



CULTURA
SOSTENIBLE 

EVALUACIÓN DE GÉNERO EN EL SECTOR EXPORTADOR



PERÚ

Ministerio
de Comercio Exterior
y Turismo



In partnership with

Canada 



CRÉDITOS

Elaborado por:
PROMPERU
Departamento de Comercio Sostenible
Sostenibilidad@promperu.gob.pe

Este proyecto ha sido financiado por el Gobierno de Canadá a través de Asuntos Mundiales Canadá y ha sido implementado en colaboración con las oficinas de Facilitación de Comercio de Canadá (TFO Canadá) y la Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo (PROMPERÚ).

Investigación realizada por:

Ph. D. Giannina Vaccaro
gianninavaccaro@outlook.com

Asistente de investigación:
Tania Paredes-Zegarra

Revisión Técnica:
María del Pilar Alarcón
Stephanie Tovalino

Producción Gráfica y audiovisuales:
Gabriela Trujillo

Diseño y diagramación:
Realidades S.A.C.



EVALUACIÓN DE GÉNERO EN EL SECTOR EXPORTADOR



Índice

Resumen Ejecutivo	11
1. Introducción	15
2. ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA MUJER EN LA ECONOMÍA	19
2.1. LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: RETOS Y TENDENCIAS	19
2.2. SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL CONTEXTO EXPORTADOR: PRINCIPALES BARRERAS Y LIMITACIONES	25
2.2.1. Equidad de género en los Tratados de Libre Comercio (TLC)	30
2.3. BENEFICIOS DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR EXPORTADOR	32
3. ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN Y LEYES QUE REGULAN LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL PERÚ Y EN EL SECTOR EXPORTADOR	35
3.1. CONTEXTO NORMATIVO Y REGULATORIO INTERNACIONAL	35
3.1.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a 2030	35
3.2. CONTEXTO NORMATIVO Y REGULATORIO EN EL PAÍS	36
3.2.1. Nivel nacional: Ley N.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	36
3.2.2. Nivel sectorial: Plan Estratégico Nacional Exportador (PENX) 2025	38

4. ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS ORIENTADOS A MEJORAR LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR EXPORTADOR	41
4.1. PROGRAMAS INTERNACIONALES EN LA REGIÓN	41
4.1.1. Alianza del Pacífico: Comunidad de Mujeres Empresarias	41
4.1.2. BID: Creciendo Juntas en las Américas	42
4.1.3. BID: Women Entrepreneurs for Latin America and the Caribbean (WeForLAC)	42
4.1.4. U.S. Embassy in Perú: Dreambuilder Programs y Academia para Mujeres Emprendedoras	42
4.1.5. WEConnect International	43
4.1.6. Organización de Mujeres en Comercio Internacional (OWIT)	43
4.1.7. SME Finance Forum: Proyecto Salta	43
4.2. PROGRAMAS GUBERNAMENTALES	44
4.2.1. PROMPERÚ: Programa “Ella Exporta”	44
4.2.2. PRODUCE y MIMP: Mujer Produce	49
4.2.3. MINCETUR	50
5. BASES DE DATOS	53
5.1. BASES DE DATOS INTERNACIONALES	53
5.1.1. Indicadores de la Organización Internacional del Trabajo (ILOSTAT)	53



5.1.2.	Stat UN Women	54
5.1.3.	Indicadores desagregados de género del Banco Mundial	54
5.2.	BASES DE DATOS NACIONALES	54
5.2.1.	Bases de datos de acceso público	54
6.	ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS	57
6.1.	INDICADORES DE GÉNERO EN EL PERÚ	57
6.1.1.	Indicadores de oferta educativa	57
6.1.2.	Indicadores de empleo en el sector exportador	58
6.1.3.	Indicadores de políticas gubernamentales: género en el comercio exterior	61
7.	RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES	63
7.1.	PROPUESTA DE INDICADORES DE GÉNERO	63
7.1.1.	Indicadores agregados	63
7.1.2.	Indicadores/Variabes individuales	67
7.2.	CRITERIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES RELEVANTES PARA EL SECTOR EXPORTADOR	70
7.2.1.	Criterios para la medición y formulación	70
7.2.2.	Propuesta de la Organización de Ayuda Australiana (ADB)	71
7.2.3.	Criterios propuestos por la UNCTAD	72

7.3.	GUÍA PARA ENTREVISTAS A EMPRESAS EXPORTADORAS	74
7.4.	RECOMENDACIONES FINALES	75
7.4.1.	Proveer incentivos claros para incrementar la inclusión de mujeres en actividades empresariales orientadas a la exportación	75
7.4.2.	Facilitar el proceso exportador y la incorporación de mujeres en el sector a través de la creación de incentivos para la internacionalización, la promoción de la diversificación de las exportaciones y la incorporación de medidas específicas para la equidad de género en los acuerdos comerciales	76
7.4.3.	Desarrollar políticas favorables para el equilibrio familiar-profesional y brindar mayor flexibilidad laboral y apoyo para madres y padres del sector	77
7.4.4.	Mejorar la información para potencializar el diagnóstico y el seguimiento que garantice la equidad de género en el sector	77
7.4.5.	Lograr mayor articulación entre agentes de la sociedad civil, academia, sector público y privado	77
8.	BIBLIOGRAFÍA	79

Presentación PROMPERÚ

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las niñas y mujeres es el quinto objetivo de desarrollo sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. ¿Se imaginan un mundo en el que el 100 % de su población pueda ser, pueda saber y pueda hacer de manera igual?

Las desigualdades de género son un obstáculo para el desarrollo sostenible y nuestro país no es ajeno a este problema. Por esa razón, viene implementando políticas públicas y promoviendo acciones sostenibles en el sector privado. Un primer avance es la Política Nacional de Igualdad de Género, publicada en el 2019, que aborda las causas y los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres, en conformidad con las obligaciones internacionales del Estado peruano.

El empoderamiento económico de la mujer es un mecanismo que busca reducir los índices de pobreza y violencia. A su vez, la equidad de género es una herramienta poderosa para impulsar la productividad y la competitividad de las empresas.

En esa línea, se ha identificado un vínculo directo entre el comercio y la equidad de género, ya que la sinergia entre ambos elementos aporta a la generación de oportunidades de empleo y desarrollo económico para las mujeres.

Con esta entrega queremos generar conocimiento acerca de la equidad de género en el contexto empresarial, con el fin de contar con indicadores que den cuenta de nuestra situación dentro del sector. Consideramos que no podremos mejorar lo que no se ha podido medir, y que solo con datos específicos lograremos cerrar las brechas.

Esperamos que la información consignada en la presente publicación sea relevante para empresarios, inversionistas, profesionales, estudiantes y público interesado en general.

Walter Vizarreta
Presidente Ejecutivo
PROMPERU

Presentación TFO

La inclusión de las mujeres en el comercio internacional impulsa el crecimiento económico y la reducción de las desigualdades sociales, especialmente de género. Por ello, TFO Canada, en asociación con PROMPERU, está implementando el proyecto “Mujeres en comercio para un crecimiento inclusivo y sostenible”, cuyo objetivo final es aumentar el número de mujeres de países en desarrollo que participan en el comercio internacional como exportadoras, incrementando la cuota de exportaciones generadas por pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres, fomentando así, un mayor número de oportunidades de negocios, el empoderamiento de las mujeres y el mejoramiento de las condiciones de vida.

La relación género y comercio es compleja. Se requiere evaluar a cabalidad las repercusiones que puedan tener las políticas comerciales sobre mujeres y hombres para evitar la creación o profundización de las brechas de desarrollo y/o de género; por lo que información y data actualizada es de vital importancia. A la fecha no existen estadísticas oficiales sobre la participación laboral de la mujer en el sector exportador peruano. TFO Canada y PROMPERU, en sus esfuerzos conjuntos por promover la igualdad de género, a través de este estudio, buscan generar información detallada sobre las características de las mujeres en el sector exportador, lo cual permitirá identificar los retos y barreras que estas enfrentan y proponer políticas adecuadas que garanticen mejores oportunidades para todos, tanto hombres como mujeres.

TFO Canada se complace en presentar este estudio, el cual constituye un primer diagnóstico sobre la situación de la mujer en el sector exportador peruano, e incluye las oportunidades y políticas relevantes y programas existentes en apoyo al empoderamiento de las mujeres en comercio. Este estudio es el paso inicial para la elaboración de una agenda que permita abordar los retos que enfrenta la mujer en este sector.

Marysabel Gonzalez
Directora de programa – América Latina y el Caribe / Servicios de apoyo comercial
TFO Canadá



Resumen ejecutivo

“Mujeres en el comercio para un crecimiento inclusivo y sostenible”

Los beneficios del comercio no solo son monetarios, sino que pueden incrementar el nivel de empoderamiento de los individuos. Los efectos del comercio exterior son heterogéneos y varían dependiendo del sector y las características de los trabajadores. El comercio internacional puede mejorar las condiciones de vida de las mujeres, crear nuevos empleos, mejorar las oportunidades de consumo y mejorar su poder de negociación en la sociedad (Banco Mundial y OMC, 2021). Al mismo tiempo, la inclusión de mujeres en la exportación puede generar cadenas globales de valor y acelerar la industrialización (Anh-Dao Tran, 2019), facilitar el crecimiento económico y reducir la desigualdad social (Banco Mundial y OMC, 2021).

Sin embargo, a la fecha no existen estadísticas oficiales sobre la participación laboral de la mujer en el sector exportador peruano. Esta falta de información es preocupante. No solo el sector carece de un buen diagnóstico en materia de equidad de género, sino, además, no existen indicadores estándares que permitan su seguimiento y comparación. Conocer información detallada sobre las características de los trabajadores, y particularmente de las mujeres del sector, permitirá conocer los retos que estas enfrentan, cuantificar sus resultados (desempeño, tendencias) y proponer políticas que les permitan generar mayores ganancias.

La literatura sobre el tema ha documentado cinco barreras específicas que sufren las mujeres en el sector exportador en el mundo (Banco Mundial y OMC, 2020): (1) mayor representación en sectores con mayores barreras de entradas comerciales, (2) mayor representación en número y en cantidad de propietarias de pequeñas y medianas empresas exportadoras en sectores con medidas no arancelarias (MNA) más costosas, (3) mayor consumo de productos importados de sectores con mayor carga arancelaria, (4) mayor representación en ocupaciones con mayor requerimiento de interacciones interpersonales, y (5) acceso limitado al sistema financiero, habilidades y tecnologías digitales.

Esta investigación constituye la base y primera etapa de un proyecto más grande titulado “Mujeres en el comercio para un crecimiento inclusivo y sostenible”, el cual busca identificar las limitaciones y los retos que enfrentan las mujeres exportadoras de 24 países en desarrollo. Esta investigación documenta el primer diagnóstico sobre la situación de la mujer en el sector exportador peruano, presenta un análisis situacional de la mujer a nivel nacional y en el sector exportador (capítulo 2); describe el contexto normativo y regulatorio, y detalla principalmente las leyes que promueven la equidad de género en el sector (capítulo 3); describe algunas prácticas gubernamentales desarrolladas para superar las barreras que las empresas enfrentan en el sector (capítulo 4); selecciona bases de datos internacionales y nacionales que dan cuenta sobre la situación de la mujer en la economía (capítulo 5); analiza y discute algunos resultados relevantes (capítulo 6); y, además, propone la formulación de indicadores y criterios relevantes para un buen diagnóstico de género en el sector exportador peruano (capítulo 7).

Finalmente, este documento propone cinco recomendaciones y sugerencias de políticas para incrementar la participación laboral femenina en el sector:

- (i) proveer incentivos claros para incrementar la inclusión de mujeres en actividades empresariales orientadas a la exportación;
- (ii) facilitar el proceso exportador y la incorporación de mujeres en el sector, a través de la creación de incentivos para la internacionalización, la promoción de la diversificación de las exportaciones y la incorporación de medidas específicas para la equidad de género en los acuerdos comerciales;
- (iii) desarrollar políticas favorables para el equilibrio familiar-profesional;
- (iv) mejorar la información para potencializar el diagnóstico y el seguimiento de la equidad de género en el sector; y
- (v) articular mejor la relación entre agentes de la sociedad civil, la academia y los sectores público y privado. Para lograr la implementación de estas políticas se sugiere formular objetivos específicos y delimitados en términos de equidad de género en el sector, que no solo establezcan la factibilidad de sus logros, sino su seguimiento.

Además, luego de este documento de diagnóstico, se recomienda la elaboración de una agenda de investigación para el estudio de los principales retos que enfrentan las mujeres en el sector (resaltados en este informe), así como la elaboración y sistematización de una base de datos que permita evaluar el impacto de la participación femenina en la industria.

Índice de tablas

- TABLA 1. Lista de países parte del proyecto WIT (2022)
- TABLA 2. Pilares estratégicos del PENX 2025 vinculados al desarrollo exportador de las mujeres
- TABLA 3. Número de beneficiarias anual del Programa “Ella Exporta” (2017-2022)
- TABLA 4. Distribución de industrias beneficiarias (2017-2022)
- TABLA 5. Programas para la promoción de mujeres en el sector exportador
- TABLA 6. Estudiantes en carreras universitarias en el sector comercio del Perú (2016)
- TABLA 7. Indicadores de empleo agregados
- TABLA 8. Variables individuales de los trabajadores del sector
- TABLA 9. Criterios propuestos por la ADB
- TABLA A1. Base de datos utilizadas para la formulación de indicadores

Índice de figuras

- FIGURA 1. Tasa de PLF, población 15+ años (en porcentaje)
- FIGURA 2. Tasa de PLF en el sector informal (en porcentaje) (Perú, 2019-2021)
- FIGURA 3. Tasa de PLF en el sector informal (en porcentaje) por sectores (Perú, 2021)
- FIGURA 4. Brecha porcentual de género salarial promedio por hora por sector económico (2021) para el Perú
- FIGURA 5. PLF según sectores económicos (2007 y 2017)
- FIGURA 6. Ocupación según género y sector económico 2021
- FIGURA 7. Distribución de mujeres beneficiarias a nivel nacional (2017-2022)
- FIGURA 8. Distribución de representante legal según género en las empresas exportadoras del Perú (2021)
- FIGURA 9. Distribución del representante legal según género y sector exportador en 2021
- FIGURA 10. Ratio de empresas lideradas por mujeres a nivel nacional (2021)
- FIGURA 11. Becarios atendidos por el Estado peruano en carreras relacionadas con el sector comercio
- FIGURA 12. Marco conceptual para evaluar los impactos de género de los acuerdos comerciales y ejemplos de indicadores relevantes propuestos por la UNCTAD



1 Introducción

A pesar de los conocidos beneficios del comercio exterior en el desarrollo económico (es decir, reducción de precios y mejora en la capacidad de compra, creación de oportunidades de empleo y crecimiento económico, etc.), las ventajas agregadas del comercio no son generalizables a todos los sectores y grupos económicos. De hecho, el comercio exterior y el impacto de las nuevas tecnologías pueden beneficiar significativamente algunos sectores más que otros y ahondar las brechas económicas ya existentes.

Las consecuencias distributivas del comercio exterior no son triviales (Rodrik, 2018; Barnejee y Duflo, 2019). En términos de empleo, Autor (2010) enfatiza la salida del mercado de ciertas ocupaciones y la polarización del empleo, debido justamente a la rutinización y a la presencia del comercio exterior¹. Se ha demostrado que el comercio exterior genera amplias ganancias y crecimiento económico, pero al mismo tiempo puede generar pérdidas importantes de ingreso e incrementos en los niveles de pobreza en sectores específicos. Engel *et al.* (2021) resaltan cuatro resultados a tomar en cuenta para repartir los beneficios del comercio a todos los sectores: (i) la movilidad de la mano de obra y la creación de vínculos entre sectores comercializables y no comercializable son fundamentales, (ii) los shocks comerciales pueden conducir a una mayor tasa de empleo informal en el corto plazo; pero, en general, las ganancias de las exportaciones generan incentivos para que estos trabajadores se inserten en el empleo formal; (iii) las políticas públicas compensatorias, sin las cuales la liberalización del comercio puede perpetuar las disparidades históricas; y (iv) los nuevos datos y las técnicas de la información que son cruciales para la formulación de políticas complementarias.

El problema de fondo radica en la repartición y distribución de ganancias generadas debido al comercio exterior. Mientras que las ganancias generadas son usualmente distribuidas, las pérdidas son focalizadas y visibles. Engel *et al.* (2021) enfatizan que los efectos de comercio en los mercados laborales locales son grandes y permanentes. Además, estas consecuencias son particularmente importantes para países en desarrollo. De hecho, la evidencia empírica sobre el

¹ La polarización de ocupaciones ha sido ampliamente estudiada en la literatura en países desarrollados (Estados Unidos y Europa). Es entendida como la situación en la que los mercados laborales reemplazan las actividades rutinarias por nueva tecnología y reubican los nuevos trabajadores en sectores de servicios, lo que genera un incremento laboral en ocupaciones mejor y peor remuneradas. De acuerdo con el modelo de polarización del empleo, el cambio tecnológico y el comercio internacional permitirían la sustitución de ocupaciones rutinarias por ocupaciones abstractas y manuales (Autor y Dorn, 2013).

impacto del comercio exterior no es concluyente. De un lado, se encuentra que el comercio puede tener efectos positivos en los mercados laborales locales, al facilitar la formalización laboral y lograr salarios más competitivos, como en el caso de Bangladesh (Goutam *et al.*, 2017) y Vietnam (McCaig y Pavcnik, 2018). De otro lado, Agustina (2018) estima efectos negativos en el empleo manufacturero y niveles salariales en Indonesia. En la misma línea, Cali *et al.* (2019) sugieren que justamente los trabajadores más afectados en términos de empleo son aquellos que habitan en lugares más remotos con mayores costos de movilidad laboral. En el caso de América Latina, utilizando datos de Brasil, Kovak (2013) encuentra que el proceso de adaptación a la liberalización económica ha sido difícil y ha generado la reducción en salarios y empleo en el corto plazo.

Adicionalmente, los efectos globales de la pandemia del COVID-19 han llamado la atención sobre la dependencia regional de algunos países y la fragilidad de las cadenas de valor. El Banco Mundial (2020) ha señalado que la desigualdad de casi todas las economías en el mundo ha aumentado en el periodo 2020-2021, como consecuencia del impacto desproporcional de la pandemia. La Organización Mundial del Comercio (OMC, 2020) señala que, ante esta situación de crisis de pandemia y de confinamiento, las mujeres son las más vulnerables, pues corren más riesgos que los hombres como consecuencia de los trastornos generados en el comercio. Tres son las principales razones: (1) las mujeres están más representadas en sectores y en empresas particularmente afectadas por la pandemia (textiles, ropa, calzado, telecomunicaciones, etc.) (OMC, 2020); (2) más mujeres que hombres trabajan en sectores de servicio y turismo, directamente afectados por las medidas de confinamiento y restricciones de movilidad nacional e internacional (ILO, 2022; GAPS UK, 2021); y (3) una larga proporción de mujeres posee y dirige micro- y pequeñas empresas, las cuales sufren restricciones financieras y acceso limitado a fondos públicos (ADB, 2014). Estas limitaciones ponen a estas empresas en mayor riesgo para sobrevivir ante shocks económicos como una pandemia (Bartik *et al.*, 2020).

Según la OMC (2020), los efectos de la pandemia del COVID-19 agravarían las vulnerabilidades y la desigualdad de género ya existentes. A pesar de la mayor participación de la mujer en la vida laboral en los últimos 20 años en el Perú, las mujeres trabajan menos en empleos más remunerados y, si están empleadas, tienen remuneraciones salariales menores que la de los hombres (Vaccaro *et al.*, 2022). Además, las mujeres avanzan con menor velocidad en sus carreras, viven con menos ingresos, son propietarias de menos negocios, están menos representadas en el sector público y son minoría en posiciones gerenciales. Adicionalmente, pero no menos importante, las mujeres están más representadas en ocupaciones precarias y en el sector informal (Korinek *et al.*, 2021).

En el Perú, según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) de 2014, las mujeres tienen en promedio mayores niveles educativos que los varones (33 % versus 30 %, respectivamente) y la participación laboral femenina (PLF) es una de las más altas de Latinoamérica (~ 64 % en 2019) (INEI, 2015; Morrison, 2021). Sin embargo, las mujeres aún tienen dificultades para progresar en la carrera profesional y existe una brecha salarial significativa (~ 25 % en 2019) (Vaccaro *et al.*, 2022). Además, existe una carente representación de mujeres en posiciones de liderazgo (20 % en posiciones gerenciales en 2017) y más mujeres que varones tiene un empleo informal (84 % en 2019) (Morrison, 2021). En el sector exportador peruano, la PLF es la siguiente: en los sectores de agronegocios (17 %), la industria del vestido (16 %), las manufacturas diversas (58 %), la pesca (6 %) y la minería (3 %) (Frohmann, 2018).

Esta situación pone a las mujeres en el Perú en una condición de particular vulnerabilidad y, a pesar de su importancia, a la fecha no existe estudio alguno que haya documentado la situación de la mujer en el sector exportador peruano. Este documento se enmarca en un proyecto más grande titulado “Mujeres en el comercio para un crecimiento inclusivo y sostenible” (WIT, por sus siglas en inglés), el cual busca identificar las limitaciones y retos que enfrentan las mujeres exportadoras de 24 países en desarrollo (Tabla 1).

TABLA 1. LISTA DE PAÍSES PARTE DEL PROYECTO WIT (2022)

ÁFRICA		LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE	ASIA Y ORIENTE MEDIO
1. Benín	9. Marruecos	15. Haití	20. Bangladesh
2. Burkina Faso	10. Mozambique	16. Colombia	21. Cambodia
3. Costa de Marfil	11. Nigeria	17. Guatemala	22. Indonesia
4. Egipto	12. Senegal	18. Honduras	23. Vietnam
5. Etiopía	13. Uganda	19. Perú	24. Jordania
6. Ghana	14. Zambia		
7. Kenia			
8. Madagascar			

Nota. Información proporcionada por TFO Canadá.

Como objetivo final, WIT busca aumentar el número de mujeres de países en desarrollo que participan en el comercio internacional como exportadoras, así como incrementar la cuota de exportaciones generadas por pequeñas y medianas empresas (pymes) dirigidas por mujeres. Esta investigación constituye la base para la ejecución del alcance global del proyecto que recopilará información relevante sobre la situación de las mujeres en el sector exportador peruano. Además, busca identificar datos desagregados por género, a fin de impulsar el desarrollo de políticas comerciales que promuevan las exportaciones de empresas dirigidas por mujeres.

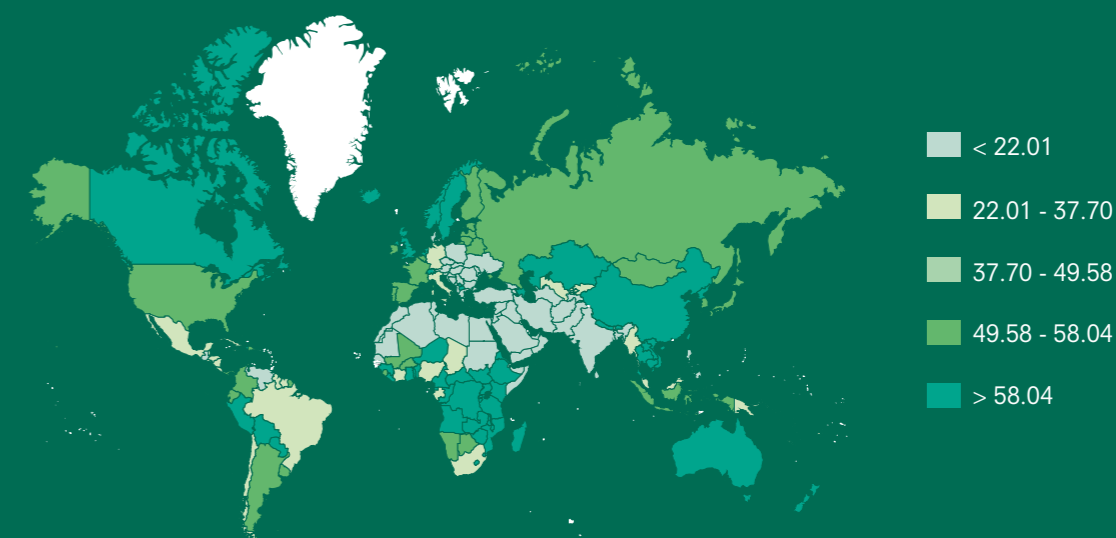
Este documento describe la situación de la mujer en el sector exportador en el país. En la segunda sección se presenta el análisis situacional de la mujer a nivel nacional, en términos de equidad de género y en el sector exportador. La tercera sección describe el contexto normativo y regulatorio, y detalla principalmente las leyes que promueven la equidad de género en el sector. En la cuarta sección se describen algunas prácticas gubernamentales desarrolladas para superar las barreras que las empresas enfrentan en el sector. La sección cinco describe las bases de datos internacionales y nacionales que dan cuenta sobre la situación de la mujer en la economía. La sección seis analiza y discute algunos resultados relevantes. Finalmente, la sección siete plantea un conjunto de recomendaciones y directrices de política para mejorar la participación de las mujeres en el sector.

2 Análisis situacional de la mujer en la economía

2.1 LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: RETOS Y TENDENCIAS

En el mundo, las mujeres alcanzan (en promedio) mayores niveles de educación que los varones (Unesco, 2021). Utilizando cifras del INEI (2014), en el Perú la tasa de inscripción en la universidad de las mujeres es mayor a la de los varones (43 % versus 34 %); además, más mujeres que varones se gradúan de la universidad (33 % versus 30 %), y son más mujeres que varones egresados las que obtienen un título profesional (49,7 % versus 36,4 %)².

FIGURA 1. TASA DE PLF, POBLACIÓN 15+ AÑOS (EN PORCENTAJE)



Nota. El porcentaje de mano de obra femenina sobre el total muestra el grado de actividad de las mujeres en la población activa. La población activa comprende a las personas de 15 años o más que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios durante un periodo determinado. Este porcentaje ha sido estimado según el modelo elaborado por la ILO. La figura muestra la PLF con datos obtenidos al 8/2/2022. Fuente y elaboración: ILOSTAT data base.

² Información correspondiente a la Encuesta Nacional a Egresados, Universitarios y Universidades (2014). Fuente: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf

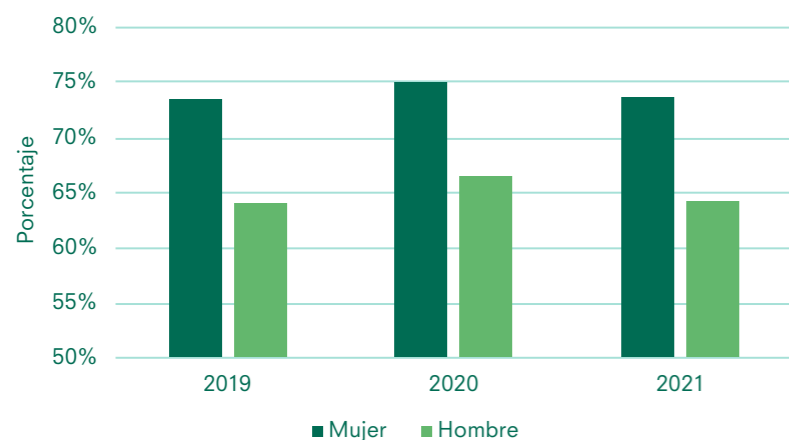
A diferencia de otros países en el mundo, la PLF en el Perú es de las más elevadas (Figura 1). De hecho, después de Bolivia (68,28 %), el Perú tiene la segunda tasa más alta de PLF en la región (66,07 %), por encima de los niveles de PLF de países en Europa, Estados Unidos y Canadá, según datos del Banco Mundial³. Esta elevada PLF es el resultado del incremento en el empleo de los últimos 20 años. Hasta antes de la pandemia, de 2000 a 2019, la PLF en el Perú se incrementó de 57 % a 74 % (Banco Mundial, 2022a).

Sin embargo, a pesar de la mejora en la igualdad de género en los logros educativos y del crecimiento económico que ha tenido el país en las dos últimas décadas, siguen existiendo retos importantes para lograr la igualdad de género en el mercado laboral.

A continuación, se presentan los principales retos que las mujeres enfrentan en el mercado laboral en general a nivel mundial y se hace particular énfasis en aquellos que afectan a las mujeres en el Perú, tales como: (1) la informalidad, (2) las brechas salariales, (3) la carente representación femenina en posiciones de liderazgo, (4) la concentración de mujeres en industrias menos remuneradas, (5) la presencia de sesgos masculinos y machistas, y (6) la división marcada de roles en el hogar y la presencia de violencia en contra de la mujer en la sociedad.

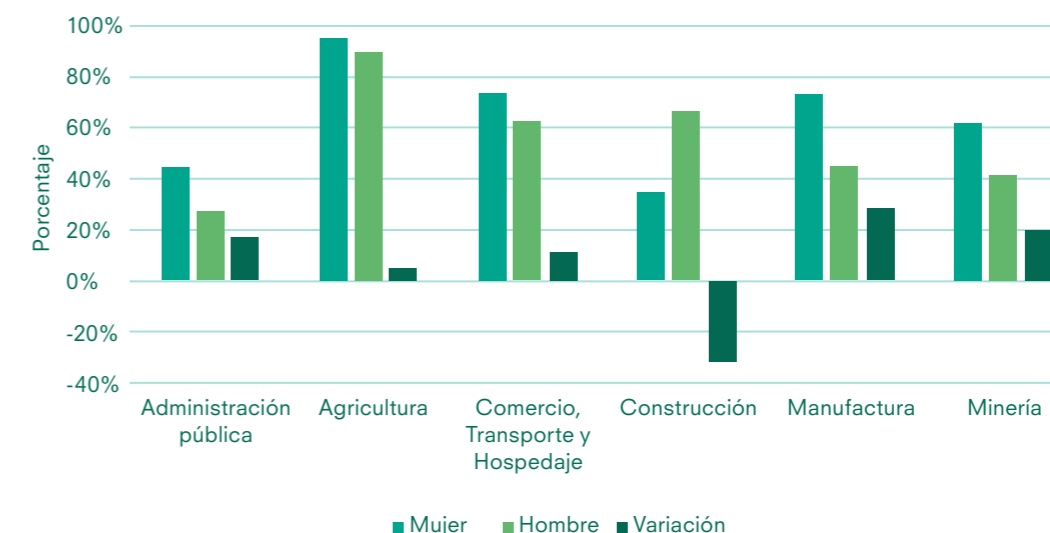
En primer lugar, la economía peruana es altamente informal. Según los datos de la ENAHO (2021), alrededor del 76,8 % de peruanos trabaja en el sector informal. Esta situación no ha sido resultado de la pandemia ni de algún *shock* externo, sino que es una característica estructural de la economía peruana. Del total de trabajadores informales, la mayoría son mujeres. Según los datos de la ENAHO (2019), el 70 % de los hombres y casi el 76 % de las mujeres en el Perú tienen un empleo informal (Figura 2). Además, el ratio de informalidad es heterogéneo al interior de los sectores económicos. Sectores altamente feminizados, como agricultura y comercio, tienen mayor grado de informalidad que otros sectores masculinizados, como construcción y minería (Figura 3). Esta situación de precariedad del mercado laboral pone a la mujer peruana en una condición de particular vulnerabilidad.

FIGURA 2. TASA DE PLF EN EL SECTOR INFORMAL (EN PORCENTAJE) (PERÚ, 2019-2021)



Nota. Fuente: ILO. Para la definición de trabajador informal se usan los criterios de situación laboral, el sector institucional, el destino de la producción, la contabilidad, el registro, la contribución a la seguridad social, los lugares de trabajo y el tamaño.

FIGURA 3. TASA DE PLF EN EL SECTOR INFORMAL (EN PORCENTAJE) POR SECTORES (PERÚ, 2021)

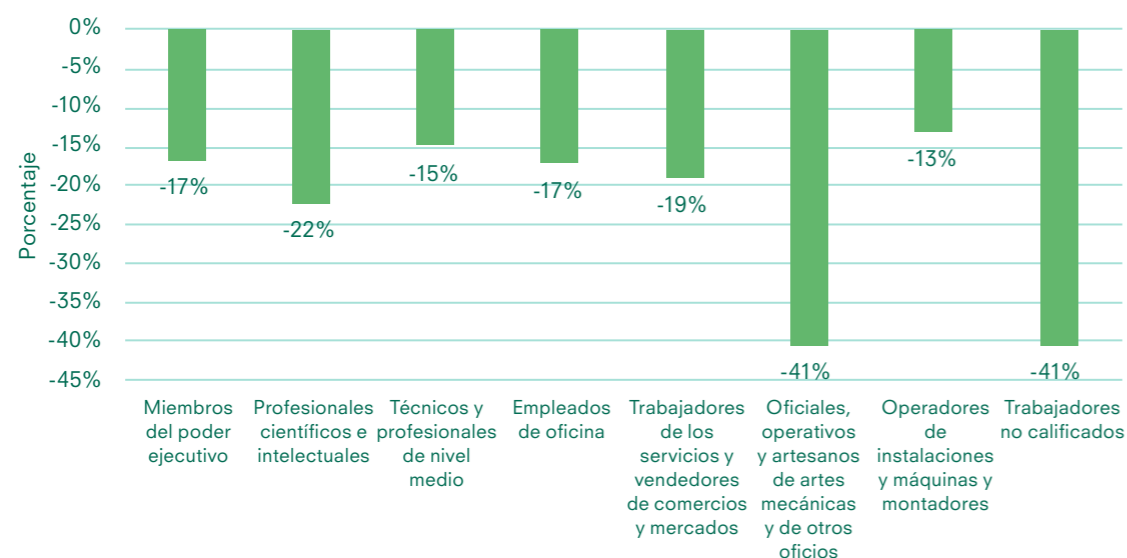


Nota. Fuente: ILO. Para la definición de trabajador informal se usan los criterios de situación laboral, el sector institucional, el destino de la producción, la contabilidad, el registro, la contribución a la seguridad social, los lugares de trabajo y el tamaño. Para más detalle de los sectores se puede consultar el siguiente enlace: <https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/classification-economic-activities/>

En segundo lugar, las brechas salariales (explicada e inexplicada) de género son significativas. ILO (2019) muestra que, en 2018, la brecha salarial bruta de género ha sido 25 % en los países de ingresos altos, 19 % en países de ingresos medio altos, 15 % en países de ingresos medio-bajos y 27 % en los países de ingresos bajos. A pesar de que la brecha salarial de género se ha reducido ligeramente en los países de América del Sur, 27,2 % en 2005 y 21,4 % en 2015 (ILO, 2019), Vaccaro *et al.* (2022) encuentran que la brecha salarial bruta por hora entre hombres y mujeres en el Perú ha permanecido relativamente estable en los últimos 20 años, hasta alcanzar niveles de alrededor de 25 %. Las diferencias salariales brutas de género pueden ser *explicadas* por factores objetivos como años de educación, experiencia, ocupación, años en la empresa, etc., y por factores inobservables (habilidades, capacidad de negociación, discriminación, etc.). Como su mismo nombre lo indica, las brechas *inexplicadas* de salarios son usualmente entendidas como aquellas diferencias salariales que no pueden ser explicadas por factores observables. Cuantificar el tamaño de la brecha bruta de salarios y de la brecha inexplicada es vital para entender la presencia o la ausencia de comportamientos discriminatorios al interior de la firma. Las brechas salariales, además, pueden variar según el sector económico. Utilizando datos de ILO (2021), la Figura 4 muestra las diferencias salariales brutas que experimentan las mujeres respecto de los varones empleados en cada sector.

3 Ver datos World Bank Data a febrero de 2022. Fuente: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?view=map>

FIGURA 4. BRECHA PORCENTUAL DE GÉNERO SALARIAL PROMEDIO POR HORA POR SECTOR ECONÓMICO (2021) PARA EL PERÚ



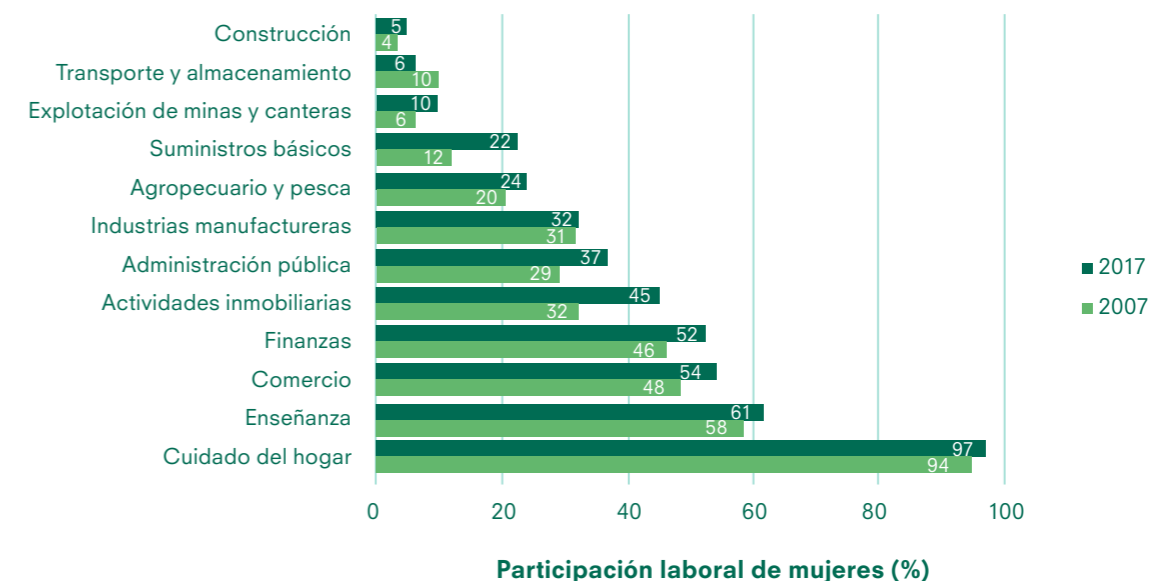
Nota. Fuente: ILO. La brecha salarial promedio por hora ha sido calculada como la diferencia proporcional (salario promedio de mujeres-salario promedio varones / salario promedio varones) en la remuneración de asalariados o trabajadores dependientes en 2021. Este indicador presenta datos por sexo sobre la remuneración media en moneda local por hora de los empleados y hace referencia a la diferencia relativa entre el ingreso promedio de las mujeres y el de los hombres. El concepto de ganancias, tal como se aplica en las estadísticas de salarios, se refiere a la remuneración bruta en efectivo y en especie pagada a los empleados, por regla general a intervalos regulares, por el tiempo trabajado o el trabajo realizado junto con la remuneración por el tiempo no trabajado, como las vacaciones anuales, otro tipo de vacaciones o permisos retribuidos. Los ingresos excluyen las contribuciones de los empleadores con respecto a sus empleados pagados a los planes de seguridad social y pensiones, y también los beneficios recibidos por los empleados bajo estos planes. Las ganancias también excluyen indemnizaciones por despido y terminación. Los datos están desagregados por ocupación de acuerdo con la versión de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (ISCO-88), <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/index.htm>

En tercer lugar, la carente representación de mujeres en posiciones de liderazgo o la presencia de “plataformas de cristal” impide a las mujeres tener posiciones dirigentes (Smith *et al.*, 2012)⁴. Utilizando datos de empleados y empleadores de empresas danesas, Smith *et al.* (2012) muestran la presencia de una brecha inexplicada salarial en altos ejecutivos (*top executives*) de alrededor de 30 %. Este problema es mucho más grave en América Latina. De hecho, según Spencer Stuart (2017), el Perú está en la cola de la lista: solo el 7 % de directorios de empresas privadas y solo el 17 % de gerentes de empresas medianas están integrados por mujeres.

4 La metáfora de *plataformas de cristal* es utilizada para representar la barrera invisible que impide a las mujeres a progresar en la escala jerárquica de la carrera profesional, independientemente de sus logros o calificaciones. Sin embargo, este concepto también es extendido a otros grupos minoritarios que sufren los mismos obstáculos (Federal Glass Ceiling Commission, 1995). A pesar de la legislación en favor de la equidad de género y los distintos esfuerzos privados por la promoción de la diversidad e inclusión, la percepción del trato diferenciado y techos de cristal aún existe (Babic y Hansez, 2021).

En cuarto lugar, la fuerza laboral femenina en el Perú está concentrada en sectores menos remunerados. Independientemente del nivel de informalidad, las mujeres están mayormente representadas en los sectores de cuidado del hogar (94 %), enseñanza (61 %) y comercio (54 %), y menor representadas en minería y canteras (10 %) y transporte y almacenamiento (6 %) y construcción (5 %). Estos últimos (en promedio) son más remunerados que los anteriores (Figura 5)⁵.

FIGURA 5. PLF SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS (2007 Y 2017)



Nota. Fuente: Censos de Población y Vivienda 2007 y 2017. Elaboración: Vaccaro (2022).

Además, en el Perú, solo un tercio de todas las mujeres graduadas de programas de educación superior, son graduadas de programas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM). La falta de representación de mujeres en carreras STEM tiene consecuencias importantes en el mercado laboral, particularmente en los sectores de manufactura y producción. Los datos de ILOSTAT en 69 países, en 2020, muestran que solo el 38 % de la fuerza laboral que trabaja en ocupaciones STEM son mujeres. Si bien la economía peruana exporta principalmente materias primas (70,4 % en 2021), la incorporación de personal calificado en carreras STEM podría traer ventajas importantes que aceleren la industrialización de las exportaciones. Además, la incorporación de mujeres STEM en el sector exportador podría ser beneficiosa porque incrementaría el acceso a mercados internacionales, intensivos en capital humano y tecnológico. El Banco Mundial y la OMC (2020) sugieren que estas ganancias podrían explicarse por cuatro razones: (i) aumentaría el empleo femenino en el sector; Boler *et al.* (2018) y Van Rensburg *et al.* (2020) señalan que las empresas exportadoras de Noruega y Sudáfrica contratan relativamente más mujeres que las empresas locales; (ii) desarrollaría la industria intensiva en STEM, ya que justamente los

5 Ver datos ILO Stat Data a 2019. Fuente: <https://ilostat.ilo.org/data/#>

sectores más competitivos en exportación son relativamente intensivos en empleo STEM; (iii) promovería la especialización de productos intensivos en tecnología; y (iv) facilitaría la permeabilización y flexibilidad en el empleo de las mujeres, quienes con un capital humano más versátil podrían reubicarse en sectores más competitivos y mejor remunerados.

El problema en el sector exportador es aún más preocupante. El Banco Mundial y la OMC (2020) señalan que, adicionalmente al problema de las “plataformas de cristal” que enfrentan las mujeres en posiciones gerenciales, las mujeres empresarias y exportadoras están potencialmente circunscritas y rodeadas por “paredes de cristal” que hacen más retador el ingreso de mujeres a sectores tradicionalmente más competitivos y masculinizados⁶. Este problema también está presente en el Perú. Utilizando la desagregación de sectores según sector exportador, las mujeres en el Perú están principalmente representadas en el sector servicios y, en menor proporción que los varones, en agricultura e industria.

En quinto lugar, la presencia de sesgos masculinos y prejuicios machistas. Además de los retos globales para lograr la equidad de género, el Perú tiene otros desafíos importantes. La presencia de discriminación por parte de los empleadores en las contrataciones de personal femenino está presente en la economía. Este sesgo podría verse explicado debido a la presencia de prejuicios inconscientes (*unconscious bias*) y mentalidad machista de la sociedad peruana, así como *discriminación estadística*⁷. La presencia de sesgos y prejuicios machistas son especialmente importantes en sectores masculinizados, como las industrias de la construcción, los hidrocarburos y la minería (ILO, 2021). Miró-Quesada y Ñopo (2022) y Vaccaro *et al.* (2022) muestran que las mujeres tienen (en promedio) niveles de experiencia relativamente menores que sus pares masculinos. La falta de acumulación de experiencia laboral puede ser explicada por razones de maternidad, preferencias laborales por trabajos flexibles, empleo *part-time*, etc. Usualmente, ante escenarios adversos en el ámbito laboral, las mujeres tienen mayores posibilidades de ausentarse y retirarse del trabajo que los hombres. Kleven *et al.* (2019) muestran con datos daneses que, en promedio, las mujeres reducen dramáticamente las horas trabajadas y el porcentaje de participación laboral luego la llegada del primer hijo (alrededor de 0,02 puntos porcentuales). Resultados de un estudio preliminar realizado para el sector minero muestran que el Perú no es ajeno a este problema (Vaccaro, 2022). Uno de los retos más importantes que enfrentan particularmente las empresas mineras a gran escala en el Perú consiste en la retención de personal femenino luego del alumbramiento.

Finalmente, las barreras que enfrentan las mujeres en la sociedad, como la división marcada de roles en el hogar y la presencia de violencia, reducen las ganancias derivadas del comercio internacional (Banco Mundial y OMC, 2020). La violencia de género impacta significativamente el resultado de los trabajadores en el mercado laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) describe la violencia

6 De manera similar que los “techos de cristal”, las “paredes de cristal” hacen referencia a aquellas barreras invisibles que impiden a las mujeres moverse horizontalmente en el mercado laboral para cambiar de ocupación o sector. Además, la literatura ha documentado la presencia de “suelos pegajosos” para describir las dificultades que enfrentan principalmente las mujeres y las mantiene en puestos más bajos en la escala laboral, con escasa movilidad y dificultad para obtener trabajos mejor remunerados (Ciminelli *et al.*, 2021; EIGE, 2022).

7 La discriminación estadística se produce cuando los agentes económicos (por ejemplo, los empleadores) realizan inferencias sobre la productividad de sus trabajadores basándose en información imperfecta sobre la productividad del grupo de individuos al que pertenecen. Según este enfoque, a pesar de no existir prejuicios y garantizarse la racionalidad de los agentes, el trato desigual en las contrataciones, los ascensos y la remuneración salarial se explicaría debido a inferencias erróneas por parte de los empleadores sobre la productividad de los trabajadores.

de género como la violación de derechos humanos más frecuente en el mundo. En promedio, una de cada tres mujeres ha sido obligada a mantener relaciones sexuales, golpeada físicamente o sufrido algún otro tipo de abuso a lo largo de su vida. En el Perú, datos de la ENDES (2019) muestran que el 60 % de mujeres de 15 a 49 años que han tenido una pareja fue violentada al menos una vez por esta. Y durante la pandemia, la violencia de pareja en contra de la mujer aumentó en 19 % (Agüero, 2021; Hernández *et al.*, 2021). Además, las más pobres son las más penalizadas. Durán (2019) muestra que en el Perú las mujeres con mayores niveles de empleo y educación tienen menor probabilidad de sufrir violencia doméstica.

La violencia de género en el hogar tiene impactos significativos en la vida laboral. No solo hace imposible la oportunidad de trabajar debido a las dolencias físicas, sino que disminuye la autoconfianza y la proactividad de las víctimas. Agüero (2018) evidencia que, en el Perú, los niveles de violencia al interior del hogar están correlacionados negativamente con los niveles de salud y empleo femenino. Adicionalmente, la violencia de género puede incrementar las brechas de género en educación, desarrollo de habilidades y generar un pobre desarrollo futuro en el mercado laboral (IFC, 2014). El Banco Mundial y la OMC (2021) señalan que el comercio exterior puede reducir el riesgo de generación de conflictos (y violencia), al abrir oportunidades para la solidaridad de personas y comunidades con distintas características socioeconómicas y culturales. El Banco Mundial (2015) sugiere que en contextos donde el comercio exterior tiene una elevada PLF, como en países de África subsahariana en sectores de textiles y prendas de vestir, el comercio externo puede actuar como un mecanismo de seguro en contra de la violencia de género.

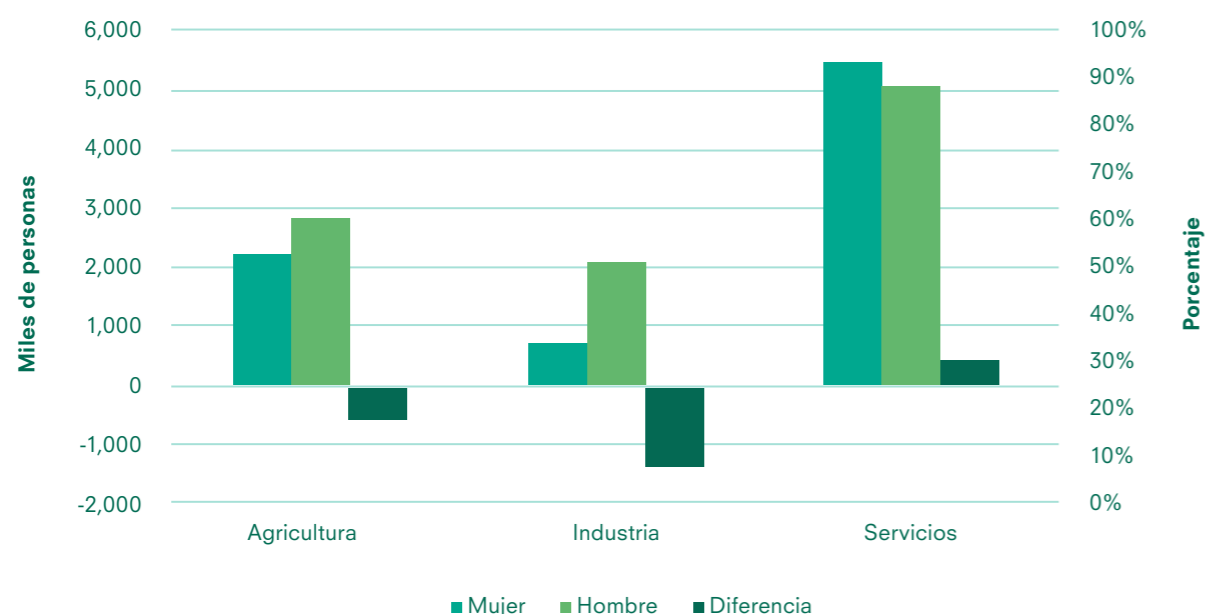
2.2. SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL CONTEXTO EXPORTADOR: PRINCIPALES BARRERAS Y LIMITACIONES

El sector exportador peruano es uno de los sectores más importantes de la economía peruana y representa actualmente el 28,1 % del PBI (Datos Macros, 2022). Además, los beneficios del comercio no solo son monetarios, sino que pueden incrementar el nivel de empoderamiento de los individuos. Por ejemplo, Swamy (2004) y Pieters (2015) muestran que el comercio no solo incrementa la capacidad adquisitiva de las mujeres, sino también el empoderamiento de estas dentro del hogar. No obstante, estos estudios resaltan también la falta de capital humano, acceso financiero y discriminación como barreras para la propagación de los beneficios del comercio en la población femenina⁸.

8 En los modelos de la economía laboral, el capital humano hace referencia al conjunto de conocimientos y características (sean innatas o adquiridas) que tienen los trabajadores y que contribuyen a su productividad. Entre las principales características se encuentran el nivel de educación, entrenamiento o capacitación, experiencia, años en la empresa, habilidades cognitivas y no cognitivas, aptitudes para el trabajo, liderazgo, etc. Según el modelo de capital humano de Becker (1976) y Mincer (1962) los individuos deciden invertir en la adquisición de mayor capital humano tras evaluar los costos y beneficios de las decisiones de inversión.

Los principales sectores exportadores en el Perú son minería (63 %), agroindustria (14 %), manufactura (7 %), petróleo y gas natural (6 %), pesca (6 %) y textil (3 %), según datos de PROMPERÚ de 2021. Estos sectores son sumamente diversos en sus características y producción. No solo la distribución de productos y servicios generados al interior de cada uno de estos sectores es distinta, sino además son altamente heterogéneos en su composición de género en el empleo. La PLF en el sector agrícola representa el 27 %; en el sector industrial, el 12 %; y en el sector servicios, el 91 % (ILO, 2020). Las diferencias radicales en estos sectores generan retos particularmente importantes para lograr la equidad de género en el sector exportador.

FIGURA 6. OCUPACIÓN SEGÚN GÉNERO Y SECTOR ECONÓMICO (2021)



Nota. Fuente: ILO. Es preciso notar que estos sectores no se refieren necesariamente a las actividades del sector exportador, sino a aquellas de la economía peruana en su conjunto. Dentro de la clasificación de sectores realizadas por la ILO, se encuentran dos: el sector agricultura y el sector no agricultura (industria y servicios). Respecto al sector agricultura, se toma la definición estándar de la ILO. Por otro lado, el sector industria incluye actividades económicas de fabricación, construcción, y minas y canteras; suministro de electricidad, gas y agua. El sector servicios se incluyen las actividades de servicio de mercado (comercio; transporte; alojamiento y alimentación; y servicios comerciales y administrativos) y servicios no comerciales (administración pública; servicios y actividades comunitarios, sociales y de otro tipo). Para más detalle de los sectores se puede consultar el siguiente enlace: <https://ilostat ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/classification-economic-activities/>

Los efectos del comercio exterior varían dependiendo del sector y las características de los trabajadores (Swamy, 2004; Pieters, 2015). De hecho, el debate sobre sus costos y beneficios en la equidad de género permanece a pesar de los años, debido principalmente a que los canales de interacción entre el género y el comercio son específicos para cada país y necesitan ser evaluados caso por caso (UNCTAD, 2021). De un lado, Wood (1991) identificó una correlación positiva entre la intensidad femenina de la manufactura

(el número de trabajadoras por cada 100 trabajadores masculinos) y el crecimiento de las exportaciones para 35 países en el mundo. En la misma línea, Paul-Mazumdar y Begum (2000) encontraron que en Bangladesh el comercio permitió la creación de más de 2 millones de empleos en el sector textil, de los cuales 2/3 beneficiaron a las mujeres. Además, en un estudio reciente, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD, 2021) señala que las políticas de comercio desarrolladas con una perspectiva de género pueden ayudar a eliminar las desigualdades de género y abrir nuevas oportunidades de empleo. De otro lado, Berik *et al.* (2003) encontraron efectos negativos del comercio en la equidad de género. Utilizando datos de Taiwán y Corea del Sur en el periodo 1980-1999, estos autores mostraron que las industrias expuestas a un incremento de competencia debido a la apertura comercial sufrieron un incremento en la brecha salarial de género. Además, se encontró que la expansión del comercio entre países en desarrollo y de la OECD entre 1978 y 1995 disminuyó desproporcionalmente el empleo femenino en países de la OECD, debido a que las industrias importadoras (agricultura, textil y calzado) eran principalmente femeninas (Kucera y Millberg, 2000; Bussolo y De Hoyos, 2009).

En un estudio reciente para múltiples países en el mundo, el Banco Mundial y la OMC (2020) han investigado a profundidad el rol del comercio en la promoción de la equidad de género. Los autores encuentran que, comparado con los varones, las mujeres en el comercio internacional enfrentan barreras que restringen su habilidad para comerciar y recibir sus beneficios. Algunas de estas barreras están directamente relacionadas con la forma en que los bienes y servicios son comercializados en el exterior (mayores costos de transacción y la presencia de discriminación); otras, igualmente importantes, son estructurales y responden a las características de los mercados económicos nacionales⁹; por ejemplo, la concentración de las mujeres en sectores comerciales poco calificados como la artesanía y textilera en países en desarrollo. Además, en estos países donde las mujeres tienen menor acceso al financiamiento que los varones, las mujeres empresarias enfrentan mayores dificultades que sus pares masculinos, especialmente en el acceso al crédito que financie actividades con mayor riesgo comercial como las actividades de exportación.

Las barreras que las mujeres sufren en el sector exportador son el resultado de las diferencias de género en el mercado laboral interno y, al mismo tiempo, están influenciadas por su concentración en industrias y ocupaciones específicas. Resaltamos cinco barreras específicas que sufren las mujeres en el sector exportador (Banco Mundial y OMC, 2020): (1) mayor representación de mujeres en sectores con mayores barreras de entradas comerciales; (2) las mujeres están mayormente representadas y son más las propietarias de pequeñas y medianas empresas exportadoras, en sectores con MNA más costosas; (3) las mujeres consumen más productos importados de sectores con mayor carga arancelaria; (4) las ocupaciones con mayor PLF requieren más interacciones interpersonales que las ocupaciones con mayor participación laboral masculina; y (5) el acceso limitado al sistema financiero, habilidades y tecnologías digitales.

Primero, las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores con mayores barreras de entradas comerciales.

⁹ Entre los principales costos de transacción se encuentran los costos de transporte, los costos relacionados con el cumplimiento de reglamentación nacional e internacional, los costos en materia sanitaria y fitosanitaria, etc.

Utilizando datos de India, Mendoza *et al.* (2018) muestran que los sectores con más mujeres exportadoras enfrentan tarifas más altas y persistentes (13 %) en mercados extranjeros que sus pares masculinos (7,8 %). En India, esta diferencia de género en las tarifas arancelarias es explicada en gran medida debido a la alta PLF en agricultura. Sin embargo, esta barrera no es exclusiva para el contexto indio. De forma análoga se encontró que, en países desarrollados como Alemania y Estados Unidos, sectores altamente feminizados enfrentan tarifas entre 15 % y 25 % más altas que sectores masculinizados, en este caso debido principalmente a la mayor PLF en sectores como procesamiento de comida, textil y calzado.

En muchos países, las mujeres trabajan en sectores de servicios, por naturaleza menos intensivos en comercio, como el turismo y hotelería, la educación o la salud. En muchos casos los productos y servicios producidos en estos sectores no son exportables y presentan barreras para el comercio mucho más altas que sectores masculinizados y con mayor probabilidad de producir productos de exportación como manufactura. El Banco Mundial y la OMC (2020) plantean este problema como limitante de la repartición de ganancias generadas por la implementación de servicios (*servicification*) generados por las mujeres.

Segundo, las mujeres están (i) mayormente representadas y (ii) son más las propietarias de pequeñas y medianas empresas exportadoras, en sectores con MNA más costosas. Las MNA representan costos al comercio y usualmente son más prohibitivas para pequeñas y medianas empresas que para grandes empresas con alta rotación de producción, las cuales pueden fácilmente recuperar esos costos. Los pequeños exportadores resultan penalizados por su falta de especialización en el empleo, su poca frecuencia en la rotación de activos o menor producción. Las mujeres son mayoritariamente gestoras de pymes; y, en consecuencia, resultan siendo las más perjudicadas (Banco Mundial y OMC, 2020). El porcentaje de participación total de empresas exportadoras conducidas por mujeres es de 3,3 % para microempresas (a diferencia de los hombres, que representan 2 %) y 8,5 % para pequeñas empresas (a diferencia de los hombres, que representan 5,5 %) (Frohmann, 2020). Cabe mencionar también que, de 2015 a 2019, el número de mujeres que lideran un negocio se ha incrementado en más de 42 000 emprendedoras según la Encuesta Nacional de Hogares (INEI, 2019). Siendo conscientes de este desafío, es importante tomar en cuenta el potencial *trade-off* que podría presentarse entre la eliminación de las MNA y la mayor PLF en el sector. A pesar de los efectos adversos de las MNA en la incorporación de más mujeres en el sector, las MNA buscan garantizar la producción de calidad de bienes y servicios exportables y, en consecuencia, aumentar las exportaciones.

Según el OMC (2016), en un estudio basado en empresas de manufactura y servicios de Estados Unidos, las barreras no arancelarias que las pequeñas empresas manufactureras enfrentan están mayoritariamente relacionadas con procedimientos y regulaciones extranjeras: (i) la imposibilidad de encontrar socios extranjeros, (ii) costos de transporte y (iii) la preferencia por productos locales en el mercado exterior. En su lugar, las empresas de servicios enfrentan obstáculos relacionados con regulaciones nacionales, como: (i) la falta de protección de propiedad intelectual, (ii) el establecimiento de afiliados comerciales y la obtención de visas, y (iii) la falta de financiamiento. De forma análoga,

los sectores de agricultura, TIC y textiles en países en desarrollo sufren costos de certificación, adaptación legal extranjera, falta de transparencia regulatoria, entre otros.

Tercero, las mujeres consumidoras pueden ser más vulnerables al impacto de tarifas de importación debido a que consumen más productos importados de sectores con mayor carga arancelaria (es decir, textiles). Utilizando datos de Estados Unidos en 2015, Gaijes *et al.* (2018) encuentran que los productos específicamente consumidos por mujeres tienen mayor carga arancelaria que los productos consumidos por los hombres. Por ejemplo, se muestra que los consumidores en Estados Unidos gastan dos veces más en ropa femenina que masculina, y la mayor parte de esta ropa es importada. En este país, la carga de tarifas de importación del consumo de ropa representa alrededor del 75 % del total de tarifas de importación del hogar (Banco Mundial y OMC, 2020).

Cuarto, las ocupaciones con mayor PLF requieren más interacciones interpersonales (salud, comercio al por menor, turismo, etc.) que las ocupaciones con mayor participación laboral masculina (finanzas, ingeniería arquitectura); y las primeras ofrecen menos oportunidades para el trabajo a distancia. A pesar de que las mujeres trabajan mayoritariamente en empleos menos cíclicos (educación y salud), ellas han experimentado mayores consecuencias negativas debido a las medidas de confinamiento del COVID-19 y la dificultad de realizar trabajo remoto. El COVID-19 ha impedido la posibilidad de comerciar sin cercanía física. Los servicios más afectados por las medidas de confinamiento han sido justamente aquellos con mayor PLF como el comercio al por menor, turismo y actividades culturales (Alon *et al.*, 2020). Para el caso peruano, durante el primer semestre 2020, los sectores más afectados fueron alojamiento y restaurantes (-51,7 % en mayo), construcción (-42,1 %) y transporte (-29,7 %) (Díaz-Cassou, Deza y Moreno, 2020). Este problema es particularmente importante en países en desarrollo. En un estudio reciente, Vaccaro y Paredes (2022) encuentran que las mujeres más afectadas en el Perú por el COVID-19 son aquellas con menor nivel de educación, trabajadoras de sectores no esenciales, y cuyo trabajo no puede ser ejecutado remotamente.

Quinto, el acceso limitado al sistema financiero y las habilidades y tecnologías digitales ponen a las mujeres en una situación de desventaja en el sector exportador. La evidencia internacional muestra que las mujeres dirigentes de negocios tienen menor probabilidad de obtener créditos y, si estos son aprobados, pagan mayores tasas de interés (Muravyev Schafer y Talavera, 2009) y tienen 30 % mayor probabilidad de requerir un garante, incluso cuando los criterios observables para la calificación de acceso al crédito son idénticos a sus pares masculinos (Brock y De Haas, 2019). En el Perú, las desigualdades de género en el acceso al crédito y microcrédito han sido ampliamente documentadas (Field y Torero, 2007; Arbulú y Heras, 2019). Sin embargo, se resalta que las desigualdades de género existentes en el sistema financiero responden a desigualdades existentes fuera de este (educación, empleo, ingresos).

2.2.1. EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO (TLC)

En los últimos 15 años, el Perú ha firmado diferentes acuerdos comerciales. Según los flujos comerciales que estos representan, entre los más importantes se encuentran el TLC con Estados Unidos (2009), el TLC con China (2010) y el TLC con la Unión Europea (2013). Adicionalmente, un acuerdo importante que incorpora la perspectiva de género es el reciente TLC con Australia (2020). A continuación, se desarrollan los alcances de estos tratados en el sector exportador y específicamente en la equidad de género. A la fecha, sin embargo, aún no se han investigado a profundidad los potenciales efectos de ninguno de estos tratados en la equidad de género en el Perú.

(iii.1) Tratado de Libre Comercio Perú-Estados Unidos (TLC Perú-USA) (2009)

El **TLC Perú-USA** entró en vigor en febrero de 2009. Entre los diversos capítulos de cooperación, en el relativo a la cooperación laboral destaca la equidad de género, incluidas la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y la cooperación en la elaboración de programas para lograr la equidad de género. Otros elementos relacionados e importantes del acuerdo que tratan parcialmente el tema de equidad en el mercado laboral están orientados a garantizar los derechos fundamentales (eliminar el trabajo infantil, favorecer la administración e inspección laboral, solucionar conflictos, y establecer buenas prácticas laborales, de seguridad y salud ocupacional, condiciones de trabajo), producir estadísticas laborales, y atender asuntos relativos a la micro-, pequeña y mediana empresa (mipyme), entre otros¹⁰.

Si bien la mayoría de los acuerdos comerciales plantean exenciones y excepciones para favorecer productos, actividades y sectores que no estén vinculados explícitamente con los acuerdos, Monteiro (2021) destaca que particularmente este TLC Perú-USA no promueve explícitamente programas de desarrollo en áreas de dificultad, negocio propiedad de minorías, veteranos o mujeres (TLC Perú-USA, anexo del capítulo de contrataciones públicas)¹¹.

(iii.2) Tratado de Libre Comercio Perú-China (TLC Perú-China) (2010)

El **TLC Perú-China** entró en vigor en marzo de 2010. En este TLC, **el artículo 164 del capítulo 12** de cooperación en agricultura promueve el desarrollo sostenible a través del intercambio de experiencias, la generación de alianzas y la ejecución de proyectos en áreas como la innovación, transferencia de tecnología, conservación y gestión del agua, y buenas prácticas agrícolas y agroindustriales, incluyendo explícitamente el enfoque de género dentro de estas políticas y estrategias de desarrollo relacionadas con el sector. También se incluyen referencias en las secciones referentes al comercio de servicios o de facilitación del comercio.

10 El TLC Perú-USA aún está por debajo del promedio de países con disposiciones relacionadas con el género que contienen los acuerdos comerciales regionales recientes, a diferencia de Argentina, Australia, Canadá, Chile, Estados Unidos, Israel, Japón, Nueva Zelanda y Uruguay (Monteiro, 2021).

11 Dicha especificación también se presenta en los acuerdos comerciales que tiene Estados Unidos con Chile, Colombia, Centroamérica y República Dominicana, Marruecos y Panamá (Monteiro, 2021).

A la fecha, no existen estudios sobre los efectos potenciales de este tratado en la equidad de género en el sector agricultura para el Perú.

(iii.3) Tratado de Libre Comercio Perú-Unión Europea (TLC Perú-EU) (2013)

El **TLC Perú-EU** entró en vigor en marzo de 2013. Entre los diversos capítulos de cooperación relacionados con la equidad de género, se han identificado: (i) la protección de los derechos de personas vulnerables desde 2014 (mujeres, personas LGTBI, comunidades indígenas), (ii) intercambio de buenas prácticas laborales; y (iii) en materia de trabajo infantil.

A pesar de los múltiples efectos del sector, este es el único TLC firmado recientemente por el Perú cuyos impactos en la equidad de género han sido analizados. Si bien el TLC Perú-EU ha generado mejoras en el empleo de los sectores como agricultura, procesamiento de alimentos y ganadería, en términos absolutos este TLC ha logrado principalmente un incremento del empleo masculino, motivado por el crecimiento en subsectores con mayor fuerza laboral masculina. Además, los efectos fueron limitados en el sector comercio, ocupado principalmente por mujeres. No obstante, el documento resalta la implementación de ligeras mejoras en la creación de empleo para sectores como textiles y confección, conformados mayoritariamente por mujeres (Comisión Europea, 2022).

(iv.4) Tratado de Libre Comercio Perú-Australia (TLC Perú-Australia) (2020)

El **TLC Perú-Australia** entró en vigor en febrero de 2020. Este acuerdo, a diferencia de los anteriores, sí incorpora explícitamente un artículo que potencialmente mejoraría las condiciones de la “mujer y (motivan el) crecimiento económico” (capítulo 22, “Desarrollo”, artículo 22.4). Este TLC detalla la necesidad de cooperación para mejorar las oportunidades de las mujeres. Para ello, el acuerdo propone la realización de múltiples actividades: (i) programas que permitan mejorar las habilidades de las mujeres sobre acceso a mercado, financiamiento, ciencia y tecnología; (ii) desarrollo de redes de liderazgo; y (iii) identificación y mejoramiento de políticas relacionadas con la flexibilidad laboral¹².

Al momento de realizar este estudio, aún no se han encontrado trabajos que hayan estudiado los efectos potenciales que ha tenido este tratado sobre la equidad de género para el Perú. Sin embargo, debido a la especificidad del acuerdo en el planteamiento de acciones para mejorar la situación de la mujer, sería ideal identificar los efectos que este ha tenido a la fecha.

12 Este tipo de estrategias específicas en cooperación y actividades de desarrollo de capacidades para las mujeres también se ha encontrado para el caso de los acuerdos de Chile con Tailandia y Turquía, según menciona Monteiro (2021).

2.3. BENEFICIOS DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR EXPORTADOR

Los beneficios de la inclusión de las mujeres en las actividades exportadoras son bidireccionales. De un lado, el comercio puede mejorar las condiciones de vida de las mujeres, crear nuevos empleos, y mejorar las oportunidades de consumo y su poder de negociación en la sociedad (Banco Mundial y OMC, 2021). Y, de otro lado, incluir mujeres en el comercio internacional genera ventajas económicas y sociales. La inclusión de mujeres en la exportación y su inclusión en las cadenas globales de valor acelera la industrialización (Anh-Dao Tran, 2019), permite el crecimiento económico particularmente de las industrias exportadoras, reduce el trabajo informal, genera salarios más competitivos y reduce la desigualdad social (Banco Mundial y OMC, 2021). A continuación, profundizamos cómo y por qué la inclusión de fuerza laboral femenina favorecería el comercio internacional.

La evidencia es contundente al documentar que la equidad de género, particularmente en educación y empleo, contribuye al crecimiento económico¹³. Utilizando un análisis comparativo de varios países, Ferrant y Kolev (2016) encuentran que la discriminación de género afecta el crecimiento económico y que sus efectos negativos son mayores para países en desarrollo. Los autores estiman que, en 2025, la discriminación de género generará pérdidas de alrededor de USD 12 trillones, alrededor del 16 % del PBI mundial.

Según el Banco Mundial y la OMC (2021), la incorporación de las mujeres en sectores como el exportador es beneficiosa por tres razones específicas: (1) genera ganancias en términos de productividad e intensidad de capital, (2) incrementa el empleo y salarios, y (3) produce mayor diversificación de la canasta exportadora del país.

En primer lugar, la mayor inclusión de las mujeres en los sectores económicos de la economía puede generar incrementos en el capital humano, el crecimiento y el desarrollo económico (BID, 2015; WTO, 2017). Se espera que la incorporación de mujeres en la economía genere mayor valor agregado en el sector en que se desempeñan, e incrementen la productividad y la eficiencia empresarial (Klugman, 2016; ITC, 2015). El incremento en la productividad y la adopción de nuevas tecnologías estarían motivadas por la mayor competencia no solo en el mercado doméstico, sino principalmente en el mercado externo. La evidencia muestra una positiva correlación entre los índices de equidad de género y los indicadores de competitividad global y desarrollo humano (Klugman, 2016; ITC, 2015; Artecona y Cunningham, 2002; Gaddis y Pieters, 2017; Yahmed, 2011).

En segundo lugar, se espera que la incorporación de la mujer en el sector exportador genere nuevos puestos de trabajo, mejores salarios y efectos positivos en la cadena productiva (BID, 2015; WTO, 2017). La incorporación de mujeres en el sector exportador no solo genera beneficios en términos del intercambio

13 Ver Walters (1995) y Klasen (1999) para estudios pioneros, y otros más recientes para contextos específicos, como Beliamoune-Lutz y McGillivray (2007) para países árabes, Esteve-Volart (2004) para la India, y Tzannatos (1999) para América Latina.

de bienes y servicios a nivel internacional, sino que el desarrollo de sus negocios también favorece la demanda de empleo, insumos, etc. En América Latina, por ejemplo, la población económicamente activa (PEA) de las empresas exportadoras representa en promedio alrededor del 17 % del total de la PEA ocupada en el sector privado¹⁴ (CEPAL, 2021); la incorporación de mujeres en el sector exportado representó un incremento de 2 % entre 2005 y 2018 de la PEA ocupada en el sector de la región; y más del 40 % de la PEA ocupada femenina en el sector exportador se registró en Argentina, Bolivia, Ecuador y el Perú en 2018.¹⁵ Además, la incorporación de mujeres en el sector exportador generará mejores salarios en las empresas del sector (CEPAL, 2013; Castillo *et al.*, 2008; Álvarez y García, 2010; ADB, 2019).

En tercer lugar, la incorporación de las mujeres en el sector exportador permite la diversificación de la canasta exportadora del país y genera mayores ganancias en los sectores en los que estas se especializan. La incorporación de la mujer en las exportaciones permite que otro tipo de productos ingresen a competir en el mercado externo, los cuales son distintos a los producidos por industrias masculinizadas, particularmente presentes en países en desarrollo (Kazandjian *et al.*, 2016; Ghosh, 2022). En el sector industrial, las mujeres tienen una alta participación en sectores como hilado, telas, textiles, entre otros relacionados; pero mucho más baja en sectores tecnológicos (SNI, 2021).

14 Los países considerados dentro del estudio son Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, México, Perú, República Dominicana y Uruguay.

15 Los países considerados dentro de estas estadísticas son Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, México, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.



3 Análisis de la regulación y leyes que regulan la equidad de género en el Perú y en el sector exportador

El contexto normativo y regulatorio en el Perú carece de una regulación objetiva y concreta que promueva la equidad en las empresas del sector exportador y el incremento de las mujeres en los distintos sectores productivos. La regulación existente se enmarca en los principios fundamentales de igualdad de oportunidades, que incluyen la equidad de género y la erradicación de prácticas discriminatorias. A la fecha no existe en el sector exportador regulación objetiva alguna que establezca criterios específicos que penalicen la discriminación en las contrataciones ni la discriminación salarial. Tampoco existen normas explícitas que establezcan cuotas de representación y liderazgo empresarial femenino en las empresas del sector¹⁶. Los TLC y acuerdos bilaterales de comercio tampoco incluyen prácticas precisas que incentiven la contratación laboral de mujeres, faciliten la conciliación de tareas en el trabajo y el hogar, ni penalicen explícitamente prácticas discriminatorias.

3.1 CONTEXTO NORMATIVO Y REGULATORIO INTERNACIONAL

3.1.1. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) A 2030

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a 2030 han sido establecidos con la finalidad de lograr un desarrollo sostenible para las naciones afiliadas a la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Estos 17 ODS fueron aprobados en 2015 por los países miembros; entre estos, el Perú. El avance y el cumplimiento de los ODS están sujetos a los diferentes indicadores establecidos en dichos acuerdos.

En relación con el desarrollo de la mujer, el ODS 5 busca “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” con seis metas generales: (i) poner fin a la discriminación

¹⁶ Si bien las cuotas de género usualmente buscan reducir los sesgos inconscientes y discriminatorios y favorecer la incorporación de las mujeres en sectores masculinizados (Bertrand *et al.*, 2019), también podrían tener efectos negativos en la calidad del personal, al mermar el reclutamiento de personal calificado y estigmatizar como no competente el trabajo de mujeres efectivamente capaces (ILO, 2021).

contra todas las niñas y mujeres, (ii) Eliminar la violencia contra las mujeres y niñas, (iii) eliminar todas las prácticas nocivas tales como el matrimonio infantil, (iv) reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, (v) garantizar la participación y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones, y (vi) garantizar el acceso universal a la salud y los derechos sexuales y reproductivos. Adicionalmente, este ODS plantea tres estrategias específicas para mejorar la situación de la mujer (ONU, 2015):

- * Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- * Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- * Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Dichas estrategias son importantes no solo para mejorar la equidad de la mujer en el Perú, sino también para garantizar que la mujer pueda desempeñarse de forma autónoma, incluyendo su desarrollo en el mercado laboral.

3.2. CONTEXTO NORMATIVO Y REGULATORIO EN EL PAÍS

La regulación peruana en materia de equidad de género es amplia y está basada en los principios fundamentales que garanticen el trato igualitario para todos los ciudadanos. En esta sección se describen las principales leyes generales orientadas a mejorar la situación de las mujeres en términos regulatorios, incluso dentro del sector exportador. Por motivos expositivos, el análisis de la normativa se analiza según su alcance (i) nacional o (ii) sectorial.

3.2.1. NIVEL NACIONAL: LEY N.º 28983, LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El marco regulatorio sobre equidad de género en el Perú tiene su base en la Constitución Política; en particular, en el artículo 2, inciso 2, el artículo 26 y el artículo 191. Estos artículos han sido un precedente para formulación de la Ley N.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, del 16 de marzo de 2007, la cual establece un marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, que tiene por finalidad 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.

La Ley N.º 28983 establece como roles del Estado Peruano la promoción y garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la adopción de todas las medidas necesarias,

incluso las de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, y erradicar todas las formas de discriminación. Entre los principios que esta ley posee se resaltan: i) lograr autonomía económica de las mujeres, ii) impulsar el reconocimiento de la equidad de género, iii) fomentar el acceso de la mujer a los recursos productivos, financieros, tecnológicos y de créditos, y iv) promover la participación económica de la mujer peruana.

Son varias las normas que regulan la equidad de género en el Perú. En esta investigación resaltamos las más importantes y sugerimos algunas políticas que permitirían complementar su implementación, particularmente al interior de las empresas. Para facilitar la exposición, se resumen las normas relevantes para la equidad de género en el empleo en dos grupos: (i) promoción del trabajo de la mujer como madre y (ii) discriminación laboral.

(i) Promoción del trabajo de la mujer como madre

- * Ley N.º 29896, que tiene por objetivo la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado, promoviendo la lactancia materna. Esta ley establece la obligatoriedad de lactarios, en un espacio acondicionado para ello, en instituciones donde laboren 20 o más mujeres en edad fértil. Esta medida busca garantizar que la mujer pueda continuar con sus labores dentro del mercado laboral en el periodo posterior al alumbramiento. Como se mencionó anteriormente (sección 2.1), asegurar la reinserción de la mujer en el periodo posterior al alumbramiento es crucial, pues muchas madres generalmente dejan de laborar para cuidar de sus hijos.
- * Ley N.º 30367, que tiene por objetivo proteger a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolongar su periodo de descanso. Esta ley protege a la mujer ante despidos arbitrarios antes, durante y después del embarazo. Dicha ley, similar a la ley mencionada previamente, permite buscar asegurar la continuidad de la mujer dentro del mercado laboral y conciliar la vida profesional-familiar. Algunas empresas del sector en el Perú complementan la licencia de maternidad (usualmente de tres meses) con un periodo de licencia con goce de haber por un periodo de hasta seis meses como máximo (Vaccaro, 2022). Estudios como el de Kleven *et al.* (2019) encuentran que la llegada de un hijo tiene efectos negativos en la PLF y los ingresos femeninos. Por tanto, este tipo de regulación podría ayudar a mitigar los potenciales efectos negativos de la maternidad sobre la participación de la mujer en el mercado laboral.
- * Ley N.º 30807, que modifica la Ley N.º 29409 y concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Esta ley establece una licencia de paternidad de al menos 10 días calendario consecutivos, y puede variar dependiendo del caso establecido por la ley. Este tipo de reglamentación no solo busca garantizar el bienestar y desarrollo del menor, sino también mejorar la participación de los padres en el cuidado de los hijos. Eventualmente, esta coparentalidad en el cuidado del recién nacido podría mejorar la división de tareas en el hogar y favorecer el desarrollo de la carrera profesional de la mujer (ILO, 2014). En el caso peruano, se sugiere evaluar la pertinencia de extensión del periodo de licencia de paternidad y la implementación de licencias de parentalidad compartidas, como las de Alemania (Elternzite) y Noruega (Licencia de Paternidad – Cooperación Noruega).

- * Decreto Supremo N.º 002-2007-MIMDES, que dispone la implementación y el funcionamiento de servicios de cuidado diurno a través de las cunas o Wawa Wasi Institucional en las entidades de la administración pública. En el artículo I del Título Preliminar de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, se especifica que aquellas entidades de la administración pública, en las cuales laboren o presten servicios más de 50 mujeres en edad fértil o donde los trabajadores requieran del servicio de cuidado diurno. La literatura empírica ha mostrado que la provisión de servicios de cuidado infantil tiene un efecto positivo en la participación de la mujer en el mercado laboral (Dang, 2019; Encina Galaz y Marinez Alverar, 2009; Givord y Marbot, 2015), por lo que el desarrollo de este tipo de programas es importante. Además, este tipo de estrategias podrían extenderse al sector privado, en el cual no existe una obligatoriedad de implementar este tipo de servicios.

(ii) Discriminación laboral

- * Ley N.º 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no contengan requisitos que discriminatorios, ni anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. De esta forma, se busca garantizar la igualdad de oportunidades sin distinguir sexo, raza, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole, como se menciona en la reglamentación. Para complementar estas estrategias, podrían incluirse la recomendación de políticas objetivas como el establecimiento de “CV ciegos” y entrevistas estandarizadas basadas en preguntas neutras.
- * Ley N.º 30709, que prohíbe la discriminación salarial entre varones y mujeres. Esta ley tiene por objetivo garantizar que hombres y mujeres no tengan distintas retribuciones salariales por un mismo trabajo. No obstante, si bien esta reglamentación busca garantizar la equidad salarial, aún el mercado laboral peruano presenta una brecha de género en los ingresos importante (sección 2.1). Para garantizar la equidad salarial, se recomienda establecer políticas salariales objetivas, como Logib.ch, y el diseño de mecanismos de fiscalización periódicos que permitan analizar su cumplimiento¹⁷.

3.2.2. NIVEL SECTORIAL: PLAN ESTRATÉGICO NACIONAL EXPORTADOR (PENX) 2025

La normativa, la regulación y las estrategias del sector exportador se encuentran en el Plan Estratégico Nacional Exportador (PENX) 2025¹⁸. PENX 2025 establece como meta la consolidación de las empresas exportadoras peruanas en el exterior, pero no incluye específicamente la promoción de la equidad de género en el sector, sino que desarrolla estrategias enmarcadas en la diversificación productiva del país, así como la inclusión de fondos concursables de promoción de la innovación tecnológica e investigación para las mipymes, con la finalidad de avanzar en la internacionalización de las empresas peruanas.

¹⁷ Enlace: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/logib-triage.html>

¹⁸ Aprobado con Resolución Ministerial N.º 377-2015 el 9 de diciembre de 2015. Este documento se presenta como una actualización al PENX 2003-2013, que también se incluye dentro de la nueva publicación.

Sin embargo, a pesar de no existir medidas objetivas y concretas para la equidad de género en PENX 2025, se destacan aquí tres objetivos estratégicos específicos que podrían motivar el incremento de la PLF en el sector: “(a) Profundizar la internacionalización de empresas; (b) Incrementar de manera sostenible y diversificada las exportaciones de bienes y servicios con valor agregado; y (c) Mejorar la competitividad del sector exportador” (Mincetur, p. 51). Además, PENX 2025 incluye cuatro pilares y líneas de acción: “(i) internacionalización de la empresa y diversificación de mercados, (ii) una oferta exportable diversificada, competitiva y sostenible, (iii) la facilitación del comercio exterior y eficiencia de la cadena logística internacional, y (iv) (la) generación de capacidades para la internacionalización y consolidación de una cultura exportadora” (Mincetur, p. 52). A continuación, se destacan las actividades vinculadas a estos pilares que buscan mejorar la situación de las mujeres (Tabla 2).

TABLA 2. PILARES ESTRATÉGICOS DEL PENX 2025 VINCULADOS AL DESARROLLO EXPORTADOR DE LAS MUJERES

PILAR 1. PROMOVER LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EMPRESA

- * Implementar instrumentos de asistencia técnica
- * Implementar clínicas de asesoría especializada para la mejora de la gestión de las **pymes** exportadoras y con potencial exportador

PILAR 2. FOMENTAR UNA OFERTA EXPORTABLE DIVERSIFICADA, COMPETITIVA Y SOSTENIBLE

- * Implementar la gestión sostenible
- * Fomentar la responsabilidad social empresarial en empresas exportadoras

PILAR 4. GENERAR CAPACIDADES PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EMPRESA

- * Generar competencias en comercio exterior

Nota. Fuente: Mincetur.



4 Estrategias y programas orientados a mejorar la situación de la mujer en el sector exportador

4.1. PROGRAMAS INTERNACIONALES EN LA REGIÓN

4.1.1. ALIANZA DEL PACÍFICO: COMUNIDAD DE MUJERES EMPRESARIAS

Entre las estrategias orientadas a mejorar la situación de la mujer empresaria en los países que conforman la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México y Perú) se encuentra la Comunidad de Mujeres Empresarias que tiene por objetivo promover el empoderamiento económico de las mujeres a través de una plataforma virtual interactiva [ConnectAmericas](#). En este sentido, lo que se espera es que las mujeres puedan encontrar en este espacio oportunidades de negocio e intercambiar información con sus pares, con la finalidad de fortalecer sus capacidades empresariales y de liderazgo, así como tener acceso a información de capacitaciones.

Esta comunidad es sostenida con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Como antecedente a este espacio creado para mujeres se desarrolló la plataforma ConnectAmericas, que tiene como propósito promover el desarrollo empresarial de América Latina. Dentro de ConnectAmericas se han desarrollado proyectos relacionados con mejorar la situación de la mujer en el sector exportador, como “Desarrollo exportador de la región Cusco: KAMAQ mujeres artesanas”, suscrito en 2012 en cooperación con el Gobierno Peruano. Posteriormente este tipo de iniciativas fueron canalizadas a fin de motivar la creación de otros espacios que involucraran solo al desarrollo de mujeres empresarias.

4.1.2. BID: CRECIENDO JUNTAS EN LAS AMÉRICAS

Adicionalmente a la iniciativa Comunidad de Mujeres Empresarias de la Alianza del Pacífico, el BID ha establecido un espacio en el cual las mujeres de América Latina puedan interactuar: Mujeres ConnectAmericas. Esta se diferencia de ConnectAmericas (mencionada en 4.1.1), pues, como su nombre lo indica, este es un espacio solo para mujeres y de Comunidad de Mujeres Empresarias para América Latina en conjunto y no solo para un grupo de países. Adicionalmente a la interacción entre mujeres empresarias y el acceso a capacitaciones, este espacio también propone otros ejes de desarrollo, como (i) la participación en cadenas de valor, (ii) la transformación digital para la internacionalización, y (iii) el acceso a financiamiento. Asimismo, esta iniciativa prevee convenios con empresas privadas para promover un trabajo articulado que brinde más oportunidades a las mujeres empresarias.

4.1.3. BID: WOMEN ENTREPRENEURS FOR LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN (WEFORLAC)

WeForLAC es un programa que tiene por objetivo promover el crecimiento de las mipymes en América Latina y el Caribe de un grupo de países beneficiarios, entre los cuales está el Perú¹⁹. Esta estrategia prioriza la creación de un ecosistema empresarial, así como también la generación de datos para mejorar en la gestión de la información en temas de promoción de políticas públicas sensibles al género e iniciativas en el sector privado. WeForLAC explota las fortalezas de todas las partes del Grupo BID, como BID Invest (que incluye al sector privado), BID Lab (centro de innovación centrado en emprendedores STEM) y el BID (sector público).

De este programa se destacan cuatro componentes importantes: (i) aumentar el acceso de las mipymes a la financiación, (ii) aumentar el acceso a los mercados para las mipymes, (iii) incrementar el acceso de las mipymes a habilidades, y (iv) fortalecer la capacidad de los actores del sector público y privado en ALC. Se espera que este programa pueda alcanzar a más de 24 000 mujeres emprendedoras beneficiarias de 2019 a 2030. En la actualidad, el proyecto para el Perú está en planificación y corresponde a la segunda ronda del programa a ser implementado de 2021 a 2030.

4.1.4. U.S. EMBASSY IN PERÚ: DREAMBUILDER PROGRAMS Y ACADEMIA PARA MUJERES EMPRENDEDORAS

Otra iniciativa importante que ha permitido promover mejoras en el desarrollo empresarial de la mujer es la realizada por Dreambuilder Programs en programas de promoción y capacitación en negocios (no necesariamente exportadores) en países como el Perú, con financiamiento desde la embajada de Estados Unidos. Si bien no se tiene mucha información en términos de resultados, este programa ha capacitado exitosamente a más de 300 mujeres peruanas con una inversión de más de USD 100 000 (Andina, 2019). Este proyecto complementa las iniciativas peruanas por empoderar a la mujer empresaria peruana en sus habilidades de gestión y organización.

19 Los países beneficiarios son Brasil, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guyana, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y Perú.

Complementariamente a esta iniciativa, la embajada de Estados Unidos promueve la Academia para Mujeres Emprendedoras (AWE), que incluye el desarrollo de capacitaciones y concursos para obtener financiamiento, a través de la plataforma Dreambuilder. Se ha trabajado en conjunto con instituciones educativas nacionales (como la Universidad del Pacífico) para sus diferentes ediciones (US Embassy, 2019).

4.1.5. WECONNECT INTERNATIONAL

WEConnect International es una organización estadounidense creada en 2010, con el objetivo de incrementar la participación de empresas lideradas por mujeres en las cadenas de abastecimiento de empresas multinacionales, a fin de volverlas inclusivas y diversas. Este programa ha realizado capacitaciones, registro y certificación de mujeres empresarias, y ha desarrollado una plataforma que permite conectar a los compradores de las empresas multinacionales con las empresarias beneficiarias.

WEConnect International ha sido establecida en Argentina (2018), Brasil (2015), Chile (2015), Colombia (2014), Costa Rica (2014), Ecuador (2019), México (2012) y Perú (2012). Cuenta con más 205 empresas certificadas y 3200 empresarias registradas en su base de datos.

4.1.6. ORGANIZACIÓN DE MUJERES EN COMERCIO INTERNACIONAL (OWIT)

La Organización de Mujeres en Comercio Internacional (Women in International Trade, OWIT) es una organización sin fines de lucro que tiene por objetivo promover el desarrollo de negocios liderados por mujeres a través del comercio internacional, al proporcionar redes de contactos y oportunidades educativas (talleres, capacitaciones y foros). Los ejes de trabajo de OWIT son: (i) la formación de la mujer y (ii) la promoción y difusión de oportunidades. Por ello, este organismo tiene como propósito generar valor agregado dentro de las pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres y miembros individuales en las regiones de América, Europa Occidental y África, así como también ser un espacio de encuentro de oportunidades para su desarrollo. El Perú forma parte de los países beneficiarios de este programa.

4.1.7. SME FINANCE FORUM: PROYECTO SALTA

Finalmente, SME Finance Forum es otra organización sin fines de lucro que tiene por finalidad asistir en financiamiento a pequeñas y medianas empresas para su desarrollo. Como parte de sus actividades, se diseñó en 2013 el Proyecto Salta, como una de las iniciativas a realizarse en el Perú. Este programa tenía como objetivo que, en 2014, estudiantes del programa Thunderbird MBA realicen la mentoría en finanzas, *marketing*, desarrollo personal y actividades de *networking* de alrededor de 100 000 empresarias en el país. En total, alrededor de 30 500 empresarias participaron de los seminarios de este programa durante el primer año de implementación. El proyecto tuvo como socios a la escuela de gobierno Thunderbird School of Global Management, Mibanco, la Agencia Australiana para el Desarrollo Internacional y el Fondo Multilateral de Inversiones del BID.

4.2. PROGRAMAS GUBERNAMENTALES

4.2.1. PROMPERÚ: PROGRAMA “ELLA EXPORTA”

Entre las estrategias orientadas a mejorar la situación de la mujer en el sector exportador peruano se encuentra el Programa “Ella Exporta”, implementado en 2017 por PROMPERÚ en el marco de la política de igualdad de género del Estado Peruano y la Agenda 2030. Este programa busca: (i) promover el desarrollo empresarial de la mujer exportadora peruana, fortalecer sus habilidades y desarrollar sus cualidades empresariales, y (ii) contribuir al empoderamiento social y económico al promover el emprendimiento liderado por mujeres, de forma tal que reduzca las brechas ocupacionales existentes y, al mismo tiempo, incorpore a la mujer a la actividad exportadora. El público objetivo está principalmente dirigido a emprendimientos y empresas lideradas por mujeres.

El Programa “Ella Exporta” ha capacitado a más de 100 empresarias en los últimos cuatro años. Ha tenido cobertura en las regiones de Ayacucho, Arequipa, Cusco, Huancayo, Lima y San Martín, al involucrar a empresarias de los sectores de alimentos, joyería e industria de la vestimenta. La Tabla 3 detalla el número total de beneficiadas de 2017 a 2022.

TABLA 3. NÚMERO DE BENEFICIARIAS ANUAL DEL PROGRAMA “ELLA EXPORTA” (2017-2022)

AÑO	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Número de empresas beneficiarias	13	47	13	14	13	22

Nota. Fuente: PROMPERÚ.

La Figura 7 grafica la distribución de beneficiarias a nivel nacional y la Tabla 4 presenta la distribución de las industrias beneficiadas de 2017 a 2022.

FIGURA 7. DISTRIBUCIÓN DE MUJERES BENEFICIARIAS A NIVEL NACIONAL (2017-2022)

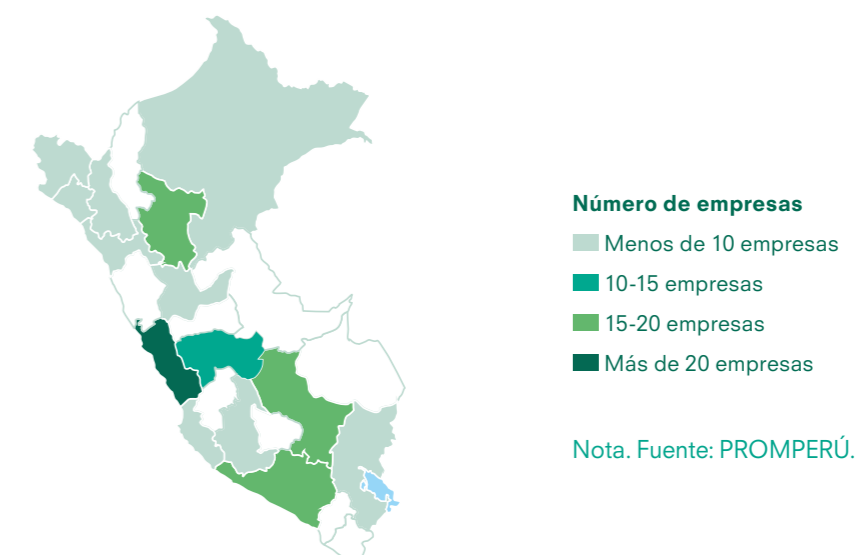


TABLA 4. DISTRIBUCIÓN DE INDUSTRIAS BENEFICIARIAS (2017-2022)

INDUSTRIAS BENEFICIARIAS	BENEFICIARIAS (%)
Agro y agroindustria	42,6
Alimentos	0,8
Artesanía	4,1
Vestimenta	22,1
Ingredientes naturales	0,8
Joyería	0,8
Manufactura	2,5
Muebles y madera	0,8
Servicios	1,6
Textil y confecciones	23,8
Total	100,0

Nota. Fuente: PROMPERÚ.



Entre los requisitos para participar se requiere que los postulantes sean mujeres (i) dueñas del 51 % de la propiedad; (ii) representantes legales; (iii) gerentes generales, comerciales, administradoras tomadoras de decisiones; y (iv) 51 % de su personal sean mujeres (inclusión de género). Otros requisitos para participar en el programa requieren haber realizado la prueba (test) del exportador de PROMPERÚ con una antigüedad mínima de un año, tener una estrategia para enfrentar la violencia de género en el lugar de trabajo, tener una estrategia de internacionalización y no poseer riesgos financieros. Adicionalmente, en 2022, se incluyó como parte de los requisitos (v) contar con dos años de funcionamiento como mínimo, y (vi) contar con una estructura de comunicaciones (teléfono y correo corporativo).

El programa cuenta con varios módulos consecutivos: *coaching* exportador, planes de negocios, costos logísticos, responsabilidad social empresarial, fortalecimiento financiero, comercio electrónico y *marketing* digital. De 2017 a 2020, este programa brindó capacitaciones a las mujeres beneficiarias con el fin de promover su desarrollo empresarial y contribuir al empoderamiento dentro de sus emprendimientos²⁰. En la última edición del programa, las beneficiarias fueron agrupadas en dos niveles: i) básico, e ii) intermedio/avanzado. Adicionalmente a la diferenciación por niveles, el programa incluyó cambios en las capacitaciones según la necesidad de cada organización y la diversificación de los temas abordados. Por estos motivos, se reestructuró la malla curricular, con el fin de responder a las diferentes necesidades de las mujeres, según al grupo al que fueron asignadas²¹.

Cabe mencionar que el Programa “Ella Exporta” se enmarca en el contexto de una serie de iniciativas desarrolladas en el mundo, en América Latina y el Caribe. Países como Australia, Canadá y Malasia han sido líderes en la promoción de buenas prácticas internacionales en materia de género y comercio internacional. Por ejemplo, Women in Global Business (WIGB) de Australia trabaja con un sistema de ventanilla única y promueve el acceso a información, recursos y apoyo sobre comercio. Business Women in International Trade (BWIT) de Canadá no solo ofrece servicios de exportación, sino también el Gobierno canadiense promociona los programas Women in Trade, enfocado en soluciones financieras, y Champions for Women in Trade, que provee servicios financieros a mujeres exportadoras. En Malasia, Women Exporters Development Programme (WEDP) es el programa que lidera estos temas (Bircher *et al.*, 2020).

En América Latina, en 2016 Brasil y Chile fueron pioneros en desarrollar programas similares que buscan lograr la mayor participación de mujeres exportadoras (Mulheres na Exportação en Brasil y Mujer Exporta en Chile). El mismo año, el Caribe siguió la iniciativa (WE-Export). En 2017, el Perú y Argentina (Mujeres Exportadoras) desarrollaron programas similares. En 2018, Costa Rica desarrolló un programa similar (Women Export). En 2020, Colombia, Ecuador, El Salvador y República Dominicana estaban en proceso de implementación.

20 La malla curricular inicial incluía los cursos de (1) Coaching Exportador, (2) Planex CANVAS, (3) Costos logísticos de Exportación (asistencia técnica), (4) Responsabilidad Social Empresarial, (5) Programa de Fortalecimiento Financiero (asistencia técnica) y (6) Comercio Electrónico.

21 Según la información del programa brindada por PROMPERÚ (2022), la malla curricular para el programa básico incluye: Módulo 0: Transversalización del Género, Módulo I: Liderazgo Empresarial y Habilidades Blandas, Módulo II: Gestión Laboral, Módulo III: Registro de Marca y Branding, Módulo IV: Logística Exportadora, Módulo V: Requisitos de Acceso a Mercado, y Módulo VI: Fortalecimiento Financiero I (Capacitaciones Asistencia Técnica). Por otro lado, el programa intermedio avanzado incluye: Módulo 0: Transversalización del Género, Módulo I: Fortalecimiento Financiero II (Capacitaciones Asistencia Técnica), Módulo II: Negociación Internacional, Módulo III: Gestión de la Sostenibilidad Exportadora, Módulo IV: Etiquetado, y Módulo V: Social Media y Plataformas Digitales.



Para facilitar la comparación, a modo de resumen la Tabla 5 resume las características de algunos de estos programas.

TABLA 5. PROGRAMAS PARA LA PROMOCIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR EXPORTADOR

PAÍS	INSTITUCIÓN	PROGRAMA	INICIO	OBJETIVO	ESTRATEGIAS
Chile	ProChile	Mujer Exporta	2016	Generar un comercio internacional más inclusivo. Uno de los principales focos estratégicos es el empoderamiento económico femenino en el ámbito exportador.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar a las empresas exportadoras lideradas por mujeres el acceso a información estratégica (beneficios arancelarios y oportunidades comerciales). 2. Apoyar sus procesos de internacionalización y contribuir activamente para aumentar su presencia y permanencia en los mercados internacionales. 3. Colaborar con otras organizaciones internacionales, como WeConnect International, ONU Mujeres, Redlbero y OCDE.
Brasil	APEX	Mulheres na Exportação	2016	Introducir empresas lideradas por mujeres en el mercado internacional, lo que incluye alianzas institucionales, patrocinios e iniciativas propias destinadas a sensibilizar y capacitar a las empresarias brasileñas en relación con las exportaciones y la atracción de inversiones.	Sensibilizar, capacitar y promover negocios internacionales para empresas lideradas por mujeres.

PAÍS	INSTITUCIÓN	PROGRAMA	INICIO	OBJETIVO	ESTRATEGIAS
Argentina	Agencia Argentina de Inversiones y Comercio Internacional	Mujeres Exportadoras	2017	El programa tiene como objetivo apoyar el crecimiento y la internacionalización de empresas gerenciadas por mujeres para fomentar su participación en el comercio internacional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitar en habilidades y herramientas orientadas a mejorar el acceso de la mujer a los mercados internacionales (eje de formación). 2. Promover, a través del Foro de Negocios Mujeres, la generación de vínculos comerciales y el intercambio de conocimiento a través de charlas y talleres (eje de promoción comercial). 3. Distinguir la labor de las mujeres en el programa Mujer Exportadora con el Premio Exportar (eje de Reconocimiento).

Nota. Fuente: ProChile, APEX y Agencia Argentina de Inversiones y Comercio Internacional. Fecha de consulta: junio de 2022.

4.2.2. PRODUCE Y MIMP: MUJER PRODUCE

Mujer Produce es otra estrategia del Estado Peruano orientada a potenciar la labor empresarial de la mujer. Este programa se implementó en 2019 y se viene gestionando como una estrategia de intervención multisectorial entre el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y el Ministerio de la Producción (PRODUCE), con el objetivo de contribuir a la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres que lideran las mipymes, a través del uso de herramientas tecnológicas.

El objetivo de este programa busca capacitar a las mujeres en el manejo de herramientas tecnológicas, a fin de potenciar sus negocios con productos de alto valor agregado. Mujer Produce busca además dotarlas de los conocimientos especializados. Esta iniciativa constituye un precedente en la formación de empresas lideradas por mujeres, las cuales posteriormente podrían articularse con el fin de emprender negocios de exportación.

4.2.3. MINCETUR

(i) Centros de Innovación Tecnológica de Exportación (CITEXPOR)

Los Centros de Innovación Tecnológica de Exportación (CITEXPOR) tienen como objetivo promover actividades de investigación aplicada y desarrollo tecnológico del sector artesanal. Además, buscan difundir la oferta de servicios de innovación tecnológica, capacitación y asistencia técnica, así como diseñar los mecanismos y lineamientos internos para su gestión, seguimiento y monitoreo, con la finalidad de aumentar la productividad y competitividad del sector. Las modalidades de intervención son principalmente servicios de transferencia tecnológica, capacitaciones, investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), monitoreo y evaluación de las metas, y promoción y difusión de innovación en los sectores de artesanía y turismo.

Este programa resulta particularmente relevante para el desarrollo exportador de las mujeres, debido a que estas representan el 74 % (60 517) del sector artesano registrado en el [Sistema de Información para la Promoción y Desarrollo del Artesano \(SIPDAR\)](#) a marzo de 2020. “Ella Exporta” incluye también el sector artesanal como parte de los beneficiarios. Por tanto, la promoción tecnológica motivada por CITEXPOR podría tener un efecto positivo en el desarrollo de las mujeres y facilitar su consolidación en los mercados internacionales.

(ii) Programa de Apoyo a la Internacionalización (PAI)

El Programa de Apoyo a la Internacionalización (PAI) fue creado en 2017, en el marco del PENX al 2025 y tiene como objetivo brindar financiamiento a las empresas peruanas para que puedan consolidarse en términos de sus exportaciones en cuatro diferentes modalidades, que incluyen: (i) fortalecimiento exportador, (ii) licitaciones internacionales y alianzas estratégicas, (iii) franquicias, y (iv) implantación comercial.

Este financiamiento forma parte del Fondo MIPYME Emprendedor y su propósito es beneficiar a más de 170 empresas durante las convocatorias de 2021 y 2022. En la primera edición, de las 184 empresas beneficiarias, 60 fueron lideradas por mujeres. En la presentación de la problemática de las mujeres en el sector exportador se resalta la falta de financiamiento que estas presentan para ejecutar sus proyectos, por lo que este programa de apoyo resulta relevante para promover el desarrollo exportador de las mujeres peruanas.

(iii) Plan de Desarrollo de Mercado (PDM)

Los [Planes de Desarrollo de Mercados \(PDM\)](#) son herramientas que tienen como objetivo ampliar, diversificar y consolidar la presencia de las empresas, bienes y servicios peruanos en el extranjero, así como promover su internacionalización en los principales mercados, para aprovechar la apertura comercial internacional en el marco de la implementación del Plan Estratégico Nacional Exportador. En este sentido, contribuyen a la elaboración de diferentes planes geográficos y sectoriales, a fin de

potenciar y desarrollar el sector exportador en el Perú. Los PDM incluyen como beneficiarios también los sectores de agricultura, artesanal, textil y de confecciones, los cuales tienen una importante PLF (42 % y 61,5 %, respectivamente) según datos de ENAHO a 2019 y la Sociedad Nacional de Industrias (SNI) a 2021.

Actualmente contamos con los siguientes PDM:

(i) PDM de América:

desarrolla estudios para países de la región de América Latina, Canadá y Estados Unidos. Destacan los planes en los mercados de vestimentas, joyerías y productos agrícolas.

(ii) PDM de Europa:

desarrolla estudios para Países Bajos, Francia, Alemania, España, Portugal, Reino Unido, Turquía e Italia. Destacan los planes en los mercados de vestimentas y productos agrícolas.

(iii) PDM de Asia:

desarrolla estudios para Corea del Sur y Japón. Se destaca el PDM de vestimentas en el caso de Corea del Sur.



5 Bases de datos

La falta de información sobre la situación de la mujer en el sector exportador es problemática por dos razones específicas. En primer lugar, la carencia de datos no permite identificar las principales características (fortalezas y debilidades) de la población específica. Y, en segundo lugar, la falta de información y su análisis limitan la promoción de estrategias focalizadas que faciliten su participación en el sector y mejoren sus condiciones laborales.

A pesar de no existir información desagregada a nivel nacional que permita tipificar las características de las mujeres en el sector exportador, se han hecho múltiples esfuerzos para diagnosticar la situación de la mujer en el sector con la información existente. En esta sección se describen las principales fuentes de datos públicos y privados que han sido recogidos (a nivel nacional e internacional) y han permitido el análisis preliminar realizado en este documento sobre la situación de la mujer en el país, con indicadores relevantes para el sector exportador.

5.1. BASES DE DATOS INTERNACIONALES

5.1.1. INDICADORES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (ILOSTAT)

Es una plataforma virtual desarrollada por la OIT que contiene información sobre la situación de empleo de la mujer en términos de participación en el mercado laboral, nivel de ingresos y horas trabajadas en el ámbito internacional, con focalización por países y regiones para diferentes periodos de tiempo. A pesar de que esta base de datos no permite restringir el análisis al sector exportador, proporciona información útil para realizar comparaciones internacionales de los mercados laborales en general. Asimismo, provee información desagregada por edad, nivel educativo y sectores económicos. En el caso peruano, por lo general se usan datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH). Enlace: <https://ilostat.ilo.org/es/data/>



5.1.2. STAT UN WOMEN

Es una plataforma virtual desarrollada por las Naciones Unidas que contiene información sobre la situación de la mujer en diferentes ámbitos, como características socioeconómicas, empleo, exposición a la violencia, objetivos de desarrollo sostenible, entre otros, en el ámbito internacional, y también focalizado por países y regiones. Al igual que en el caso anterior, esta información no es exclusiva para el sector de comercio exterior. Enlace: <https://data.unwomen.org/data-portal/>

5.1.3. INDICADORES DESAGREGADOS DE GÉNERO DEL BANCO MUNDIAL

Es una plataforma virtual desarrollada por el Banco Mundial que contiene información sobre las características socioeconómica de la mujer, como su participación en el empleo, salud, acceso a servicios financieros, reproducción, mortalidad, entre otros, en el ámbito internacional, y también focalizado por países y regiones. De manera similar, esta información no es exclusiva para el sector de comercio exterior. Enlace: [https://databank.worldbank.org/source/gender-disaggregated-labor-database-\(gldd\)](https://databank.worldbank.org/source/gender-disaggregated-labor-database-(gldd))

5.2. BASES DE DATOS NACIONALES

5.2.1. BASES DE DATOS DE ACCESO PÚBLICO

- (i) **Sistema de Procesamiento y Generación de Información de Universidades para el Informe Bienal de Universidades (SIBE) de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu):** el SIBE es una plataforma virtual gestionada por la Sunedu, que posee información sobre universidades e instituciones técnicas. En particular, se encuentra información sobre el número de alumnos postulantes, ingresantes, matriculados, egresados, segunda especialidad y titulados de las diferentes instituciones de educación superior peruana. Adicionalmente, el sistema provee información adicional por institución educativa, tipo de gestión, clasificación de programas y género. Enlace: <https://www.sunedu.gob.pe/sibe/>
- (ii) **Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (Pronabec):** el Pronabec es la entidad encargada de ofrecer becas y créditos educativos, a través de concursos públicos, a personas con escasos recursos. En particular, se encuentra información sobre los beneficiarios de las becas (edad, género y región de procedencia), el tipo de beca seleccionada, así como el tipo de la institución educativa, la ubicación de la institución educativa, el nivel educativo, la carrera y el estado de la beca. Enlace: <https://www.gob.pe/pronabec>

La información sobre el número de estudiantes en carreras específicas vinculadas al sector exportador puede brindar información relevante sobre la oferta laboral (características y limitaciones) del sector.



- (iii) **Padrón de empresas de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat):** el padrón de empresas de la Sunat brinda información detallada sobre las características de empresas contribuyentes tributariamente (RUC) y sus representantes legales de manera pública. Sin embargo, esta información fue complementada con información proporcionada por PROMPERÚ, que permitió el acceso a características del representante legal, como el género, el tipo de empresa, el domicilio fiscal (a nivel departamental), el sector principal, la cantidad de sectores operantes y el tamaño de la empresa según el valor FOB. Esta información fue proporcionada por PROMPERÚ para la realización de este documento. Desafortunadamente, la base de datos proporcionada no contiene detalles sobre las características de los trabajadores de estas empresas, sino solo sobre sus representantes legales.





6 Análisis de datos y resultados

6.1. INDICADORES DE GÉNERO EN EL PERÚ

6.1.1. INDICADORES DE OFERTA EDUCATIVA

Según la información provista por PROMPERÚ, las carreras universitarias vinculadas al sector comercio (“carreras comerciales”) del Perú son: Administración de Empresas, Agronegocios, Biocomercio, Comercio Internacional, Economía, Ingeniería Comercial, Logística, Negocios Internacionales, entre otras relacionadas. En la Tabla 6 se muestra el porcentaje total de matriculados, ingresantes y egresados de las carreras anteriormente mencionadas en el Perú, desagregado por género. La información reportada desagrega la información según nivel educativo (posgrado y pregrado) y tipo de institución educativa (pública y privada). Resulta importante resaltar que, a nivel de pregrado tanto para la educación pública como privada, el porcentaje de ingresantes y egresados es ligeramente mayor para mujeres que hombres. Sin embargo, en el nivel de posgrado, los ingresantes, matriculados y egresados son mayoritariamente varones.

TABLA 6. ESTUDIANTES EN CARRERAS UNIVERSITARIAS EN EL SECTOR COMERCIO DEL PERÚ (2016)

NIVEL	MATRICULADO		INGRESANTE		EGRESADO	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Pregrado						
Público	52,11 %	47,89 %	54,57 %	46,43 %	56,93 %	43,07 %
Privado	54,11 %	45,89 %	53,28 %	46,72 %	52,05 %	47,95 %
Posgrado						
Público	39,6 %	60,4 %	44,5 %	60,26 %	35,02 %	64,98 %
Privado	35,3 %	64,7 %	35,43 %	64,57 %	40,79 %	59,21 %

Nota. Fuente: SIBE (2016). Solo se consideran las carreras de Administración de Empresas, Agronegocios, Biocomercio, Comercio Internacional, Economía, Ingeniería Comercial, Logística, Negocios Internacionales, entre otras relacionadas.

6.1.2. INDICADORES DE EMPLEO EN EL SECTOR EXPORTADOR

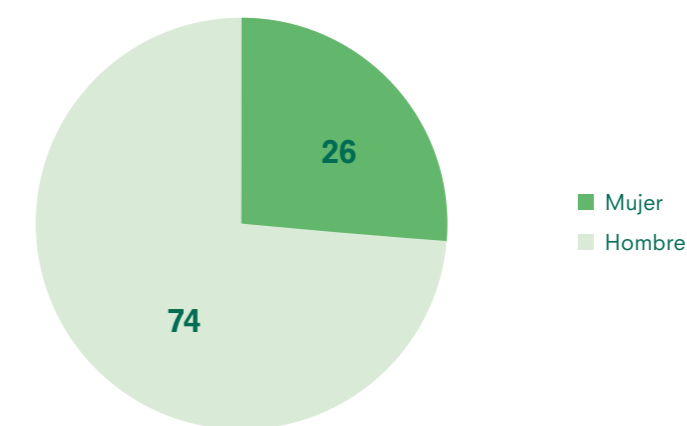
A la fecha no existen estadísticas oficiales sobre la PLF en el sector exportador peruano. Sin embargo, una manera de aproximarnos a la comprensión de la situación de la mujer será utilizando los únicos datos existentes de la Sunat (2021) brindados por PROMPERÚ. Estos datos recogen información del representante legal de las empresas exportadoras peruanas y nos dan algunos indicios sobre la situación de la mujer en el sector.

El análisis realizado muestra que alrededor del 74 % de representantes legales de las empresas exportadoras en el Perú son hombres, y solo el 26 % son mujeres (Figura 8).

Además, la distribución del género y su representante legal en las empresas exportadoras del sector es homogénea, es decir, presentan la misma proporción independientemente del tamaño de la empresa y característica del sector (regular o esporádico). En las empresas grandes, solo 31 % de representantes legales son mujeres, mientras que en las mipymes alcanzan alrededor de 25 % y 26 %, respectivamente. Las empresas esporádicas y regulares tienen 25 % y 27 % mujeres, respectivamente, como representantes legales.

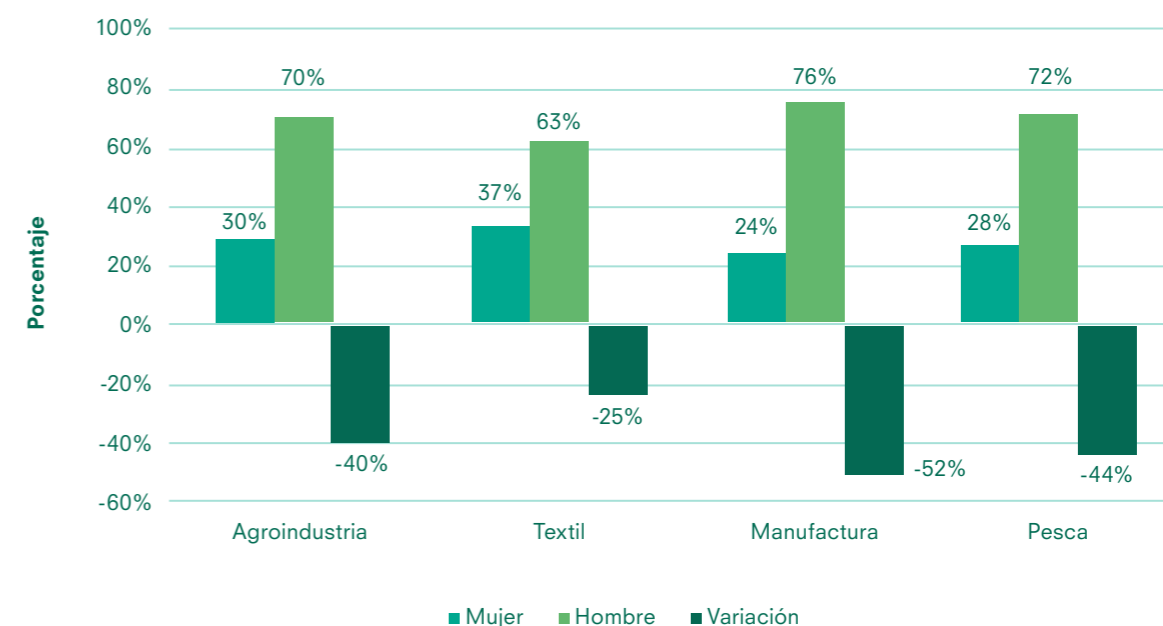
La distribución del género del representante legal es heterogénea según el tipo de sector (agroindustria, textil, manufacturero y pesquero) y al interior de las regiones. La Figura 9 muestra la distribución del género del representante legal en el sector exportador peruano, según el tipo de subsector exportador. Las empresas con representante legal mujer están mayoritariamente presentes en el sector textil (37 %) y agrario (30 %).

FIGURA 8. DISTRIBUCIÓN DE REPRESENTANTE LEGAL SEGÚN GÉNERO EN LAS EMPRESAS EXPORTADORAS DEL PERÚ (2021)



Nota. Fuente: Sunat. La información fue proporcionada por PROMPERÚ y considera 5391 empresas con información de género para el representante legal.

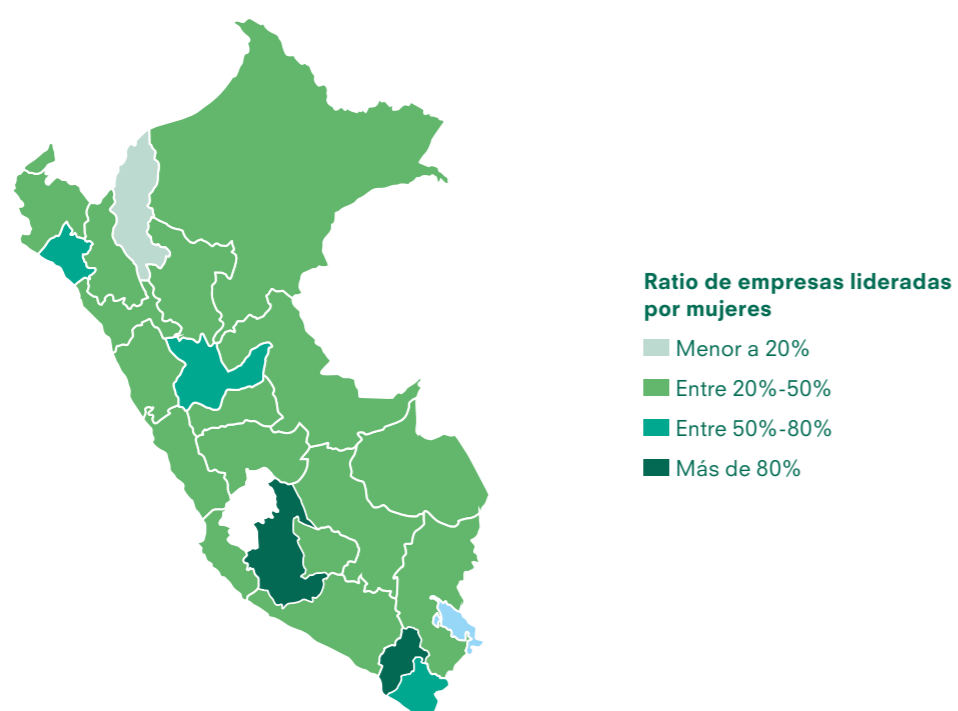
FIGURA 9. DISTRIBUCIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL SEGÚN GÉNERO Y SECTOR EXPORTADOR EN 2021



Nota. Fuente: Sunat (2021). La información fue proporcionada por PROMPERÚ y considera alrededor de 5391 empresas con información de género para el representante legal. La variación porcentual ha sido calculada como la diferencia del valor obtenido para mujeres menos hombres (en porcentaje).

La Figura 10 muestra la distribución del ratio de empresas por género (mujeres respecto a hombres) del representante legal en el sector exportador peruano, según la ubicación geográfica a nivel departamental. Se resalta que la mayor proporción de empresas lideradas por mujeres se ubica en el departamento de Ayacucho (88 %), seguido de Lambayeque (44 %) y Pasco (43 %). Por su parte, las regiones con una proporción reducida de mujeres exportadoras son Amazonas (11 %), Cajamarca (21 %) y Puno (29 %).

FIGURA 10. RATIO DE EMPRESAS CON MUJERES COMO REPRESENTANTE LEGAL A NIVEL NACIONAL (2021)

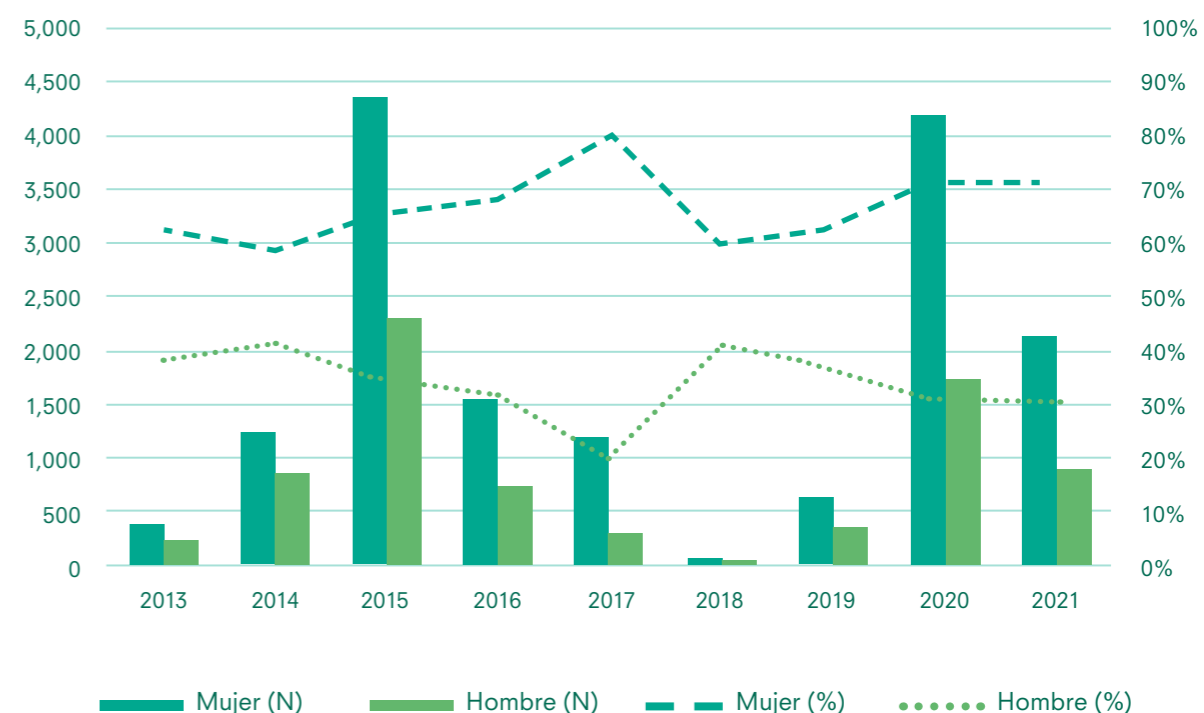


Nota. Fuente: Sunat (2021). La información fue proporcionada por PROMPERÚ y considera alrededor de 5391 empresas con información de género para el representante legal. El ratio de empresas por género ha sido calculado como el número de empresas con representante legal femenino sobre el número de empresas con representante legal masculino.

6.1.3. INDICADORES DE POLÍTICAS GUBERNAMENTALES: GÉNERO EN EL COMERCIO EXTERIOR

De 2013 a 2021, la mayor parte de becarios atendidos por el Estado peruano en carreras relacionadas con el comercio han sido mujeres (66,6 %). La Figura 11 grafica en barras el número de becarios en cada año. Las líneas sólidas grafican la evolución del porcentaje anual de becarios según su sexo.

FIGURA 11. BECARIOS ATENDIDOS POR EL ESTADO PERUANO EN CARRERAS RELACIONADAS AL SECTOR COMERCIO



Nota. Fuente: Pronabec (2021). Según la información brindada por PROMPERÚ, se consideraron como las carreras relacionadas con el comercio exterior las siguientes: Administración de Empresas, Agronegocios, Biocomercio, Comercio Internacional, Economía, Ingeniería Comercial, Logística, Negocios Internacionales, entre otras.



7 Recomendaciones y conclusiones

7.1 PROPUESTA DE INDICADORES DE GÉNERO

En esta sección proponemos la construcción de algunos indicadores relevantes que pueden servir de base para realizar el diagnóstico y seguimiento sobre la equidad de género en el mercado laboral y en el sector exportador. La propuesta consiste en dos tipos de indicadores: (a) indicadores agregados relevantes para la equidad de género en el mercado laboral, y (b) indicadores/variables importantes para un análisis individual, idealmente longitudinal. Además, debido a la carencia de indicadores estándares para el sector exportador, esta propuesta sugiere criterios para la formulación de indicadores relevantes específicamente para el sector exportador.

El análisis realizado se basa en la revisión de múltiples bases de datos, particularmente: (1) CEPAL, (2) ILOSTAT, (3) indicadores de género de la OECD, y (4) indicadores de género de UN Women. El anexo 1 detalla los indicadores relevantes provenientes de cada una de estas bases de datos.

7.1.1 INDICADORES AGREGADOS

Los indicadores agregados de género tienen por objetivos diagnosticar las características sociodemográficas de la mujer trabajadora en el sector exportador, así como medir los cambios en sus características a lo largo del tiempo. La Tabla 7 plantea 16 indicadores que permitan la medición de resultados cuantificables (porcentajes, cantidades, ratios, entre otros) (columna 1), según grupo (columna 2) y tipo de indicador (columna 7). La columna 4 detalla la forma de medición, la columna 5 sugiere distintas categorías para la desagregación y la columna 5 indica las fuentes de datos que utilizan indicadores similares.

TABLA 7. INDICADORES DE EMPLEO AGREGADOS

N.º (1)	GRUPO DE INDICADOR (2)	INDICADOR (3)	FORMA DE MEDICIÓN (4)	DESAGREGACIÓN (5)	FUENTE (6)
1	Empleo	1.1. Participación laboral	1.1. Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina de 15 a 64 años): población en edad de trabajar de un país que participa activamente en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando trabajo. Fuente para el cálculo: Banco Mundial.	<ul style="list-style-type: none"> En general (promedio) Por edad Por educación Por ubicación geográfica Por estado civil 	Encuesta de Hogares, OIT, OECD
2		2.1. Empleo 2.2. Desempleo 2.3. Empleo vulnerable	<p>2.1.1. Trabajadores asalariados (empleados), mujeres (% del empleo femenino): los trabajadores asalariados (empleados) son aquellos que mantienen el tipo de empleo definido como "trabajos remunerados", donde los titulares mantienen contratos de empleo implícitos o explícitos (escritos u orales) que les garantizan una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan. Fuente para el cálculo: Banco Mundial, OIT.</p> <p>2.1.2. Horas trabajadas a la semana por género (miles de horas): los datos sobre las horas de trabajo semanal incluyen las horas trabajadas en todos los puestos de trabajo de las personas empleadas y en todos los tipos de organización del tiempo de trabajo (tiempo completo y tiempo parcial). Fuente para el cálculo: OIT.</p> <p>2.2.1. Desempleo de mujeres (% de la población activa femenina): el desempleo es la proporción de la población activa que no tiene, pero que busca trabajo y está disponible para realizarlo. Las definiciones de población activa y desempleo difieren según el país. Fuente para el cálculo: Banco Mundial, OIT.</p> <p>2.3.1. Empleo vulnerable, mujeres (% del empleo femenino): El empleo vulnerable se refiere a los trabajadores familiares no remunerados y a los trabajadores autónomos como porcentaje del empleo total. Fuente para el cálculo: Banco Mundial, OIT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Por edad Por ocupación Por industria Por tamaño de empresa 	Encuesta de Hogares, OIT, OECD

N.º (1)	GRUPO DE INDICADOR (2)	INDICADOR (3)	FORMA DE MEDICIÓN (4)	DESAGREGACIÓN (5)	FUENTE (6)
3	Salarios	3.1. Salario por hora por género sin contribuciones 3.2. Salario por hora por género sin contribuciones	<p>3.1. Salario por hora por género sin bonos ni compensaciones (promedio): este indicador presenta datos por género sobre el salario promedio por hora de los empleados. El concepto de ingresos, tal como se aplica en las estadísticas de salarios, se refiere a la remuneración bruta en efectivo y en especies pagada a los empleados, por regla general a intervalos regulares, por el tiempo trabajado o el trabajo realizado junto con la remuneración por el tiempo no trabajado, como las vacaciones anuales, otro tipo de vacaciones o permisos retribuidos. Los ingresos excluyen las contribuciones de los empleadores con respecto a sus empleados pagados a los planes de seguridad social y pensiones, y también los beneficios recibidos por los empleados bajo estos planes. Asimismo, las ganancias excluyen indemnizaciones por despido y terminación.</p> <p>3.2. Salario por hora por género (promedio) incluyendo contribuciones Fuente para el cálculo: OIT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> En general (promedio) Por edad Por educación Por ubicación geográfica Por estado civil Por ocupación Por industria Por tamaño de empresa 	Encuesta de Hogares, OIT, OECD
4	Características relevantes de capital humano de los trabajadores empleados en el sector	4.1. Años de educación promedio 4.2. Años de experiencia promedio 4.3. Años de tenure	<p>4.1. Años de educación promedio: medido como el número de años de educación. En caso la información no esté disponible, se puede realizar el cálculo según el nivel de educación correspondiente (educación, experiencia promedio y experiencia promedio en el trabajo actual).</p> <p>4.2. Años de experiencia promedio: idealmente calcula el número promedio de años de experiencia de los trabajadores. De manera alternativa se mide como años de <i>experiencia potencial</i>, calculados como edad-número de años de educación - 6 (años de ingreso a la escuela).</p> <p>4.3. Años de experiencia promedio en la empresa actual: conocido en la literatura como <i>tenure</i>. Fuente para el cálculo: Encuesta de Hogares.</p>	<ul style="list-style-type: none"> En general Por ocupación Por industria Por tamaño de empresa 	Encuesta de Hogares

N.º (1)	GRUPO DE INDICADOR (2)	INDICADOR (3)	FORMA DE MEDICIÓN (4)	DESAGREGACIÓN (5)	FUENTE (6)
5	Numero de dirigentes de empresas	5.1. Proporción de mujeres en puestos gerenciales o directivos (%) 5.2. Proporción de mujeres CEO 5.3. Proporción de mujeres propietarias	5.1. Proporción de mujeres en puestos gerenciales (%): participación femenina en el empleo en puestos gerenciales. También se mide en términos porcentuales cuando este valor se divide entre el número de trabajadores de la gerencia. 5.2. Proporción de mujeres en puestos directivos (%) 5.3. Proporción de mujeres con mayor participación de acciones de la empresa (%) Fuente para el cálculo: CEPAL, OIT, UN Women	<ul style="list-style-type: none"> Propietarios Directores Gerentes 	CEPAL, OIT, UN Women
6	Brecha salarial de género	6.1. Brecha salarial bruta de género por hora (%) 6.2. Brecha salarial explicada de género por hora 6.3. Brecha salarial inexplicada de género por hora	6.1. Brecha salarial bruta de género por hora (%): la brecha salarial bruta de género se calcula como la diferencia entre los ingresos promedio de los hombres y los ingresos promedio de las mujeres (o viceversa), expresada como porcentaje de los ingresos promedio de los hombres. Los ingresos promedio están medidos por hora. Fuente para el cálculo: OIT. 6.2. Brecha salarial explicada de género: la brecha salarial explicada de género identifica qué porción de la brecha salarial de género está "explicada" por diferentes características objetivas. Usualmente es calculada con un modelo de regresión minceriana. Fuente: Mincer (1974), ver aplicaciones en Vaccaro (2017). 6.3. Brecha salarial inexplicada de género: la brecha salarial inexplicada de género identifica qué porción de la brecha salarial bruta de género que está asociada no puede ser explicada por factores observables, incluyendo la discriminación. Fuente: Mincer (1974), ver aplicaciones en Vaccaro (2017).	<ul style="list-style-type: none"> En general Por edad Por educación Por ubicación geográfica Por estado civil Por ocupación Por industria Por tamaño de empresa <ul style="list-style-type: none"> Según variables no incluidas en las regresiones mincerianas 	OIT

N.º (1)	GRUPO DE INDICADOR (2)	INDICADOR (3)	FORMA DE MEDICIÓN (4)	DESAGREGACIÓN (5)	FUENTE (6)
7	Empleo informal	7.1. Empleo informal por género (medido en cientos de personas y en porcentaje)	7.1. El empleo informal (medido en cientos de personas y en porcentaje): corresponde a trabajo remunerado que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores. Fuente para el cálculo: OIT.	<ul style="list-style-type: none"> En general (en promedio) Por edad Por educación Por ubicación geográfica Por estado civil Por ocupación Por industria Por tamaño de empresa Ubicación geográfica 	OIT

7.1.2 INDICADORES/VARIABLES INDIVIDUALES

Conocer información detallada sobre las características (sociodemográficas, del hogar, de la vivienda, del nivel educativo y del mercado laboral) del trabajador del sector permitirá realizar mejores análisis estadísticos o econométricos que permitan identificar la magnitud de variables objetivas e inobservables en las brechas de género en el mercado laboral.

La Tabla 8 proporciona una lista de variables individuales, ideales a recoger durante la realización de encuestas individuales que permitan realizar estudios econométricos estándares utilizados en la literatura del mercado laboral.

TABLA 8. VARIABLES INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR

N	GRUPO DE INDICADOR	INDICADOR	FORMA DE MEDIRLO	FUENTE
1	Características sociodemográficas individuales	Lugar de residencia	Si es posible, coordenadas GTM. De lo contrario, ubigeo municipal/distrital/regional.	Encuesta de Hogares
		Ámbito de residencia	i. Urbano ii. Rural	Encuesta de Hogares
		Edad	Edad de la persona	Encuesta de Hogares
		Estado civil	i. Soltero ii. Casado iii. Viudo iv. Divorciado	Encuesta de Hogares
		Jefe de hogar	SÍ/NO	Encuesta de Hogares
		Tiene hijos	SÍ/NO	Encuesta de Hogares
			Edad	Edad de los hijos
2	Características de la pareja	<ul style="list-style-type: none"> Edad Años de educación Empleo (trabaja o no) Remuneración 	<ul style="list-style-type: none"> Edad de la pareja Número de años de educación Participación en el mercado laboral Salario mensual 	Encuesta de Hogares
3	Características de los padres	Años de educación	Números de años de educación	
4	Características de la vivienda	Vivienda propia	SI/NO	Encuesta de Hogares
		<ul style="list-style-type: none"> Material de construcción predominante: paredes, pisos y techos Cuenta con luz (SÍ/NO) Cuenta con agua (especificar forma) Número de habitaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Tipos de material de construcción predominante: paredes, pisos y techos (ladrillo, piedra o sillas, adobe, tapia, quincha, madera, estera, otros) Tipo de recepción de agua: (cisterna, desagüe, entre otros) 	Encuesta de Hogares

N	GRUPO DE INDICADOR	INDICADOR	FORMA DE MEDIRLO	FUENTE
5	Nivel educativo	Años de educación	Números de años de educación	Encuesta de Hogares
		Habilidades cognitivas	Capacidad lectora	PIAAC
			Capacidad matemática	PIAAC
			Uso tecnológico	PIAAC
Habilidades no cognitivas	Big 5	i. Extraversión ii. Agradabilidad iii. Meticulosidad iv. Estabilidad emocional v. Apertura	Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018	
6	Ocupación	ISCO-08 (4 dígitos)		OIT
7	Industria	CIIU Rev 4. (2 dígitos)		OIT
8	Tamaño de la empresa	Tamaño de la empresa	i. Menos de 100 personas ii. Más de 100 personas	Encuesta de Hogares
9	Posición jerárquica en la empresa	Si la persona es director o trabajador de la empresa	i. Director ii. Trabajador	OIT
10	Uso del tiempo (balance familia-trabajo)	Tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado		ENUT

7.2 CRITERIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES RELEVANTES PARA EL SECTOR EXPORTADOR

7.2.1. CRITERIOS PARA LA MEDICIÓN Y FORMULACIÓN

El análisis de género en el sector exportador es preocupante debido a la falta de información. No solo el sector carece de un buen diagnóstico en materia de equidad de género, sino, además, no existen indicadores estándares que permitan su seguimiento y comparación. A continuación, se propone una lista de consideraciones y recomendaciones a tener en cuenta en la formulación de estos indicadores, particularmente relevantes en el sector exportador (OECD, 2007).

- (i) **Relevancia:** identificar cómo los indicadores aportarán a la perspectiva de género.
- (ii) **Contextualización:** considerar los marcos normativos de género existentes en el ámbito de estudio. Se sugiere incorporar también indicadores relacionados con el ejercicio o la implementación de las leyes, los programas gubernamentales, entre otros. Además, se sugiere considerar un método para su evaluación.
- (iii) **Preexistencia, medición y comparabilidad:** considerar la información existente al momento de su construcción (indicadores nacionales que pueden usarse o adaptarse en la medición).
- (iv) **Desagregación:** buscar garantizar la medición de cambios en distintos niveles: pequeños, medianos y grandes, y características sociodemográficas de la población de estudio.
- (v) **Difusión:** considerar en la formulación, el tipo de información para difusión, así como las lecciones y los aprendizajes. Ser precisos en las referencias de datos concernientes a una población/muestra determinada.

ADB (2013) destaca que los indicadores de género deben además tener siete características para garantizar su robustez:

- (i) **Válido:** el indicador debe efectivamente medir lo que se intenta cuantificar en la propuesta.
- (ii) **Preciso:** el indicador debe ser claro, es decir, debe estar bien especificado en su definición.
- (iii) **Confiable:** el indicador debe minimizar el error aleatorio y producir el mismo resultado consistentemente, dado el mismo conjunto de circunstancias, incluido el mismo observador o encuestado.
- (iv) **Comparable:** el indicador debe permitir su comparación en el tiempo y en diferentes contextos.
- (v) **No direccional:** el indicador debe medir el cambio en cualquier dirección.
- (vi) **Realizable o factible:** el indicador debe poder ser cuantificado utilizando todas las herramientas disponibles, métodos, recursos, entre otros.
- (vii) **Verificable:** el indicador debe poder ser probado o testeado empíricamente.

Algunas instituciones y organismos multilaterales han diseñado algunos ejes temáticos importantes para la elaboración de indicadores de equidad de género en la economía y particularmente en el sector exportador. A continuación, analizamos los más importantes.

7.2.2 PROPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN DE AYUDA AUSTRALIANA (ADB)

La Australian Aid (ADB, por sus siglas en inglés) (2013) propone 12 indicadores con la finalidad de analizar una variedad de dimensiones de la equidad de género.²² A continuación, se resaltan los indicadores relacionados con el empleo (sector financiero, sector privado y desarrollo empresarial) nacionales y sectoriales, que buscan medir la igualdad de género y mejorar el estatus económico de la mujer, según el empoderamiento económico y su capacidad de crecer.

TABLA 9. CRITERIOS PROPUESTOS POR LA ADB

TIPO	RESULTADO	INDICADOR
Estatus económico y capital humano de la mujer	Capital humano: mayor capacidad de las mujeres para comprender y utilizar servicios financieros, bancarios y de negocios de manera efectiva y autónoma.	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de mujeres y hombres capacitados en servicios financieros y bancarios, impuestos y leyes y reglamentos comerciales. • Número de organizaciones apoyadas para mejorar la calidad y la idoneidad de los productos financieros para beneficiar a las mujeres.
Empoderamiento económico	Aumento del empleo de las mujeres tanto en el sector formal como en el informal.	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio porcentual en el número de empresas registradas de propiedad exclusiva o conjunta de mujeres (por número de empleados y sector). • Número y porcentaje de micro-, pequeñas y medianas empresas establecidas por mujeres.
Capacidad de crecer	Garantizar la igualdad de oportunidades de empleo (cifras, legislación y políticas).	<ul style="list-style-type: none"> • Datos desglosados por sexo sobre el empleo y el desarrollo empresarial (formal e informal) recopilados, analizados e informados a nivel nacional, incluido el análisis de la cadena de valor. • Evidencia de que se desarrollan e implementan estrategias y planes de acción nacionales de género para abordar. • Barreras, particularmente en sectores de crecimiento de la economía. • Niveles de satisfacción de las mujeres con respecto a la implementación y el impacto de leyes, políticas y reglamentos en su capacidad para obtener ingresos.

Nota. Fuente: ADB (2013).

²² Los grupos de indicadores a los que se hace referencia son: (i) educación y entrenamiento, (ii) energía, (iii) medioambiente, desarrollo sostenible y cambio climático, (iv) sector financiero, sector privado y desarrollo empresarial, (v) salud, (vi) preparación y respuesta humanitaria y ante desastres, (vii) derecho, justicia, seguridad y violencia contra la mujer, (viii) gestión del sector público y reforma, (ix) desarrollo rural, agricultura y seguridad alimentaria, (x) transporte, (xi) desarrollo urbano, y (xii) oferta de agua y sanidad.

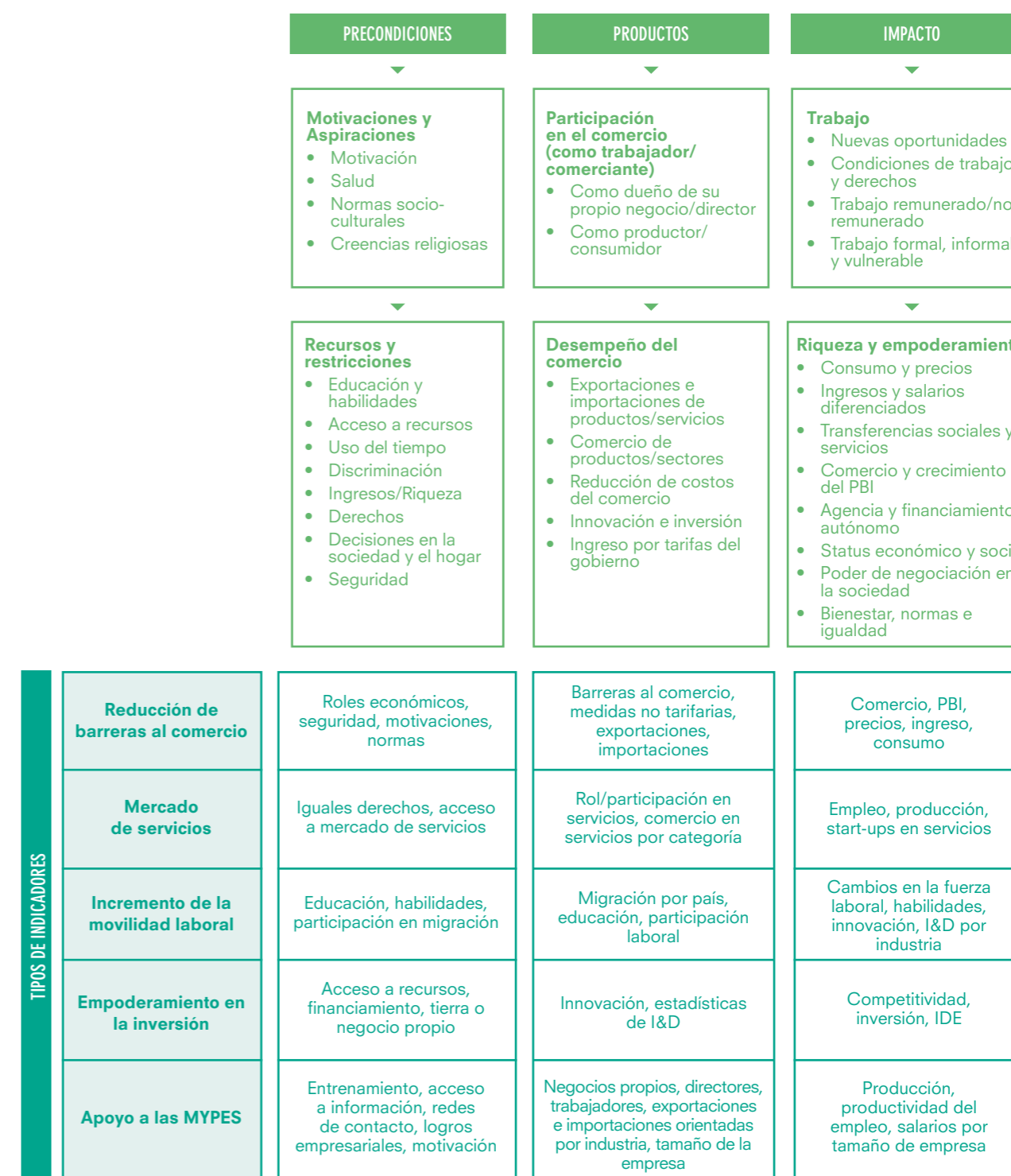
7.2.3. CRITERIOS PROPUESTOS POR LA UNCTAD

La UNCTAD (2020) subraya la ausencia de indicadores que permitan identificar las ganancias de las mujeres en el comercio. Por tal motivo, esta institución propone un marco conceptual que considere:

- (i) las condiciones previas para la participación en el comercio por género (aspiraciones, motivaciones, recursos y restricciones que posee la persona),
- (ii) los resultados (a partir de la participación de la persona como trabajador/comerciante y el desempeño en la exportación) y
- (iii) el impacto en variables de empleo (oportunidades, condiciones de trabajo, remuneraciones y tipo de trabajo como formal, informal y empleos vulnerables, y riqueza y empoderamiento de la mujer) enmarcados en los acuerdos CETA-Canadá.

Si bien este marco conceptual se centra en la evaluación del efecto de los tratados comerciales sobre las ganancias en términos de trabajo y empoderamiento de la mujer, se recomienda su adaptación y aplicación para la construcción de indicadores de equidad de género en el sector exportador en su conjunto. La Figura 12 resume el marco conceptual y los tipos de indicadores propuestos por la UNCTAD.

FIGURA 12. MARCO CONCEPTUAL PARA EVALUAR LOS IMPACTOS DE GÉNERO DE LOS ACUERDOS COMERCIALES Y EJEMPLOS DE INDICADORES RELEVANTES PROPUESTOS POR LA UNCTAD



Nota. Fuente: UNCTAD (2020). Traducción y adaptación propia.

7.3. GUÍA PARA ENTREVISTAS A EMPRESAS EXPORTADORAS

Debido a la falta de indicadores estándares en el sector, en esta sección se propone una lista de 20 preguntas que podrían dirigirse a los representantes del sector exportador, con el fin de conocer las características de las empresas exportadoras peruanas y los retos que enfrentan para lograr la equidad de género. Se sugiere realizar las preguntas a miembros del personal directivo/propietario de la empresa, personal de recursos humanos o responsables de las oficinas diversidad e inclusión.

(1) Características de la empresa exportadora:

- (i) ¿Cuál es el tipo de empresa?: (a) persona natural, (b) sociedad anónima abierta, (c) sociedad anónima cerrada, (d) sociedad comercial de responsabilidad limitada, (e) empresa individual de responsabilidad limitada, (f) otra: (especificar).
- (ii) ¿Dónde se localiza la empresa en la que trabaja?
- (iii) ¿La empresa tiene sucursales? ¿Dónde se ubican?

(2) Situación comercial de la empresa:

- (i) ¿Desde qué año empezó a exportar?
- (ii) ¿Qué productos exporta? (especificar el año de inicio de comercialización para cada producto)
- (iii) ¿Cuál es el mercado principal de destino de las exportaciones? (especificar para cada producto)
- (iv) ¿Cuál es el monto de exportaciones al año? (aproximadamente)

(3) Estrategias de competitividad de la empresa

- (i) ¿Ha invertido en innovación y desarrollo (I&D)?
- (ii) ¿Ha desarrollado estrategias de promoción y equidad de género?
- (iii) ¿Su empresa ha sido beneficiaria de algún programa de apoyo gubernamental? (Sí/No) ¿Cuál? ¿Qué tipo de apoyo le brindó el programa?

(4) Empleo

- (i) ¿Cuál es la proporción de trabajadores (mujeres y hombres) en su empresa?
- (ii) ¿Cuál es la proporción de trabajadores (mujeres y hombres) con un contrato a tiempo completo y a tiempo parcial?
- (iii) ¿Cómo varía la participación laboral femenina conforme aumenta la jerarquía ocupacional (trabajadores a supervisores, directores o gerentes)?

(5) Retos que enfrenta la empresa

- (i) ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta su empresa para exportar?
- (ii) ¿Cuáles son los retos que enfrenta la empresa en términos de equidad de género? ¿Por qué existe mayor intensidad en mano de obra masculina o femenina?
- (iii) ¿Cuáles son las dificultades que enfrenta para la atracción y retención de talento femenino?

(6) Brechas de género

- (i) ¿Existen diferencias salariales de género? ¿Cuál es la brecha bruta de salarios? ¿Cuál es la brecha explicada o inexplicada? ¿Cuáles son las diferencias para los distintos puestos laborales?
- (ii) ¿Cuáles son las dificultades que ha encontrado para realizar su medición?

(7) Sugerencias y recomendaciones

- (i) Por favor, añada recomendaciones y sugerencias para lograr la equidad de género en su empresa y en el sector exportador.
- (ii) Según su punto de vista, ¿cuáles son las prioridades del sector en materia de equidad de género?

7.4. RECOMENDACIONES FINALES

A forma de conclusión, a continuación, se proponen cinco medidas o recomendaciones que permitan incrementar la participación, consolidar el desarrollo y garantizar la permanencia de las mujeres en el sector exportador.

7.4.1. PROVEER INCENTIVOS CLAROS PARA INCREMENTAR LA INCLUSIÓN DE MUJERES EN ACTIVIDADES EMPRESARIALES ORIENTADAS A LA EXPORTACIÓN

La falta de financiamiento por parte de las empresas exportadoras lideradas por mujeres limita su inserción en el mercado internacional (Bircher *et al.*, 2020). El BID (2020) destaca que, en América Latina y el Caribe, únicamente el 51,4 % de las mujeres posee una cuenta en una institución financiera formal, en contraste con el 57,4 % de los varones. Una de las principales razones se debe a los diferentes requisitos solicitados para el acceso al crédito (experiencia, solvencia económica, respaldo a través de activos de capital, ingresos) de difícil acceso para las mypes. Estrategias como la oferta de créditos por parte del gobierno u otras entidades que se adecúen a las necesidades de las mujeres (a nivel de montos, plazos de vencimiento y tasas de interés) podrían promover oportunidades de crecimiento a estas empresas. Asimismo, se recomienda continuar con la promoción y educación financiera de las mujeres con el fin de permitirles conocer las diferentes formas de financiamiento, especialmente en actividades vinculadas a la exportación.

La incorporación de estrategias de innovación y desarrollo (I&D), así como la inversión en ciencia, tecnología e innovación (CTI), dentro de las empresas exportadoras no solo permite ganancias en términos de productividad (Barrantes y Matos, 2019; Tello, 2017; Tello, 2020), sino también facilita la competitividad empresarial a nivel nacional e internacional. Por ello, se recomienda realizar estrategias de promoción de I&D orientadas a desarrollar las iniciativas de las mujeres, con programas específicos que motiven su participación y desarrollo.



7.4.2. FACILITAR EL PROCESO EXPORTADOR Y LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE INCENTIVOS PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN, LA PROMOCIÓN DE LA DIVERSIFICACIÓN DE LAS EXPORTACIONES Y LA INCORPORACIÓN DE MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS ACUERDOS COMERCIALES

(i) Incrementos de incentivos para la internacionalización: los costos de internacionalización y costos regulatorios para las mipymes son barreras importantes que limitan el comercio de bienes y servicios entre los países. Como parte de los ejes de promoción y mejoramiento de la situación de la mujer exportadora peruana, se propone incrementar el financiamiento para acompañar a las mypes en su proceso de internacionalización, de modo que se garantice la calidad de los productos y servicios a exportar, pero al mismo tiempo las haga más eficientes y mejore sus capacidades y habilidades de gestión (Blyde *et al.*, 2014), y reduzca los costos asociados a esta internacionalización. Asimismo, se recomienda la armonización de los trámites burocráticos y administrativos para la exportación, por ejemplo, a través del uso de ventanillas únicas de comercio y la cooperación e integración (potencialmente la creación de ventanillas orientadas a propietarias mujeres) sobre la gestión aduanera entre el Perú y otros países de la región y del mundo.

(ii) Promoción de la diversificación de las exportaciones: en los últimos años, el comercio en los sectores no tradicionales como los de bienes y servicios culturales, servicios basados en conocimiento (SBC) (BID, 2018) y servicios digitales (Scasserra *et al.*, 2021) han incrementado su participación en el porcentaje total de exportaciones y han incorporado a más mujeres al sector²³. Por tanto, se sugiere no solo motivar la mayor competitividad empresarial, sino la diversificación de la producción exportadora, al incorporar estos bienes y servicios específicos en la oferta exportadora y promover la participación de la mujer en su producción, buscando adaptarlos a las nuevas tendencias internacionales y su inserción en cadenas globales y regionales. Para ello, se recomienda la creación y el fortalecimiento de marcos institucionales que involucren estos nuevos sectores y garanticen los derechos de propiedad sobre los productos o servicios elaborados.

(iii) Incorporación de medidas específicas para la equidad de género en los acuerdos comerciales: el análisis de los tratados comerciales más importantes que el Perú ha firmado (China, Estados Unidos y la Unión Europea) evidencia la carencia de medidas específicas orientadas a la promoción y distribución de las ganancias del comercio hacia las mujeres exportadoras. Por ello, resulta necesario que los futuros TLC y otros acuerdos comerciales incorporen estrategias concretas que permitan incluir y repartir las ganancias comerciales, a fin de beneficiar particularmente las mujeres del sector.

23 Algunos ejemplos de experiencias en otros países en la región de América Latina y el Caribe sobre el intercambio de bienes y servicios culturales se presentan en esta referencia en el BID (s. f.).



7.4.3. DESARROLLAR POLÍTICAS FAVORABLES PARA EL EQUILIBRIO FAMILIAR-PROFESIONAL Y BRINDAR MAYOR FLEXIBILIDAD LABORAL Y APOYO PARA MADRES Y PADRES DEL SECTOR

Muchas veces, la participación de la mujer en el mercado laboral está limitada por la tenencia de hijos y el cuidado del hogar (Cain y Dooley, 1976; Farré y Vella, 2013; Fortin, 2015; Morrill y Morrill, 2013). Por ello, se recomienda la incorporación de políticas familiares favorables y la creación de incentivos que permitan el trabajo flexible durante el embarazo, la reincorporación y retención del talento femenino después del alumbramiento, y la equiparación de licencias de paternidad. Además, estas estrategias son fundamentales para evitar la fuga de talentos dentro del sector (Addati *et al.*, 2014; Bernielli *et al.*, 2021), garantizar el desarrollo profesional de la mujer y facilitar la división compartida de tareas en el hogar. Estas estrategias resultan fundamentales para garantizar que las ganancias del comercio puedan también beneficiar al desarrollo de las mujeres, así como proporcionar mejoras en términos de empleo e ingresos en el mercado laboral (Pieters, 2018; UNCTAD, 2004).

7.4.4. MEJORAR LA INFORMACIÓN PARA POTENCIALIZAR EL DIAGNÓSTICO Y EL SEGUIMIENTO QUE GARANTICE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR

El presente estudio y la literatura relevante para el sector enfatizan la falta de información estadística sobre la situación de la mujer en el sector exportador. Esta impide conocer los retos que enfrentan las mujeres, cuantificar los resultados (desempeño, tendencias) y proponer políticas que permitan capturar mayores ganancias del comercio. Por ello, se sugiere el diseño integral de políticas de recolección de datos de género. Específicamente, se propone la elaboración de una base de datos que permita integrar información administrativa y de apreciación (a través de encuestas), a fin de caracterizar a las mujeres del sector y ponerlas en perspectiva con los logros y la participación laboral masculina. La información recogida idealmente deberá facilitar la realización de análisis longitudinales, incorporando preguntas retrospectivas que faciliten la determinación de los logros y fracasos del estado de la mujer en la actualidad, y el seguimiento de su desempeño en el futuro. La información recogida deberá además considerar los criterios internacionales que faciliten la comparación de la situación de las mujeres no solo al interior de las industrias y sectores exportadores en el Perú, sino a nivel internacional. La evaluación de desempeño de los indicadores de género en el sector permitirá identificar de mejor manera los ejes clave para el diseño de políticas acertadas.

7.4.5. LOGRAR MAYOR ARTICULACIÓN ENTRE AGENTES DE LA SOCIEDAD CIVIL, ACADEMIA, SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

La ausencia de prácticas articuladas entre los diferentes agentes de la sociedad limita el impacto de las políticas orientadas a mejorar la situación de la mujer en el sector exportador. Por ello, se sugiere el planteamiento de políticas integrales con una perspectiva transversal que facilite las contribuciones de la sociedad civil y su integración con la academia, el sector público y el sector privado. El recojo de



información relevante es útil únicamente si puede ser sistematizada y analizada. Por ello, se recomienda la formulación de una agenda de investigación específica para el sector que delimite temas centrales de estudio, identifique las variables clave de análisis con información actualmente disponible, y el diseño o recolección de datos relevantes para el análisis. Tener claridad en los objetivos de investigación incluso antes de la recolección de datos no solo permitirá potencializar el uso de la información, sino mejorar el diseño de indicadores relevantes y mecanismos que faciliten el recojo de la información. Finalmente, pero no menos importante, para fomentar la articulación de los distintos agentes, junto con la recopilación de datos, se recomienda facilitar la difusión de resultados de este informe en un lenguaje sencillo y de fácil acceso.



8 Bibliografía

- * Addati, L., Cassirer, N. y Gilchrist, K. (2014). Maternity and paternity at work: Law and practice across the world. OIT. https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--es/index.htm
- * Asian Development Bank. (2013). Tool kit on gender equality results and indicators. <https://www.oecd.org/derec/adb/tool-kit-gender-equality-results-indicators.pdf>
- * Asian Development Bank. (2014). Gender tool kit: Micro, small, and medium-sized enterprise finance and development. Disponible en: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34125/gender-tool-kit-mse-finance-development.pdf>
- * Asian Development Bank. (2019). Aid for trade in Asia and the Pacific: Promoting economic diversification and empowerment. <https://www.adb.org/publications/aid-trade-asia-pacific-economic-diversification-empowerment>
- * Agustina, F. S. (2018). Import competition and local labor markets: the case of Indonesia. *Economic Journal of Emerging Markets*, 177-186. <https://doi.org/10.20885/ejem.vol10.iss2.art6>
- * Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. y Tertilt, M. (2020). The impact of COVID-19 on gender equality. National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w26947/w26947.pdf
- * Álvarez, R. y García, A. (2010). *Productividad, innovación y exportaciones en la industria manufacturera chilena. El Trimestre Económico*, LXXVII(305), 155-184. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2010000100155
- * Andina (2019). Peru, U.S. support women entrepreneurs from Inca country. <https://andina.pe/ingles/noticia-peru-us-support-women-entrepreneurs-from-inca-country-774059.aspx>

- * Anh-Dao Tran, T. (2019). The feminization of employment through export-led strategies: Evidence from Viet Nam. *Revue de la Régulation. Capitalisme, Institutions, Pouvoirs*, (25). <https://doi.org/10.4000/regulation.14589>
- * Arbulú, F. y Heras, S. (2019). Género e Inclusión Financiera. SBS Documentos de Trabajo. https://www.sbs.gob.pe/Portals/4/jer/PUB-ESTUDIOS-INVESTIGACIONES/Genero_e_Inclusion%20.pdf
- * Artecona, R. y Cunningham, W. (2002). Effects of trade liberalization on the gender wage gap in Mexico. World Bank.
- * Autor, D. (2010). The polarization of job opportunities in the US labor market: Implications for employment and earnings. *Federal Reserve Bank of San Francisco*, 23(2), 11-16, 40-41. https://www.researchgate.net/publication/227437438_The_Polarization_of_Job_Opportunities_in_the_US_Labor_Market_Implications_for_Employment_and_Earnings
- * Autor, D., & Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. *American economic review*, 103(5), 1553-97. DOI: 10.1257/aer.103.5.1553
- * Babic, A. y Hansez, I. (2021). The glass ceiling for women managers: antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work. *Frontiers in Psychology*, 12, 618250. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>
- * Balamoune-Lutz, M. and McGillivray, M. (2007). Gender inequality and growth in Sub-Saharan Africa and Arab Countries. ICER Working Papers 25-2007. International Centre for Economic Research (ICER).
- * Barnejee, A. V. y Duflo, E. (2014). Do firms want to borrow more? Testing credit constraints using a directed lending program. *Review of Economic Studies*, 81(2), 572-607. <https://doi.org/10.1093/restud/rdt046>
- * Banco Interamericano de Desarrollo, BID. (S. f.) Poder femenino: Las mujeres detrás de la economía naranja. <https://www.iadb.org/es/mejorandovidas/poder-femenino-las-mujeres-detras-de-la-economia-naranja>
- * Banco Interamericano de Desarrollo, BID. (2015). *Empoderamiento económico de las mujeres: Bueno para las mujeres, bueno para los negocios, bueno para el desarrollo*. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/15425/empoderamiento-economico-de-las-mujeres-bueno-para-las-mujeres-bueno-para-los>
- * Banco Interamericano de Desarrollo, BID. (2018). Los servicios basados en conocimiento: ¿el futuro del desarrollo? <https://conexionintal.iadb.org/2018/05/02/los-servicios-basados-en-conocimiento-el-futuro-del-desarrollo/>

- * Banco Mundial. (2022a). Tasa de participación en la fuerza laboral, mujer (% de la población femenina entre 15-64 años) - Perú. <https://datos.bancomundial.org/indicador>
- * Banco Mundial. (2022b). Breaking barriers: Female entrepreneurs who cross over to male-dominated sectors. Banco Mundial.
- * Banco Mundial y Organización Mundial del Comercio, OMC. (2020). Women and trade: The role of trade in promoting gender equality. OMC.
- * Barrantes, R. y Matos, P. (2018). Barreras al emprendimiento femenino y efecto de la composición de género laboral: innovación, tecnologías y productividad en mypes para el caso peruano. En *Género en el Perú. Nuevos enfoques, miradas interdisciplinarias* (pp. 239-279). Universidad de Lima.
- * Bartik, A. W., Bertrand, M., Cullen, Z., Glaeser, E. L., Luca, M. y Stanton, C. (2020). The impact of COVID-19 on small business outcomes and expectations. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(30), 17656-17666. <https://doi.org/10.1073/pnas.2006991117>
- * Becker, G. S. (1976). *The economic approach to human behavior*. University of Chicago Press
- * Berik, G. (2000). Mature export-led growth and gender wage inequality in Taiwan. *Feminist Economics*, 6(3), 1-26. <https://doi.org/10.1080/135457000750020119>
- * Berniell, I., Berniell, L., de la Mata, D., Edo, M. y Marchionni, M. (2021). Motherhood and flexible jobs: Evidence from Latin American countries. CAF. <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1698>
- * Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S. y Lleras-Muney, A. (2019). Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*, 86(1), 191-239. <https://doi.org/10.1093/restud/rdy032>
- * Bircher, M., Chahín, D., López, C., Mejía, I. y Villota, A. (2020). Radiografía de la participación de las mujeres empresarias de la Alianza del Pacífico en el comercio exterior. BID-Mujeres ConectAmericas.
- * Blyde, J. S., Martincus, C. V. y Molina, D. (2014). *Fábricas sincronizadas: América Latina y el Caribe en la era de las cadenas globales de valor*. BID.
- * Bøler, E. A., Javorcik, B. y Ulltveit-Moe, K. H. (2018). Working across time zones: Exporters and the gender wage gap. *Journal of International Economics*, 111, 122-133. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2017.12.008>

- * Brock, J. M. y De Haas, R. (2019). *Gender discrimination in small business lending: Evidence from a lab in the field experiment in Turkey*. European Bank for Reconstruction and Development.
- * Cain, G. G. y Dooley, M. D. (1976). Estimation of a model of labor supply, fertility, and wages of married women. *Journal of Political Economy*, 84(4), S179-S199. <https://doi.org/10.1086/260538>
- * Cali, M., Hidayat, T. y Hollweg, C. H. (2019). What is behind labor mobility costs? Evidence from Indonesia. <http://hdl.handle.net/10986/32458>
- * Castillo, V., Rojo, S., Tumini, L. y Rivas, D. (2008). Impacto de las exportaciones industriales sobre el empleo y las remuneraciones en Argentina. Período 1998-2006, Congreso Nacional de Estudios de Trabajo. <https://aaep.org.ar/anales/works/works2008/castillo.pdf>
- * Ciminelli, G., Schwellnus, C. y Stadler, B. (2021). *Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap*. OECD. Economics Department Working Papers 1668. <https://doi.org/10.1787/02ef3235-en>
- * Comex Perú. (2021). *Las micro y pequeñas empresas en el Perú: Resultados en 2020*. Sociedad de Comercio Exterior en el Perú. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mypes-2020.pdf>
- * Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo, PROMPERÚ. (2022). Mujeres empresarias líderes y su rol en el comercio. <https://repositorio.promperu.gob.pe/handle/20.500.14152/5327>
- * Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (2013). Comercio internacional y desarrollo inclusivo. CEPAL.
- * Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (2021). Empleo, salarios, productividad y brechas de género en empresas exportadoras e importadoras de América Latina. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47654/S2100732_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- * Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, UNCTAD. (2020). Making Trade Agreements Work For Gender Equality - Data and Statistics. Policy Brief No 81. Disponible en: <https://unctad.org/es/node/27509>
- * Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, UNCTAD. (2021). Gender and trade. https://unctad.org/system/files/official-document/UNWomen_2020d1_en.pdf

- * Credicorp. (2021). *Índice de inclusión financiera*. Grupo Crédito S.A. Disponible en: https://www.grupocredicorp.com/indice-inclusion-financiera/IIF/Libro_IIF_Credicorp.pdf
- * Dang, H. A. H., Hiraga, M. y Nguyen, C. V. (2019). Childcare and maternal employment: Evidence from Vietnam. The World Bank.
- * Datos Macros. (2022). Perú - Exportaciones de mercancías. <https://datosmacro.expansion.com/comercio/exportaciones/peru>
- * Díaz-Cassou, J., Deza, M. C. y Moreno K. (2020). Perú: Desafíos del desarrollo en el post COVID-19. Documento para la discusión IDB-DP-00790, BID.
- * EIGE. (2022). Glossary & Thesaurus (english): Sticky floor. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1395>
- * ENAHO (2019). Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática. <http://iinei.inei.gob.pe/microdatos/>
- * ENAHO. (2020). Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática. <http://iinei.inei.gob.pe/microdatos/>
- * ENAHO. (2021). Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática. <http://iinei.inei.gob.pe/microdatos/>
- * Encina Galaz, J. y Martínez Alvear, C. (2009). Efecto de una mayor cobertura de salas cuna en la participación laboral femenina: evidencia de Chile. Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144070>
- * Engel, J., Kokas, D., Lopez-Acevedo, G. y Maliszewska, M. (2021). *The distributional impacts of trade. Empirical innovations, analytical tools, and policy responses*. World Bank Publications. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35552/9781464817045.pdf>
- * Esteve-Volart, B. (2004) Gender discrimination and growth: Theory and evidence from India. DEDPS Working Paper 42. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1127011
- * Farré, L. y Vella, F. (2013). the intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation. *Economica*, 80(318), 219-247. <https://doi.org/10.1111/ecca.12008>
- * Federal Glass Ceiling Commission. (1995). *A solid investment: Making full use of the nation's human capital: recommendations of the Federal Glass Ceiling Commission*. U. S. Department of Labor.



- * Field, E. y Torero, M. (2004). Diferencias en el acceso de las mujeres al micro crédito en el Perú y el impacto de la tenencia del título de propiedad. GRADE. <https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2014/03/rmcred07.pdf>
- * Fortin, N. (2015). Gender role attitudes and women's labor market participation: Opting-Out, AIDS, and the persistent appeal of housewifery. *Annals of Economics and Statistics*, 379-401. <https://doi.org/10.15609/annaeconstat2009.117-118.379>
- * Frohmann, A. (2018). Género y emprendimiento exportador: iniciativas de cooperación regional. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43287-genero-emprendimiento-exportador-iniciativas-cooperacion-regional>
- * Frohmann, A. (2020). Herramientas de política comercial para contribuir a la igualdad de género. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45063-herramientas-politica-comercial-contribuir-la-igualdad-genero>
- * Gaddis, I. y Pieters, J. (2017). The gendered labor market impacts of trade liberalization evidence from Brazil. *Journal of Human Resources*, 52(2), 457-490.
- * Gales, A., Gurevich, T., Shikher, S. y Tsigas, M. (2018). Gender and income inequality in United States Tariff Burden. Economics Working Paper Series. Working Paper 2018-08-B. https://www.usitc.gov/publications/332/working_papers/ggst_-_gender_and_income_inequality_in_tariffs.pdf
- * GAPS UK. (2021) Ahora y el futuro: Igualdad de género, paz y seguridad, COVID-19, pandemias y crisis. <https://gaps-uk.org/wp-content/uploads/2021/01/Gender-Equality-Peace-and-Security-in-a-COVID-19-World-and-Beyond-Spanish.pdf>
- * Givord, P. y Marbot, C. (2015). Does the cost of child care affect female labor market participation? An evaluation of a French reform of childcare subsidies. *Labour Economics*, 36, 99-111.
- * Ghosh, S. (2021). How trade diversification and economic growth affect gender inequality in female labour market participation? The case of India. *Journal of Economics and Development*, 24(2), 127-141. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JED-12-2020-0194/full/pdf?title=how-trade-diversification-and-economic-growth-affect-gender-inequality-in-female-labour-market-participation-the-case-of-india>
- * Goutam, P., Gutierrez, I., Kumar, K. B. y Nataraj, S. (2017). *Does informal employment respond to growth opportunities? Trade-based evidence from Bangladesh*. Working Paper WR-1198. RAND Corporation.



- * Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI. (2015). PERÚ. Brechas de género 2015. Avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres. INEI.
- * International Trade Center, ITC. (2015). *Unlocking markets for women to trade*. ITC.
- * Kanbur, R. (2009). *Gender aspects of the trade and poverty nexus. A macro-micro approach*. Palgrave Macmillan y World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/13264>
- * Kazandjian, R., Kolovich, M. L., Kochhar, M. K. y Newiak, M. M. (2016). Gender equality and economic diversification. International Monetary Fund. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16140.pdf>
- * Klasen, S. (2000). Does gender inequality reduce growth and development? Evidence from cross-country regressions. Policy Research Report on Gender and Development. World Bank
- * Kleven, H., Landais, C. y Sogaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- * Klugman, J. (2016). *The 2030 Agenda and the Potential Contribution of Trade to Gender Equality*. International Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD).
- * Kovak, B. K. (2013). Regional effects of trade reform: What is the correct measure of liberalization? *American Economic Review*, 103(5), 1960-1976. <https://doi.org/10.1257/aer.103.5.1960>
- * Korinek, J., Moisés, E. y Tange, J. (2021). *Trade and gender*. OECD.
- * Kucera, D. y Milberg, W. (2000). Gender segregation and gender bias in manufacturing trade expansion: revisiting the "Wood Asymmetry". *World Development*, 28(7), 1191-1210.
- * McCaig, B. y Pavcnik, N. (2018). Export markets and labor allocation in a low-income country. *American Economic Review*, 108(7), 1899-1941. <https://doi.org/10.1257/aer.20141096>
- * Mendoza, A., Nayyar, G. y Piermartini, R. (2018). Are the poor getting globalized? *World Bank Policy Research Working Paper*, (8609).
- * Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, MINCETUR. (2015). Plan Estratégico Nacional Exportador (PENX) 2025. <https://www.gob.pe/institucion/mincetur/informes-publicaciones/21903-plan-estrategico-nacional-exportador-2025>

- * Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. National Bureau of Economic Research.
- * Miró-Quesada, J. y Ñopo, H. (2022). *Ser mujer en el Perú. Dónde estamos y a dónde vamos*. Planeta.
- * Monteiro, J. A. (2018). Gender-related provisions in regional trade agreements. ERSD-2018-15. WTO Staff Working Paper. https://www.wto.org/english/res_e/reser_e/ersd202108_e.htm
- * Monteiro, J. A. (2021). The evolution of gender-related provisions in regional trade agreements. ERSD-2021-8. WTO Staff Working Paper. <https://doi.org/doi:10.30875/dd10a280-en>
- * Morrill, M. S. y Morrill, T. (2013). Intergenerational links in female labor force participation. *Labour Economics*, 20, 38-47. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.10.002>
- * Morrison, A. (2021). La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política. Nota Técnica IDB-TN-2147. Fondo Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/La-participacion-laboral-de-las-mujeres-en-el-Peru-10-mensajes-clave-y-6-recomendaciones-de-politica.pdf>
- * Muravyev, A., D., Schäfer y O. Talavera (2009). Entrepreneurs' Gender and Financial Constraints: Evidence from International Data. *Journal of Comparative Economics*, 37(2), 270-286. <https://doi.org/1010.1016/j.jce.2008.12.001>
- * Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Unesco. (2021). *Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182>
- * Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2014). *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*. OIT.
- * Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2019). *The business case for change. Women in business and management*. OIT.
- * Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2020). ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/es/data/>
- * Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2021). *Women in mining. Towards gender equality*. OIT.

- * Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2022). *América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia*. OIT.
- * Organización Mundial del Comercio, OMC. (2016). *World Trade Report 2016: Levelling the Trading Field for SMEs*. WTO.
- * Organización Mundial del Comercio, OMC. (2020). *The economic impact of Covid-19 on women in vulnerable sectors and economies. Information Note*. https://www.wto.org/english/news_e/news20_e/info_note_covid_05aug20_e.pdf
- * Pieters, J. (2018). Trade liberalization and gender inequality. *IZA World of Labor*. <https://wol.iza.org/articles/trade-liberalization-and-gender-inequality/long>
- * Ministerio de la Producción, PRODUCE. (2021). *PRODUCE: MYPE lideradas por mujeres generan más de 4 millones de puestos de trabajo*. <https://www.gob.pe/institucion/produce/noticias/345321-produce-mype-lideradas-por-mujeres-generan-mas-de-4-millones-de-puestos-de-trabajo>
- * Rodrik, D. (2018). What do trade agreements really do? *Journal of Economic Perspectives*, 32(2), 73-90. DOI: <https://doi.org/10.1257/jep.32.2.73>
- * Scasserra, S., De Marco, C., Pereira, M., Jozami, M. y Mora, C. (2021). *Nuevos servicios exportables a partir de la red 5G: ¿Cómo aprovecharlos para reducir la brecha de género?* Nota Técnica IDB-TN-2231. Banco Interamericano de Desarrollo.
- * Spencer Stuart. (2017). *2016 Perú Board Index*. Spencer Stuart Lima.
- * Smith, P., Caputi, P. y Crittenden, N. (2012). How are women's glass ceiling beliefs related to career success? *Career Development International*, 17(5), 458-474. <http://doi.org/10.1108/13620431211269702>
- * Sociedad Nacional de Industrias, sin. (2021). *Industria textil y confecciones 2021*. Sociedad Nacional de Industrias.
- * Swamy, G. (2004). The impact of international trade on gender equality. *PREM Notes*, 86. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11271>
- * Tello, M. D. (2017). Innovación y productividad en las empresas de servicios y manufactureras: el caso del Perú. *Revista de la CEPAL*, 121, 73-92.
- * Tello, M. D. (2020). *Investigación y desarrollo, tecnologías de información y comunicación e impactos sobre el proceso de innovación y la productividad*. Departamento de Economía, Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://doi.org/10.18800/2079-8474.0487>

- * Tzannatos, Z. (1999). Women and labor market changes in the global economy: Growth helps, inequalities hurt and public policy matters. *World Development*, 27(3), 551-569.
- * UN Women (2022). *Handbook on gender mainstreaming for gender equality results*. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/02/handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results>
- * US Embassy (2019). Estados Unidos otorga 300 nuevas becas para mujeres emprendedoras. <https://pe.usembassy.gov/es/the-united-states-awards-300-new-scholarships-to-women-entrepreneurs-es/>
- * Vaccaro, G. (2018). Using econometrics to reduce gender discrimination: Evidence from a difference-in-discontinuity design. https://conference.iza.org/conference_files/Gender_2018/vaccaro_g23998.pdf
- * Vaccaro, G. (2022). Mujeres y la minería del futuro. Análisis de género del empleo y competencias en el sector minero a gran escala: Caso Peruano. Estudio comisionado por el PNUD y WIM. Mimeo.
- * Vaccaro, G., Basurto, M. P., Beltrán, A. y Montoya, M. (2022). The gender wage gap in Peru: Drivers, evolution, and heterogeneities. *Social Inclusion*, 10(1). <https://doi.org/10.17645/si.v10i1.4757>
- * Vaccaro, G. y Paredes, T. (2022). COVID-19 and gender differences in the labor market: Evidence from the Peruvian Economy. Mimeo.
- * Van Rensburg, C. J., Bezuidenhout, C., Matthee, M. y Stolzenburg, V. (2020). Globalization and gender inequality. Evidence from South Africa. WIDER Working Paper. <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/Publications/Working-paper/PDF/wp2020-97.pdf>
- * Walters, B. (1995) Engendering Macroeconomics: A Reconsideration of Growth Theory. *World Development*, 23(11), 1869-1880.
- * World Trade Organization (2017). *Gender Aware Trade Policy. A Springboard for Women's Economic Empowerment*. https://www.wto.org/english/news_e/news17_e/dgra_21jun17_e.pdf
- * Wood, A. (1991). North-South trade and female labour in manufacturing: An asymmetry. *The Journal of Development Studies*, 27(2), 168-189. <https://doi.org/10.1080/00220389108422191>
- * Yahmed, S. B. (2011). *Gender Wage Discrimination and Trade Openness*. http://www.edge-page.net/papers2011/SBenYahmed_paper.pdf

ANEXO 1 DETALLE DE INDICADORES ENCONTRADOS EN LAS BASES DE DATOS UTILIZADAS

A continuación, describimos los indicadores relevantes que cada una de estas bases de datos proporciona:

TABLA A1. BASE DE DATOS UTILIZADAS PARA LA FORMULACIÓN DE INDICADORES

N	ORGANISMO INTERNACIONAL	ESPECIFICACIÓN	INDICADORES DE EMPLEO	INDICADORES DE EQUIDAD DE GÉNERO
1	CEPAL (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe)	Entre las comisiones de las Naciones Unidas se tiene a la CEPAL, cuyo objetivo es promover el desarrollo económico y social de la región de América Latina y el Caribe. Dentro de los ámbitos que aborda, se encuentra el eje de equidad de género, sobre el cual se elaboran distintos reportes y análisis de la información recolectada y analizada por la institución. Entre los grupos de indicadores se resaltan los de autonomía económica, la autonomía en la toma de decisiones, la autonomía física y la interrelación de autonomías.	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo total de trabajo • Proporción del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado • Tasa de desocupación 	No especifica
2	ILO - Key Indicators for the Labour Market (Indicadores claves para el mercado laboral)	La incorporación de la perspectiva de género en las políticas de empleo es uno de los objetivos de la OIT. La OIT hace recomendaciones sobre temas que deberían incluirse en las Encuestas de población activa. Ha elaborado un conjunto de indicadores recomendados para el seguimiento de los mercados laborales, denominado Indicadores clave para el mercado laboral (KILM). Estos indicadores no necesariamente se enfocan en áreas de disparidades de género, sino más bien en medidas de aspectos inherentes de los mercados laborales (por ejemplo, participación, desempleo, empleo, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo de COVID • Tasa de participación en la fuerza laboral • Relación empleo-población • Situación en el empleo • Empleo por sector • Empleo por ocupación • Empleo por ámbito geográfico • Empleo por status migratorio • Trabajadores a tiempo parcial • Horas de trabajo • Empleo en la economía informal • Desempleo • Desempleo juvenil • Desempleo de larga duración • Subempleo por insuficiencia de horas • Inactividad • Logro educativo y analfabetismo • Salarios medios mensuales • Costos de compensación por hora • Productividad laboral • Pobreza, distribución del ingreso y trabajadores pobres 	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad de género y no discriminación en el mercado laboral

N	ORGANISMO INTERNACIONAL	ESPECIFICACIÓN	INDICADORES DE EMPLEO	INDICADORES DE EQUIDAD DE GÉNERO
3	OECD - Gender equality key data (Datos claves de igualdad de género)	<p>La OCDE describe el empoderamiento económico de las mujeres como un requisito previo para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio y tiene un proyecto de iniciativa de género para fortalecer la igualdad de género en varias áreas, incluido el empleo y el espíritu empresarial. Los resultados de este proyecto incluyen un informe final para la Reunión del Consejo Ministerial de la OCDE (http://www.oecd.org/els/familiesandchildren/50423364.pdf)</p> <p>La OCDE también tiene indicadores de datos relevantes (49), incluidos los siguientes indicadores sobre el empleo que son los más relevantes para este dominio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de participación en la fuerza laboral Relación empleo/población por grupo de edad Tasa de desempleo juvenil, 15-24 años Tasa de empleo y desempleo por grupo de edad; Porcentaje de ocupados a tiempo parcial Porcentaje de ocupados en empleo a tiempo parcial involuntario, por grupo de edad Tasas de empleo equivalente a tiempo completo, 15-64 años Porcentaje de ocupados en empleo temporal, por grupo de edad Brecha salarial de género Distribución porcentual de la población ocupada por sector agregado Concentración ocupacional Empleo total Tiempo dedicado al trabajo no remunerado, remunerado y total Años esperados de jubilación Duración de la licencia de maternidad Tasas de matriculación preescolar, niños de tres a cinco años 	

N	ORGANISMO INTERNACIONAL	ESPECIFICACIÓN	INDICADORES DE EMPLEO	INDICADORES DE EQUIDAD DE GÉNERO
4	UN Women	<p>La UN Women describe el progreso de las mujeres en el mundo a través de la compilación de indicadores relacionados a la situación de la mujer e información del avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que las afecta directamente: (i) no pobreza, (ii) hambre cero, (iii) salud, (iv) educación, (v) equidad de género, (vi) trabajo decente y (vii) justicia e instituciones fuertes. Se incluyen a continuación los siguientes indicadores sobre el empleo y equidad de género más relevantes para este dominio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Composición del hogar y arreglos en la vivienda Si existen o no marcos legales para promover, hacer cumplir y monitorear la igualdad y la no discriminación por motivos de sexo. Proporción de mujeres y niñas mayores de 15 años que alguna vez tuvieron pareja y que fueron objeto de violencia física, sexual o psicológica por parte de una pareja íntima actual o anterior en los 12 meses anteriores, por forma de violencia y por edad Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, por sexo, edad y ubicación Proporción de mujeres en puestos directivos Proporción de países donde el marco legal garantiza la igualdad de derechos de las mujeres a la propiedad o control de la tierra Proporción de países con sistemas para rastrear y hacer públicas las asignaciones para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> Tasas de participación laboral por género y estado civil Proporción de empleo informal por sector Promedio de salario por hora por trabajador según ocupación, edad y discapacidad) Ratio de desempleo por edad y discapacidad Proporción de adultos (mayores de 15 años) con una cuenta en un banco u otra institución financiera o con un proveedor de servicios de dinero móvil

Fuente: CEPAL, ILO, OECD, UN Women

EVALUACIÓN DE
GÉNERO
EN EL SECTOR
EXPORTADOR

