menor de 8 años, y las reducciones

no retribuidas para el cuidado de hijos menores de 12 años o familiares dependientes (Banco de Sabadell); facilitar la elección de turno de trabajo a trabajadores y trabajadoras que tuvieran hijos menores de 3 años o personas dependientes a su cargo (Vinsa); o realizar propuestas de mejora en el sistema de turnos, distribución de jornada y concreciones horarias de forma que trabajadores y trabajadoras tengan opciones de adecuación de sus horarios para conciliar (Hipermercados Carrefour y Grupo Champion).

En tercer lugar, estarían las medidas de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores y familiares), como son los períodos de excedencia de hasta 3 años para el cuidado de familiares dependientes (Grupo Endesa); la excedencia denominada «flexleave» para estudios de posgrado o trabajo voluntariado de hasta 1 año (Banesto); o el aumento de 2 a 3 años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes (Sodexo España). Un cuarto tipo de medidas relativas a la organización del tiempo de trabajo serían los permisos y licencias, como el caso del permiso retribuido por paternidad de 5 días laborables (Banco de Sabadell); el permiso de 3 días no retribuidos para asuntos personales (Sodexo España); el permiso retribuido para las gestiones previas a las adopciones internacionales de 2 días al año como máximo (NH Hoteles España); el permiso no retribuido de hasta 1 año por motivos personales (Grupo Rodilla); o la licencia no retribuida para acompañar a la pareja a clases de preparación del parto y exámenes prenatales (Hipermercados Carrefour y Grupo Champion).

Por último, tendríamos las medidas destinadas a fomentar el uso de las nuevas tecnologías de la información y del «teletrabajo». Dentro de ellas se encuentran el fomento de la videoconferencia y audioconferencia para reducir viajes y traslados (Banco de Sabadell); el uso de las nuevas tecnologías de la información (como las videoconferencias), siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos (Sodexo España); la promoción del teletrabajo, en los puestos que lo permitan,

manteniendo los mismos derechos laborales y las mismas posibilidades de promoción (Mahou); o facilitar el teletrabajo a las mujeres a partir de la semana 24 de gestación (Fraternidad-Muprespa). Otras medidas menos extendidas serían la ausencia por lactancia (Banesto); las políticas de «acercamiento» del lugar de trabajo al domicilio, esto es, la posibilidad de trasladar al trabajador a otros centros de trabajo cercanos a su domicilio (Banco de Sabadell); y la imposición de límites a los horarios de reuniones, buscando que siempre se realicen dentro de la jornada de trabajo (Yell Publicidad).

III.3.3. La dimensión de los servicios de atención a la dependencia

Con relación a esta dimensión, habíamos señalado que se trataría de impulsar una mejora sustantiva de las políticas y servicios públicos en materia de guarderías para niños, apoyos en el cuidado de personas mayores, subvenciones por atención a dependientes, entre otros ejemplos. A diferencia de lo sucedido con la organización de los tiempos de trabajo, en este caso solo 4 del total de 20 PI contienen medidas al respecto. Una de ellas, por ejemplo, se refiere a la posibilidad de establecer acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo que ofrezcan a las y los trabajadores bonificaciones o reducciones sobre los precios de mercado (Grupo Endesa). Sobre el particular, nos parece importante destacar la poca «fuerza normativa» que adquiere la medida en cuestión como resultado de su redacción, habida cuenta de que se trataría de una «posibilidad» de establecer acuerdos, y no de una «obligación» para que la empresa busque guarderías, negocie los descuentos y celebre los acuerdos, lo que sin duda hubiera resultado más eficaz de cara a beneficiar al personal con hijos menores.

En la misma línea de medidas con poco potencial, está el compromiso empresarial de brindar al personal información actualizada sobre la oferta de servicios de atención a la dependencia, con el propósito de ahorrar a los empleados el

tiempo de búsqueda normalmente dedicado a ello (Fraternidad-Muprespa). Por último, y sin duda con mayor impacto, se ha previsto la entrega de «cheques-guardería» o «ticket-guardería»; esto es, que el empleador asuma parte del costo del servicio de guardería (normalmente brindado por una red de instituciones asociadas a la empresa) hasta que los hijos cumplan cierta edad (Banco Santander y Capgemini).

III.3.4. La dimensión de la igualdad de oportunidades en el empleo

Sobre el particular, se ha afirmado que si bien la conciliación como fin en sí misma desborda el concepto de igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género (trabajo productivo), esta última constituye una condición necesaria —pero no suficiente— para la consecución de la primera. Efectivamente, en la medida en que la desigualdad en el empleo entre mujeres y hombres constituye una dificultad estructural para conciliar, la existencia de acciones positivas que buscan garantizar una real igualdad de oportunidades por razón de género en el empleo son, ciertamente, una condición necesaria para la conciliación.

A diferencia de la dimensión antes analizada, en este caso todos los PI contienen medidas de acción positiva dirigidas a alcanzar en el ámbito del empleo una igualdad de oportunidades por razón de género. Toda vez que la mención específica de dichas medidas la efectuaremos en el apartado siguiente, nos limitaremos ahora a señalar que las acciones positivas previstas en el conjunto de PI analizados abordan principalmente los siguientes ámbitos del empleo: selección, acceso, contratación, formación, promoción, condiciones de trabajo y retribución. En síntesis, podemos afirmar que la mayoría de PI analizados dirige sus medidas en materia de conciliación a los trabajadores de ambos géneros, pero contemplando ciertas excepciones puntuales para las mujeres y los hombres. Es interesante observar que las excepciones en el caso de las mujeres están directamente vinculadas a la situación

de maternidad (ausencia por lactancia, permiso para tratamiento en técnicas de reproducción asistida, impedimento de traslado durante la maternidad y fomento de teletrabajo durante la gestación). A su vez, las excepciones previstas para los hombres están ligadas a la situación de paternidad (licencia por paternidad, impedimento de traslado por nacimiento de hijo y promoción de la corresponsabilidad).

Para concluir con el análisis que hemos realizado en los apartados III.3.1 a III.3.4, y a modo de resumen también, corresponde ahora resolver la cuestión relativa a si los PI abordan la conciliación como un medio o como un fin (según las definiciones del apartado III.1), para lo cual proponemos clasificar los PI de nuestra muestra en tres grandes grupos. En el primero estarían aquellos PI que abordan la conciliación como un medio. Efectivamente, nos parece que en ellos prima la visión de la conciliación como un mecanismo para que los trabajadores (las mujeres en realidad, por las razones ya expuestas en el apartado dedicado al marco teórico) puedan compatibilizar las responsabilidades laborales y las necesidades de cuidado del ámbito familiar (acumular ambas cargas, en definitiva). Se trata de los PI cuyas medidas relativas a la organización de los tiempos de trabajo y de la vida cotidiana y las acciones positivas a favor de la igualdad de oportunidades en el empleo tienen una lógica exclusivamente productiva. Asimismo, dichos PI no contemplan, o si lo hacen, son muy limitadas en su alcance, medidas en materia de igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo ni servicios de atención a la dependencia (Banco de Sabadell, Banco Santander, Banesto, Cepsa, Grupo Endesa, UAB y Vinsa).

En el segundo grupo incluiríamos aquellos PI que —en menor medida— abordan la conciliación como un fin en sí mismo, habida cuenta de las medidas previstas en materia de corresponsabilidad entre géneros (igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo). Sin embargo, una limitación compartida por todos estos PI es que no prevén acciones positivas específicas dirigidas a los hombres en materia de corresponsabilidad, lo que les restaría efectividad. En algunos casos tampoco se contemplan

disposiciones en materia de servicios de atención a la dependencia o de organización de tiempos y vida cotidiana (Capgemini, Danone, Gamesa, Grupo Champion, Hipermercados Carrefour, Mahou, Orange y Yell Publicidad). Por último, tenemos los PI que sí abordan la conciliación como un fin en sí misma de manera más definida, pues no solo cuentan con medidas en materia de corresponsabilidad entre géneros (igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo), sino que incluyen acciones positivas específicas dirigidas a los hombres. No obstante, en algunos casos, no se contemplan disposiciones en materia de servicios de atención a la dependencia, lo que supone una limitación (Fraternidad-Muprespa, Grupo Rodilla, Grupo Vips, NH Hoteles España y Sodexo España).

A modo de síntesis, podemos observar en el cuadro adjunto cómo se han concretado las distintas dimensiones de la conciliación previstas y analizadas en nuestra muestra de PI, atendiendo a la clasificación tripartita que hemos propuesto:

Cuadro 6
Síntesis del análisis de la muestra de PI, según dimensión y contenido²⁹

Dimensiones	1er grupo de PI	2do grupo de PI	3er grupo de PI
Igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo	No contemplan medidas sobre el particular, o lo hacen de modo muy limitado: impedir que el empleado sea trasladado a otro lugar de trabajo durante los 9 meses siguientes al nacimiento de su hijo, a fin de garantizar la distribución equitativa de cargas familiares (Banesto).	Sí contemplan medidas sobre el particular, pero no constituyen acciones positivas: sensibilizar a toda la plantilla respecto a la importancia de la corresponsabilidad para conseguir igualdad y conciliación (Capgemini); y campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas (Hipermercados Carrefour, Grupo Champion y Orange).	Sí contemplan medidas sobre el particular, y estas constituyen acciones positivas: a igualdad de mérito y capacidad entre varones, adoptar la medida de acceder a los procesos de promoción para aquellos que hayan disfrutado de permisos, suspensiones de contrato o excedencias por cuidados de personas dependientes (Sodexo España, NH Hoteles España); aquellos hombres que soliciten la reducción de jornada por guarda legal de menores antes de que cumplan 6 años podrán mantener esa condición hasta los 12 años (Grupo Rodilla); o permiso retribuido para los varones para acompañar a consulta médica a sus hijos/as menores de 10 años, cuando ambos progenitores trabajen en la empresa (Grupo Vips); y el permiso retribuido de 15 horas para los hombres que vayan a ser padres, para asistir a exámenes prenatales y preparación del parto (Fraternidad-Muprespa).

²⁹ El primer grupo incluye a Banco de Sabadell, Banco Santander, Banesto, Cepsa, Grupo Endesa, UAB y Vinsa; el segundo a Capgemini, Danone, Gamesa, Grupo Champion, Hipermercados Carrefour, Mahou, Orange y Yell Publicidad; el tercero a Fraternidad-Muprespa, Grupo Rodilla, Grupo Vips, NH Hoteles España y Sodexo España.

Dimensiones	1er grupo de PI	2do grupo de PI	3er grupo de PI
<p>Organización de los tiempos de trabajo y de la vida cotidiana</p>	<p>Las medidas inciden mayoritariamente sobre el tiempo de trabajo: flexibilidad horaria; adaptación y reducción de la jornada; excedencias para cuidado de personas dependientes; permisos y licencias; uso de nuevas tecnologías y teletrabajo. Como excepción destaca una medida que incide en el tiempo personal: la excedencia denominada «flexleave» para estudios de posgrado o trabajo voluntariado de hasta 1 año (Banesto).</p>	<p>Todas las medidas inciden sobre el tiempo de trabajo: flexibilidad horaria; adaptación y reducción de la jornada; excedencias para cuidado de personas dependientes; permisos y licencias; uso de nuevas tecnologías y teletrabajo.</p>	<p>Las medidas inciden mayoritariamente sobre el tiempo de trabajo: flexibilidad horaria; adaptación y reducción de la jornada; excedencias para cuidado de personas dependientes; permisos y licencias; uso de nuevas tecnologías y teletrabajo. Como excepción destacan dos medidas que inciden en el tiempo personal: el permiso de 3 días no retribuidos para asuntos personales (Sodexo España) y el permiso no retribuido de hasta 1 año por motivos personales (Grupo Rodilla).</p>
<p>Servicios de atención a la dependencia</p>	<p>Algunos PI no contemplan medidas sobre el particular. No obstante, se prevé que a iniciativa de cualquiera de las partes se puedan establecer acuerdos con guarderías cercanas dispuestas a ofrecer descuentos o rebajas en sus precios (Grupo Endesa), así como la entrega de «cheques-guardería» o «ticket-guardería» (Banco Santander).</p>	<p>Algunos PI no contemplan medidas sobre el particular. No obstante, se prevé la entrega de «cheques-guardería» o «ticket-guardería» (Capgemini).</p>	<p>Algunos PI no contemplan medidas sobre el particular. No obstante, se prevé el compromiso empresarial de brindar al personal información actualizada sobre la oferta de servicios de atención a la dependencia (Fraternidad-Muprespa).</p>

Dimensiones	1er grupo de PI	2do grupo de PI	3er grupo de PI
<p>Igualdad de oportunidades en el empleo</p>	<p>Todos los PI contienen medidas de acción positiva en el ámbito del empleo: en supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad se dará preferencia a las mujeres para la contratación o adjudicación de vacantes en los puestos de trabajo en los que se encuentren sub representadas (Grupo Endesa, Cepsa y Vinsa); medidas de acción positiva con la finalidad de reforzar la presencia del género femenino en la estructura jerárquica de la organización y potenciar la participación de mujeres en los órganos de decisión de la empresa (Cepsa y Vinsa); y actividades formativas dirigidas a las mujeres para reforzar sus habilidades directivas y potenciar así su acceso a puestos de mayor responsabilidad (Banco Santander y Banesto).</p>	<p>Todos los PI contienen medidas de acción positiva en el ámbito del empleo: en los procesos de promoción a puestos en los que las mujeres estén subrepresentadas, se dará prioridad en las convocatorias a las mujeres hasta cubrir un porcentaje mínimo de 50% de los convocados (Grupo Champion e Hipermercados Carrefour); y actividades formativas dirigidas a las mujeres para reforzar sus habilidades directivas y potenciar así su acceso a puestos de mayor responsabilidad (Mahou y Gamesa).</p>	<p>Todos los PI contienen medidas de acción positiva en el ámbito del empleo: en supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad se dará preferencia a las mujeres para la contratación o adjudicación de vacantes en los puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas (Sodexo España, NH Hoteles España, Grupo Rodilla, Grupo Vips y Fraternidad-Muprespa); y medidas de acción positiva con la finalidad de reforzar la presencia del género femenino en la estructura jerárquica de la organización y potenciar la participación de mujeres en los órganos de decisión de la empresa (Sodexo España, Grupo Rodilla y Grupo Vips).</p>

Fuente: Quiñones, 2011. Elaboración propia.

III.3.5. Planes de igualdad, acciones positivas y negociación colectiva

Como ha quedado en evidencia a partir del análisis ampliamente detallado en el apartado anterior, varios de los PI evaluados sí contienen acciones positivas a favor de dos dimensiones de la conciliación: la igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo y la igualdad de oportunidades en el empleo. Por el contrario, ninguno de los veinte PI estudiados en nuestra muestra prevé acciones positivas en las otras dos dimensiones de la conciliación: organización de los tiempos de trabajo y de la vida cotidiana y servicios de atención a la dependencia.

En relación con las acciones positivas que recaen sobre la dimensión de igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo, destacamos como la medida más innovadora y con mayor potencial para actuar a favor de la corresponsabilidad entre géneros, la prevista en los PI de Sodexo España y NH Hoteles España, según la cual a igualdad de mérito y capacidad entre varones, se promoverá el acceso a los procesos de promoción a aquellos trabajadores que hayan disfrutado de permisos y licencias para el cuidado de personas dependientes (menores y adultos mayores). De este modo, dentro del colectivo de trabajadores hombres de la empresa, se dará preferencia —en un ámbito tan sensible desde la lógica productiva masculina como es el de la promoción— a aquellos varones que se hayan acogido previamente a medidas de conciliación.

En un segundo nivel, de menor potencial en tanto suponen una diferencia frente a las mujeres y no dentro del mismo colectivo de hombres, pero igualmente diseñadas con el ánimo de favorecer la corresponsabilidad, tenemos como ejemplos (i) que aquellos hombres que soliciten la reducción de jornada para el cuidado de menores antes de que cumplan 6 años podrán mantener esa condición hasta los 12 años (Grupo Rodilla); (ii) privilegiar el permiso retribuido para los varones para acompañar a consulta médica a sus hijos/as menores de 10 años, cuando ambos progenitores trabajen en la empresa (Grupo Vips); o (iii)

un permiso retribuido de 15 horas para los hombres que vayan a ser padres, para asistir a exámenes prenatales y preparación del parto (Fraternidad-Muprespa).

Ahora bien, como se ha señalado previamente, todos los PI contienen acciones positivas que recaen sobre la dimensión de igualdad de oportunidades en el empleo y que abordan los principales aspectos del empleo: selección, acceso, contratación, formación, promoción, condiciones de trabajo y retribución. Buscando sintetizar el conjunto de acciones positivas analizadas en este aspecto, mencionaremos a continuación aquellas que con mayor frecuencia identificamos en la muestra de PI, así como las que, sin ser mayoritarias, hemos estimado como innovadoras.

Dentro de las primeras están aquellas que prevén —con similar o diferente redacción— que en supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad se dará preferencia a las mujeres para la contratación o adjudicación de vacantes en los puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas (Grupo Endesa, Sodexo España, NH Hoteles España, Grupo Rodilla, Grupo Vips, Cepsa, Vinsa y Fraternidad-Muprespa). En similar sentido, se han previsto medidas de acción positiva con la finalidad de reforzar la presencia del género femenino en la estructura jerárquica de la organización y potenciar la participación de mujeres en los órganos de decisión de la empresa (Cepsa, Vinsa, Sodexo España, Grupo Rodilla y Grupo Vips). En algunos casos, ello ha supuesto el establecimiento de una meta cuantitativa, como es el caso del Banco de Sabadell (hasta diciembre de 2013 se iba a promocionar al nivel inmediato superior a, como mínimo, 300 trabajadoras), NH Hoteles (establecer una cuota del 60% de mujeres en las promociones que se produzcan en la empresa durante los años de vigencia del plan) e Hipermercados Carrefour y Grupo Champion (en los procesos de promoción a puestos en los que las mujeres estén subrepresentadas, se dará prioridad en las convocatorias a las mujeres hasta cubrir un porcentaje mínimo de 50% de los convocados). Igualmente, se hace regular referencia a la necesidad de diseñar y llevar a cabo actividades formativas dirigidas a las

mujeres para reforzar sus habilidades directivas y potenciar así su acceso a puestos de mayor responsabilidad (Banco Santander, Banesto, Mahou y Gamesa). No deja de llamarnos la atención el que en estos PI se aborde el tema de la segregación ocupacional vertical desde una supuesta carencia de habilidades directivas por parte de las mujeres, cuando en realidad el problema tiene raíces bastante más profundas que la sola formación.

Finalmente, en el grupo de acciones positivas menos frecuentes pero innovadoras, podríamos incluir el que en los casos de aumento de planilla o nuevas vacantes, a igualdad de condiciones y competencias para el puesto, tendrán preferencia las mujeres a tiempo parcial (Grupo Rodilla y Grupo Vips); estimular la presencia de mujeres en los proyectos de investigación internacionales e impulsar que las mujeres se presenten a las convocatorias para la evaluación de méritos de investigación (UAB); o establecer programas directos de ayudas a mujeres profesionales o empresarias, tales como créditos blandos o apoyo técnico gratuito (Mahou). En definitiva, aun cuando no fueron diseñados legalmente como acciones positivas, hemos observado que la configuración práctica en la negociación colectiva de los PI ha dado pie a que sí se incluyan acciones positivas en al menos dos de las dimensiones de la conciliación. Ello supone, en nuestra opinión, la apertura de todo un nuevo espacio no explorado aún por los actores sociales en el marco de la negociación colectiva que se lleva a cabo en el Perú.

Efectivamente, con ánimo meramente enunciativo antes que exhaustivo, podemos observar en la información estadística de la Autoridad Administrativa de Trabajo (MTPE, 2017) que ninguno de los beneficios normalmente negociados y registrados tiene incidencia en materias vinculadas a promover algunas de las dimensiones de la corresponsabilidad entre géneros (tal como ha sido previamente definida) o a garantizar la igualdad salarial. Dicha omisión o vacío en la negociación colectiva no es reciente. Por el contrario, en un estudio comparativo del año 2009 (Toyama, Ugaz & Vinatea) se evidenciaba ya que la gran mayoría de los convenios colectivos analizados se limitaba a

mejorar las condiciones de los beneficios económicos pactados a favor de los trabajadores; mientras que en ninguno de los convenios estudiados se lograba identificar cláusulas explícitas en favor de la igualdad en el empleo por razón de género o de la corresponsabilidad entre géneros.

Siendo que la corresponsabilidad entre géneros y la reducción de la brecha salarial constituyen objetivos de política pública prioritarios para el Estado peruano, resulta sumamente preocupante que un instrumento tan potente como la negociación colectiva se haya mantenido hasta ahora ajeno a dichos fines. Creemos que el diálogo social, en general, y la negociación colectiva, en particular, pueden desempeñar un papel fundamental para revertir esta problemática. Asimismo, estamos convencidos de que la corresponsabilidad y la igualdad salarial por razón de género ingresarán muy pronto como temas prioritarios en la agenda de la negociación colectiva entre organizaciones de trabajadores y empleadores en nuestro país.

Conclusiones

1. El presente trabajo de investigación planteó dos objetivos generales: de un lado, profundizar en el estudio del marco teórico, institucional y normativo aplicable a la igualdad en el empleo por razón de género, así como en el análisis de los principales indicadores del mundo del trabajo desde la perspectiva del género; de otro lado, brindar aportes teóricos y ejemplos de buenas prácticas sobre las dimensiones de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
2. Los alcances de la dimensión jurídica de la igualdad han evolucionado conforme a la noción misma de Estado. Mientras la «igualdad ante la ley» y la «igualdad de trato» mantuvieron un enfoque formal que obliga al Estado y a los particulares —respectivamente—, la «igualdad de oportunidades» busca revertir situaciones de desigualdad material de ciertos colectivos.
3. El concepto de igualdad de oportunidades supone como «punto de partida» la constatación material de la desigualdad de ciertos colectivos y aspira como «punto de llegada» a la igualdad sustancial para dichos colectivos, vale decir, a la remoción o reducción de las desigualdades que les afectan.
4. La división sexual del trabajo y el modelo de patriarcado han cimentado históricamente una «desigualdad de partida» que afecta y condiciona sustancialmente la incorporación del género

femenino al mercado de trabajo (segregación ocupacional y condiciones de empleo precarias, como ejemplo de ello), y que debe ser corregida en atención a la igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género a través de acciones afirmativas o positivas.

5. A la luz de los principales enfoques institucionales y de política pública que hemos identificado a nivel internacional (Agenda 2030, OIT y UE) y nacional (Acuerdo Nacional y Plan Bicentenario), podemos corroborar que, aun cuando cada uno de dichos enfoques no necesariamente coincide con el marco teórico desde el que hemos conceptualizado la igualdad de oportunidades, esta resulta ser —claramente— un objetivo prioritario en la agenda global y de país.
6. La evidencia estadística demuestra que la desigualdad por razón de género en el mundo del trabajo se encuentra extendida a nivel global, es recurrente en el tiempo y contiene una serie de características transversales.
7. En primer lugar, la tasa de actividad femenina es sustancialmente inferior a la de participación de los hombres en el mercado laboral, y dicha inactividad económica femenina responde fundamentalmente a la necesidad de atender las responsabilidades derivadas del cuidado del hogar y de la dependencia.
8. En segundo lugar, la tasa de subempleo femenina supera considerablemente a la masculina, evidenciándose que un importante porcentaje de trabajadoras lo hace en categorías ocupacionales poco o nada calificadas.
9. En tercer y último lugar, la brecha global de participación económica sigue siendo amplísima, lo que se refleja en que la brecha de ingresos y salarios en perjuicio de las mujeres constituya todavía hoy un enorme problema que urge atención inmediata. En el caso concreto peruano, la brecha de ingresos vigente entre mujeres y hombres es de 30% aproximadamente.
10. La conciliación concebida como un medio supone un mecanismo para que las mujeres puedan incorporarse al

- mercado de trabajo y, a la vez, continuar con la atención del cuidado del hogar y de la familia. Bajo este enfoque, «conciliar» resulta ser sinónimo de «acumular» en las mujeres las responsabilidades laborales y las cargas familiares.
11. La conciliación concebida como un fin busca replantear la asignación de roles y tiempos determinada por la división sexual del trabajo y el modelo del «male breadwinner» con miras a alcanzar una «corresponsabilidad» entre ambos géneros. Bajo este enfoque, la conciliación excede el espacio y el tiempo laboral y, sobre todo, demanda la participación activa de ambos géneros y del conjunto de actores sociales.
 12. En nuestra opinión, las dimensiones de la conciliación como «corresponsabilidad entre los géneros» comprenderían (i) la «igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo», (ii) la organización de los tiempos de trabajo y de vida cotidiana, (iii) los servicios de atención a la dependencia, y (iv) la igualdad de oportunidades en el empleo.
 13. En consecuencia, la igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género y la conciliación —solo si es concebida como «corresponsabilidad entre géneros»— sí constituyen objetivos convergentes, por lo que los Planes de Igualdad (PI) encontrarían en esa convergencia un espacio de actuación idóneo para configurarse como acciones positivas.
 14. En nuestra opinión, la principal potencialidad de los PI radica en su configuración práctica como acciones positivas —a través de la negociación colectiva—, pese a no haber sido diseñados legalmente como tales.
 15. Efectivamente, hemos encontrado en la literatura especializada cierta evidencia que demuestra que, en su elaboración e implementación, algunos PI se han configurado como acciones positivas en materia de acceso y promoción en el empleo en favor de las mujeres.
 16. A partir del análisis documental de nuestra muestra de PI, hemos observado que la dimensión que finalmente determina la mayor o menor proximidad al enfoque de la conciliación como «corresponsabilidad entre géneros» es la vinculada a

la «igualdad de oportunidades en el trabajo reproductivo» y, más específicamente, a la presencia de acciones positivas en esta materia.

17. Ciertamente, solo en tanto se busque incidir de manera proactiva en el cambio de imaginario en la familia y en la sociedad sobre los roles de lo masculino y lo femenino, podremos hablar de una conciliación como fin en sí misma. De no producirse este profundo cambio, las medidas que pensemos en materia de conciliación redundarán en una acumulación de cargas familiares y profesionales en las mujeres y en la perpetuación de su «doble presencia».
18. Finalmente, consideramos relevante continuar estudiando el tema abordado en el presente trabajo de investigación y seguir brindando mayores aportes teóricos y prácticos sobre las dimensiones de la conciliación, pues ello podría resultar de utilidad a los actores sociales al momento de implementar PI y, sobre todo, para la elaboración de futuras políticas públicas en la materia en países como el Perú, donde la conciliación aún no forma parte de la agenda pública.

Bibliografía

- Ballesteros, E. (2010). Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(1), 133-150. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA1010120133A/32217>
- Borràs, V., Torns, T. & Moreno, S. (2007). Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo. *Papers. Revista de Sociologia*, 83, 83-96. doi: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v83n0.1141>
- Bustelo, M. & Lombardo, E. (2004). Mainstreaming de género y análisis de los diferentes «marcos interpretativos» de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ [ponencia presentada en el Seminario del Departamento de Ciencia Política y Administración II, Universidad Complutense de Madrid, el 2 de junio de 2004].
- Bustelo, M. & Peterson, E. (2005). Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. *SOMOS, Revista de Desarrollo y Educación Popular*, 7, 32-37.
- Callejo, J. (2005). Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico.

- Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 175-204. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110175A/32354>
- Cánovas, A., Aragón, J. & Rocha, F. (2005). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 73-93. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110073A/32350>
- Carrasco, C. (2009). Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 108, 45-54.
- Carrasquer, P. (1997). Jóvenes, empleo y desigualdades de género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 11, 55-80. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9797220055A/32542>
- Carrasquer, P. & Martín, A. (2005). La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 131-150. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110131A/32352>
- Carrasquer, P., Massó, M. & Artiles, A.M. (2007). Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. *Papers. Revista de Sociología*, 83, 13-36. doi: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v83n0.1134>
- Carrasquer, P. Torns, T., Tejero, E. & Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers. Revista de Sociología*, 55, 95-114. doi: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.1934>
- CEPAL. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile.

- Daune-Richard, A.-M. (2007). Las mujeres y la sociedad salarial: una investigación a partir de los casos de Francia, Reino Unido y Suecia. En C. Prieto (coord.), *Trabajo, género y tiempo social* (pp. 242-268). Barcelona: Hacer.
- De la Vega, B. & Solano, L. (2018). Brecha salarial y discriminación remunerativa entre hombres y mujeres: Comentarios a la Ley No 30709. *Análisis Laboral*, enero, 20-22.
- Del Águila, A. (2015). *Estudio sobre la situación laboral de las mujeres indígenas en el Perú*. Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos.
- Eguiguren, F. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *Ius et Veritas*, 15, 63-72. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15730/16166>
- Espíndola, F. & Toussaint, F. (2010). *Género y Planes de Igualdad en las empresas: un reto para recursos humanos*. Memoria de Máster Oficial en Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ferrajoli, L. (1999). *Derechos y garantías: La ley del más débil*. Madrid: Trotta.
- Gibert, F., Lope, A. & de Alós, R. (2007). Las organizaciones empresariales y las empresas ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal. *Papers. Revista de Sociología*, 83, 57-82. doi: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v83n0.1138>
- Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers. Revista de Sociología*, 63, 123-140. doi: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v63n0.1210>
- Harari, Y.N. (2017). *Sapiens. De animales a dioses: Una breve historia de la humanidad*. Barcelona: Debate.
- Hyman, R. (2001). La rigidez flexible: ¿Un modelo para una Europa social?. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 19, 17-29.

Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0101220017A/32431>

Instituto de la Mujer. (2009). *Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad).

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2010). *Mujeres y hombres en España 2010*. Madrid: INE.

Ku, L. (2011). Acciones afirmativas en el ámbito laboral: una respuesta a la necesidad de tutela de las minorías en democracia. *Derecho & Sociedad*, 37, 184-195. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13171/13784>

Mejía, R. (2014). La tensión entre el trabajo y la vida familiar. *Ius et Veritas*, 49, 190-201. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/13624/14247>

Miguélez, F., Antentas, J.M., Barranco, O. & Muntanyola, D. (2007). Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal. *Papers. Revista de Sociología*, 83, 37-56. doi: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v83n0.1136>

Ministerio de Igualdad. (2007). *Plan estratégico de igualdad oportunidades 2008-2011*. Madrid: Ministerio de Igualdad.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS). (2003). *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2006*. Madrid: MTAS.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS). (2007). *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa*. Madrid: MTAS.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2017). *Negociaciones colectivas en el Perú 2016*. Lima: MTPE.

Neves, J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

- Ñopo, H. (2012). *New century, old disparities: gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean*. Washington: Inter-American Development Bank and World Bank.
- Olivella, A. (2011). Los planes de igualdad empresariales como herramienta para corregir las desigualdades de género en el mercado de trabajo. *Boletín del Centro de Investigación de Economía y Sociedad-CIES*, 88, 1-28.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean* (Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Pérez-Luño, A. (2005). *Dimensiones de la igualdad*. Madrid: Dykinson.
- Poveda, M. (2006). «Los lunes al sol» o «Los lunes en casa». Roles de género y vivencias del tiempo de desempleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24(2), 85-110. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0606220085A/32311>
- Quintanilla, B. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 95-129. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110095A/32351>

- Quiñones, S. (2011). *Planes de igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal: dimensiones que se abordan y posiciones de los actores*. Memoria de Investigación para la obtención del Máster Europeo en Trabajo y Política Social por la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Quiñones, S. (2012). Enfoques para conciliar la vida laboral, familiar y personal desde la política pública. *Ius et Veritas*, 45, 324-332. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12006/12574>
- Quivy, R. & Campenhout, L.-V. (2009). *Manual de investigación en ciencias sociales*. Ciudad de México: Limusa.
- Reis de Araujo, A. (2018). La igualdad de género en la relación laboral: La experiencia en el derecho brasileño. *Análisis Laboral*, 42(487), 15-19.
- Sensat, N. & Varella, R. (1998). Las políticas dirigidas a las mujeres: la acción pública para la igualdad entre los sexos. En R. Gomá y J. Subirats (eds.), *Políticas públicas en España: contenidos, redes de actores y niveles de gobierno* (pp. 341-361). Barcelona: Ariel.
- Subirats, M. (1995). La eficacia de los planes de igualdad en la inserción laboral de las mujeres. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 6, 13-24. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9595120013A/32614>
- Torns, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 6, 81-92. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9595120081A/32620>
- Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 15-33. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110015A/32348>
- Toyama, J. (2015). Igualdad salarial: los criterios de la Sunafil y

la Corte Suprema. *Diálogo con la Jurisprudencia*, 20(200), 225-241.

Toyama, J., Ugaz, M. & Vinatea, L. (2009). *Los convenios colectivos en el Perú: ¿cómo están negociando hoy las empresas y sindicatos?* Lima: Gaceta Jurídica.

World Economic Forum (WEF). (2017). *The global gender gap report 2017*. Suiza: WEF. Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

SE TERMINÓ DE IMPRIMIR EN LOS TALLERES GRÁFICOS DE
TAREA ASOCIACIÓN GRÁFICA EDUCATIVA
PASAJE MARÍA AUXILIADORA 156 - BREÑA
CORREO E.: tareagrafica@tareagrafica.com
PÁGINA WEB: www.tareagrafica.com
TELÉFS. 332-3229 / 424-8104 / 424-3411
AGOSTO 2019 LIMA - PERÚ



ISBN: 978-612-4440-03-8



9 786124 440038