



Resolución Ministerial No. _____

061-2018-TR

Lima, 23 de febrero de 2018

VISTOS: El Informe Técnico N° 004-2018-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, el Informe Técnico N° 19-2018-MTPE/4/9.1 de la Oficina de Planeamiento e Inversiones de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y el Informe N° 429-2018-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, por tanto, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole;

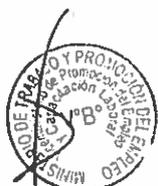
Que, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, compromete al Estado peruano, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, a respetar y promover los principios y derechos fundamentales laborales comprendidos en cuatro categorías, entre ellas, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;

Que, mediante la ratificación del Convenio N° 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), y del Convenio N° 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el Estado peruano se compromete a promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral;

Que, el literal a) del inciso 23.2 del artículo 23 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que para el ejercicio de las competencias exclusivas, corresponde a los Ministerios ejecutar y supervisar las políticas nacionales y sectoriales;

Que, el inciso 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala como competencia exclusiva del Sector formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia sociolaboral, de derechos fundamentales en el ámbito laboral, de seguridad y salud en el trabajo, entre otras;

Que, el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, modificado por el Decreto Supremo N° 052-2011-PCM, dispone entre las Políticas Nacionales de Empleo, la Política N° 5: Promover la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación en el mercado de trabajo, con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres;



Que, el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2021 Sector Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 135-2016-TR, comprende como Objetivo Estratégico del Sector N° 4 generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables;

Que, atendiendo a la situación de vulnerabilidad en el empleo y ocupación de las mujeres y los grupos de especial protección, es necesario que el Estado peruano articule acciones que generen un impacto positivo con el objeto de lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral;

Que, en este orden de ideas, se ha previsto la elaboración del "Plan sectorial para la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018 – 2021", a efecto de brindar una respuesta sectorial e integral a la problemática planteada;

Que, mediante el Informe Técnico N° 019-2018-MTPE/4/9.1, la Oficina de Planeamiento e Inversiones de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto emite opinión favorable a la aprobación del citado plan sectorial;

Que, a través del Informe N° 429-2018-MTPE/4/8, la Oficina General de Asesoría Jurídica, en virtud a la documentación adjunta y el marco legal expuesto, considera pertinente la emisión de la resolución ministerial que apruebe el referido plan sectorial;

Con las visaciones del Viceministro de Trabajo, del Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, del Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 25 y el artículo 36 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el inciso d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el "Plan sectorial para la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018 – 2021", que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer que los órganos, unidades orgánicas, programas y entidades adscritas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de sus competencias y funciones, implementen las acciones previstas en el "Plan Sectorial para lograr la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación 2018 – 2021".





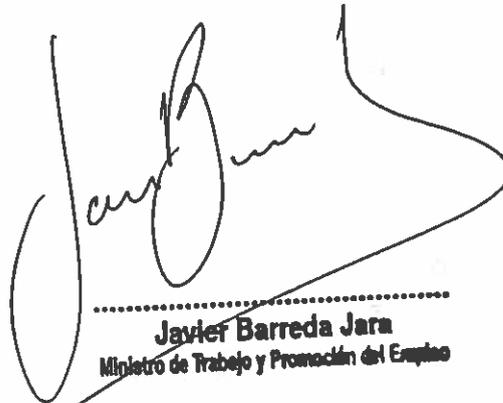
Resolución Ministerial No. _____

061-2018-TR

Artículo 3.- Los órganos, unidades orgánicas, programas y entidades adscritas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, involucradas en la implementación de las acciones previstas en el "Plan Sectorial para lograr la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación 2018 - 2021", deben reportar semestralmente a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cumplimiento de las acciones que le competen, a fin de realizar el seguimiento y evaluación de los indicadores comprometidos.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente resolución ministerial y su anexo en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.trabajo.gob.pe) en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Jefa de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



.....
Javier Barreda Jara
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



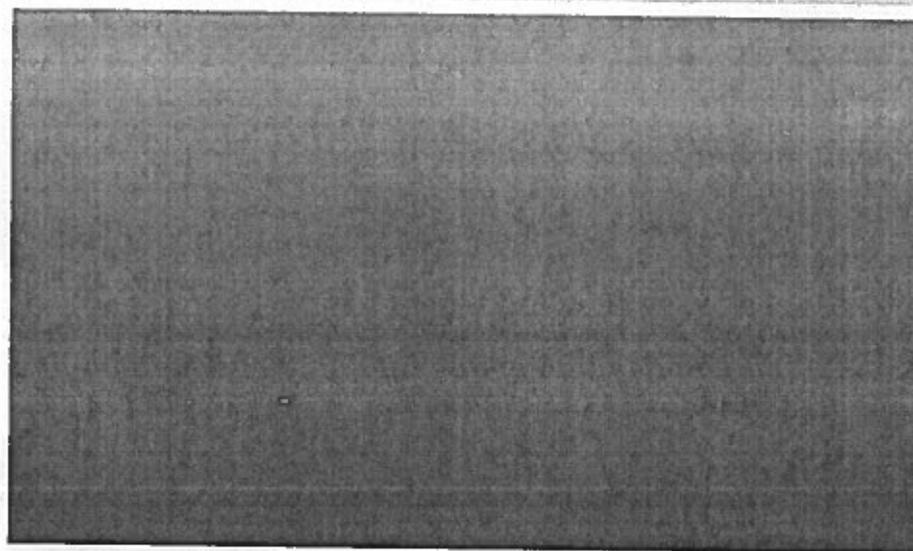
UNIDAD DE MEDIDA	INDICADOR	2018	2019	2020	2021	TOTAL	RESPONSABLE	LÍNEAS DE ACCIÓN	
								2018	2019
Mujer	N° de mujeres y mujeres víctimas de violencia certificadas laboralmente.	36	36	36	36	144	IMPULSA PERU	Cartificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de las mujeres y los grupos de especial protección, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.	N° de personas que pertenecen a los grupos de especial protección certificadas laboralmente.
	Persona	36	36	36	36	144	IMPULSA PERU		
Persona	N° de mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad intermedias para su inserción laboral.	2.159	2.470	2.781	3.092	10.502	DGSIH	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral, para las mujeres y los grupos de especial protección, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.	N° de personas que pertenecen a los grupos de especial protección intermedias para su inserción laboral.
	Persona	2.338	2.650	2.961	3.273	11.222	DGSIH		
Persona	N° de empleos temporales generados por el Programa Trabaja Perú para las mujeres y los grupos de especial protección con financiamiento o cofinanciamiento de Proyectos de Inversión Pública.	21.854	21.854	21.854	21.854	87.116	TRABAJA PERU	Generación de empleo temporal focalizado hacia las mujeres y los grupos de especial protección, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.	
Convenio	N° de convenios de capacitación dual suscritos	2	2	3	3	10	JÓVENES PRODUCTIVOS	Desarrollar programas o proyectos sectoriales para mejorar la capacitación laboral de las mujeres y de los grupos de especial protección, a través de la capacitación dual.	
Persona	N° de mujeres y personas que pertenecen a los grupos de especial protección que reciben capacitación laboral, a través de capacitación dual	300	300	300	300	800	JÓVENES PRODUCTIVOS		
Persona	N° de mujeres y personas que pertenecen a los grupos de especial protección beneficiarios de los programas o servicios sectoriales para el autoempleo productivo y formal en el área rural.	400	400	400	400	1600	JÓVENES PRODUCTIVOS	Ampliación de la cobertura de los programas o servicios sectoriales para el autoempleo productivo y formal de las mujeres y los grupos de especial protección.	N° de mujeres y personas que pertenecen a los grupos de especial protección beneficiarios de los programas o servicios sectoriales para el autoempleo productivo y formal en el área rural que emprenden un negocio o formalizan la actividad de autoempleo.
		20	25	25	50	120	IMPULSA PERU		
Persona		5	5	5	5	20	JÓVENES PRODUCTIVOS		
		10	15	20	20	65	IMPULSA PERU		
Plan, programa o proyecto	N° de planes, programas o proyectos elaborados para promover el autoempleo formal y productivo de las mujeres y los grupos de especial protección.	1	1	1	1	4	DIPA/ DIFE	Desarrollo de programas y/o proyectos sectoriales orientados a mejorar la capacidad emprendedora de las mujeres y de los grupos de especial protección, a través de servicios de capacitación en autoempleo para su sostenibilidad.	



OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTOR I DEL PESEM 2017-2021	ITEM	OBJETIVO GENERAL (*)	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					RESPONSABLES	ITEM	OBJETIVOS ESPECIFICOS (*)	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					RESPONSABLES	ITEM	ESTRATEGIA	ITEM	LINEAS DE ACCION	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					RESPONSABLES	
					2018	2019	2020	2021	TOTAL						2018	2019	2020	2021	TOTAL								2018	2019	2020	2021	TOTAL		
					OG 1		Promover la igualdad de condiciones para el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres y a los grupos de especial protección* en el acceso, permanencia y salida del mercado laboral y el desarrollo de su potencial productivo.	Numero de mujeres insertadas al mercado laboral formal.	Mujer						16765	17844	19537	23154	77300								DGDFST/ DGSNE	DE 3	Fortalecer la capacidad técnica normativa y de gestión del Sector Trabajo para la inclusión laboral de las mujeres y los grupos de especial protección.	Numero de servidores civiles con capacidades fortalecidas en materia de igualdad y no discriminación, para la implementación efectiva del Plan Sectorial para lograr la igualdad y no discriminación en el Empleo y la Ocupación 2018-2021.	Persona		173
																					LA 3.2.2	Elaboración de metodologías para la implementación, monitoreo y evaluación de planes regionales o sectoriales en materia de igualdad y no discriminación en el empleo.	N° de instrumentos metodológicos elaborados para la implementación, monitoreo y evaluación de planes regionales o sectoriales sobre igualdad y no discriminación en el empleo.	Documento	0	1	0	1	2	DGDFST			
																					E 3.3	Fortalecimiento institucional para la generación de estadísticas de calidad en materia de igualdad y no discriminación, con énfasis en los grupos de especial protección.	LA 3.3.1	Generación de reportes de información estadística en forma periódica y oportuna en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, con énfasis en las mujeres y los grupos de especial protección.	N° de reportes de información estadística generados en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, con énfasis en las mujeres y los grupos de especial protección.	Documento	1	1	1	1	4	ENEL/DGPE	
																						LA 3.3.2	Elaboración de estudios cualitativos en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, con énfasis en los grupos de especial protección sobre los cuales la información es insuficiente.	N° de estudios cualitativos elaborados en materia de igualdad y no discriminación en el empleo con énfasis en los grupos de especial protección sobre los cuales la información es insuficiente.	Estudio	1	1	1	1	4	DGDFST		
																						LA 3.4.1	Elaborar una política nacional de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo y ocupación, que articule acciones a nivel multisectorial.	N° políticas nacionales de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo y ocupación.	Política	0	1	0	0	1	DGDFST		
																						E 3.4	Fortalecimiento de la gestión institucional para la inclusión laboral de mujeres y grupos de especial protección, a través de políticas de mercado de trabajo activas e incluyentes	LA 3.4.2	Asistencia técnica especializada a los servidores civiles para la elaboración conjunta de la política nacional en materia de igualdad y no discriminación en el empleo y ocupación.	N° de asistencias técnicas especializadas desarrolladas por la DGDFST para la elaboración de la política nacional en materia de igualdad y no discriminación en el empleo y ocupación.	Asistencia técnica	1	1	0	0	2	DGDFST
																							LA 3.4.2	N° de servidores civiles que recibieron asistencias técnicas especializadas para la elaboración de la política nacional en materia de igualdad y no discriminación en el empleo y ocupación.	Persona	20	40	0	0	60	DGDFST		
																							LA 3.4.3	Elaboración de metodologías para la implementación, monitoreo y evaluación de la política nacional de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo y ocupación.	N° de instrumentos metodológicos elaborados para la implementación, monitoreo y evaluación de la política nacional de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo y ocupación.	Documento	0	0	1	0	1	DGDFST	

* Para los efectos del presente Plan Sectorial, entiéndase como grupos de especial protección a: personas con discapacidad, pueblos indígenas, personas afrodescendientes, personas LGBTI, personas con VIH/sida o TBC, adultos/as mayores.





**PLAN SECTORIAL PARA LA IGUALDAD Y LA
NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA
OCUPACIÓN 2018-2021**



PERÚ

**Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo**



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	2
1. MARCO CONCEPTUAL	3
2. MARCO NORMATIVO	7
3. DIAGNÓSTICO GENERAL	9
3.1. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO	10
3.2. SITUACIÓN DE LOS OTROS GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO	20
4. ÁRBOL DE PROBLEMAS Y ÁRBOL DE MEDIOS Y FINES DEL PLAN	29
5. FINALIDAD	34
6. RELACIÓN CON OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SECTORIALES	35
7. ENFOQUES	35
8. OBJETIVO GENERAL	37
9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	38
10. ESTRATEGIAS	39
11. LÍNEAS DE ACCIÓN	40
12. PROGRAMACIÓN DE INDICADORES Y METAS	43
13. RESULTADOS	44
14. ÓRGANO RESPONSABLE DE SU IMPLEMENTACIÓN	46
15. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	46
16. BENEFICIARIOS	46
17. IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN	50
18. VIGENCIA	51
19. FINANCIAMIENTO	51
20. BIBLIOGRAFÍA	51
21. ANEXOS	53





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

PRESENTACIÓN

A pesar de que en los últimos años el Estado peruano ha venido realizando importantes avances en lo referido a la promoción de la igualdad de oportunidades y el combate a la discriminación en general, aún persisten brechas que configuran o agudizan situaciones de exclusión y de vulneración de derechos fundamentales para muchos ciudadanos, y que tienen efectos nocivos en el desarrollo social y económico del país.

Considerando esta situación y en coordinación con todas las unidades orgánicas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo ha formulado esta propuesta de "Plan Sectorial para la Igualdad y la No discriminación en el Empleo y la Ocupación 2018-2021". La finalidad del Plan es potenciar la respuesta estatal frente a la desigualdad y discriminación en el empleo, garantizando que los programas y servicios a cargo del Sector enfoquen sus acciones e intervenciones en los grupos de especial protección y contribuyan de manera más activa a revertir su situación de exclusión.

Para la elaboración del Plan se ha contado con el concurso de todas las unidades orgánicas del MTPE, que han aportado acciones en un horizonte temporal que inicia el 2018 y culmina el 2021. Asimismo, el Plan ha contado con los aportes de los actores sociales y de diversas organizaciones de la sociedad civil, que han formulado diversos comentarios, enriqueciendo su contenido. También, fue sometido a un periodo de consulta ciudadana, a partir de su publicación en el portal web del MTPE. Por ello, aunque expresa centralmente el reforzamiento del compromiso sectorial con la promoción de la igualdad, el Plan también recoge las expectativas de actores no estatales; ello, en el entendido de que modificar progresiva per aceleradamente patrones de exclusión históricamente arraigados, requiere de la concurrencia de voluntades y compromisos tanto de operadores públicos como de actores del sector privado.

En concordancia con el Eje Estratégico N° 4 del Plan Estratégico Sectorial Multianual 2017-2021 del MTPE (PESEM), aprobado por Resolución Ministerial N° 135-2016-TR, que promueve la generación de competencias y oportunidades para las poblaciones vulnerables, nuestra expectativa central es que, al culminar el año 2021, la acción coordinada y coherente de los servicios y programas del Sector haya contribuido de manera decidida a reducir las brechas y barreras que impiden a mujeres, personas con discapacidad, indígenas y afrodescendientes, adultos mayores, personas LGTBI o afectadas por VIH/SIDA y TBC, acceder a un empleo y gozar en el mismo de condiciones iguales a las de otros ciudadanos

Lima, febrero de 2018.



1. MARCO CONCEPTUAL.

Lograr la igualdad y eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación es importante por distintas razones. La discriminación restringe la libertad de las personas y es un factor que merma su bienestar. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha enfatizado que la discriminación acentúa la pobreza y expone a los trabajadores a la violación de otros derechos fundamentales (de hecho, la discriminación es, a la vez, causa y consecuencia de situaciones de trabajo infantil, trabajo forzoso o de condiciones de trabajo inaceptables que afectan la dignidad de las personas).

En el plano económico, la discriminación afecta la productividad empresarial y el crecimiento pues implica, entre otras cosas, una infravaloración o el desaprovechamiento de las capacidades de las personas para aportar a los procesos productivos.

En el plano social, la discriminación afecta la cohesión social e incluso la estabilidad política, pues genera grupos numerosos de "excluidos", que no gozan a plenitud de su condición de ciudadanos. De todo esto se desprende la consideración de la igualdad y la no discriminación como derecho humano en todos los instrumentos de derechos humanos de ámbito universal y regional y su inclusión dentro del catálogo de derechos fundamentales en el trabajo promovidos por la OIT, pero también de ello deriva la necesidad de que el Estado, a través de sus diversos poderes, desarrolle acciones efectivas para eliminarla.

- Igualdad de trato y de oportunidades

Al hablar de igualdad se hace referencia a la **igualdad de trato**, o el derecho de toda persona a ser tratada de forma igual a otra mediando iguales situaciones; y, a la **igualdad de oportunidades**, o el derecho de todos a desarrollar nuestro potencial como personas sin restricciones de corte económico, social o de cualquier otro tipo. La igualdad de trato busca, sobre todo, remediar diferencias individuales carentes de justificación objetiva y razonable, en tanto que la igualdad de oportunidades parte de considerar que ciertas desventajas individuales tienen origen en la exclusión histórica o estructural que sufren determinados colectivos en la sociedad (p. e. mujeres, personas con discapacidad o poblaciones indígenas), por lo que no busca únicamente perseguir las discriminaciones, sino sobre todo revertir las condiciones que las motivan (OIT 2007: 9).

- Discriminación y grupos de especial protección

Para lograr la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación es necesario (pero no suficiente) eliminar la discriminación. Tal como lo indica el Convenio núm. 111 de la OIT, constituye discriminación "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". En cada país pueden definirse otros motivos de discriminación, dependiendo de las específicas situaciones de exclusión que se afronten y siempre en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores.



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Estos motivos de discriminación definen colectivos denominados "grupos de especial protección". Según el Plan Nacional de Derechos Humanos, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-JUS, un grupo de especial protección es un:

"colectivo de personas que no necesariamente han entablado relaciones directas entre sí pero están vinculadas por su situación de potencial o real afectación a sus derechos, lo que puede conllevar: i) su sometimiento a un estado de vulnerabilidad temporal o permanente, ii) una necesidad de que se asegure su existencia o la preservación inmediata de su integridad física y mental a través de medidas institucionales o iii) la sujeción a condiciones de trato desigual y discriminatorio que es resultado del ejercicio de un fenómeno de abuso de poder que puede llegar a considerarse normalizado socialmente" (MINJUS 2018).

Este Plan aborda a los principales grupos de especial protección (mujeres, personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, adultos mayores, personas LGTBI o afectadas por VIH/SIDA y TBC) enfatizando a las mujeres, más no aborda la situación de otros grupos (p.e. los niños y niñas) que ya tienen políticas específicas a cargo del Sector.

- Tipos de discriminación

Como puede apreciarse de la definición aportada por el Convenio núm. 111 de la OIT, la discriminación requiere de la constatación de una diferenciación de trato carente de justificación objetiva o razonable; de un motivo prohibido¹ que se encuentra en la base de la diferencia de trato; y de un resultado objetivo de tal diferencia de trato, que debe ser la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato. A su vez, puede hablarse de discriminación directa, situación que se produce cuando la normativa o la práctica excluyen o dan preferencia a una persona o un grupo de personas sobre la base de un motivo prohibido; o puede hablarse también de discriminación indirecta, situación que se produce cuando las normas o prácticas establecen una diferencia de trato basada en motivos inofensivos o neutros, pero que en su aplicación afecta, de manera desproporcionada a los miembros de un grupo protegido (impacto adverso)².

¹ Según la Observación General N° 20 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, los motivos prohibidos son motivos relacionados con la condición específica de colectivos que han sido marginados en el pasado o que lo son en la actualidad. Tal es el caso de las mujeres, personas con discapacidad, personas LGTBI, etc.

² En este mismo sentido, en el Expediente N° 5652-2007-AA el Tribunal Constitucional ha señalado: "La discriminación en el trabajo puede ser directa o indirecta. Es directa cuando las normas jurídicas, las políticas y los actos del empleador, excluyen, desfavorecen o dan preferencia explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil, el sexo, la nacionalidad, el color de la piel o la orientación sexual, entre otros motivos, sin tomar en cuenta sus cualificaciones y experiencia laboral (...) En cambio, la discriminación es indirecta cuando ciertas normas jurídicas, políticas y actos del empleador de carácter aparentemente imparcial o neutro tienen efectos desproporcionadamente perjudiciales en gran número de integrantes de un colectivo determinado, sin justificación alguna e independientemente de que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate, pues la aplicación de una misma condición, un mismo trato o una misma exigencia no se les exige a todos por igual"



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Otro concepto importante que explica muchas situaciones de discriminación es el de discriminación interseccional o múltiple. Este concepto refiere a las situaciones en las que dos o más motivos de discriminación concurren sobre una misma persona, configurando una situación de especial gravedad.

Por último, otro concepto importante es el de acción positiva o afirmativa (también denominada discriminación inversa), que alude a las medidas especiales de carácter temporal que pueden adoptarse para acelerar la mejora de la situación de los grupos de especial protección y que pretenden revertir los factores estructurales que motivan su situación de desventaja. Un ejemplo de este tipo de medidas es la imposición de cuotas para promover la presencia de personas pertenecientes a grupos de especial protección en empleos o en centros de formación. Estas medidas se basan en la idea de que combatir la discriminación es necesario, pero no suficiente para nivelar completamente las condiciones de igualdad, siendo necesario adoptar medidas especiales que impulsen dicha nivelación (OIT: 2007, 10).

- Ámbitos de aplicación de la igualdad y no discriminación.

Obsérvese que, aunque la igualdad y la no discriminación son aplicables a todos los ámbitos de relaciones entre las personas, su importancia en las relaciones de trabajo es mayor debido a que este tipo de relaciones suponen el ejercicio por parte del empleador de poderes de mando que pueden ser utilizados en forma arbitraria, implicando ello un menoscabo de la dignidad de los trabajadores. De otro lado, el desarrollo de actividades productivas se relaciona de manera directa con la autonomía económica de las personas y, por ello, las situaciones de discriminación en el trabajo pueden afectar sustancialmente sus posibilidades de llevar una vida digna. Esto explica que en el ámbito del trabajo exista un especial énfasis en la efectividad de la igualdad y la no discriminación y que sea mayor la necesidad de implementar políticas activas.

La discriminación en el empleo puede limitar las posibilidades de una persona de acceder a un empleo u ocupación, o también pueden imponer diferencias en cuanto a las condiciones en las que éste se desarrolla.

En lo referido al acceso al empleo, las personas pertenecientes a los grupos de especial protección afrontan, por lo general, desventajas de diverso tipo que pueden estar relacionadas con la presencia de barreras para su acceso o permanencia en el sistema educativo o en los procesos de formación, o también pueden ser víctimas de prácticas discriminatorias en las ofertas de empleo o los procesos de selección o concurso entre los candidatos. En este sentido, orientar las políticas activas de empleo hacia los grupos de especial protección, atendiendo a sus especiales características, suele ser una medida dirigida a revertir la desigualdad en el acceso al empleo.

Por su parte, en cuanto a las condiciones de trabajo, las diferencias de trato pueden darse en todos los ámbitos del empleo. Por ejemplo, la Recomendación núm. 111 de la OIT establece que los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o al fijar sus condiciones de trabajo, lo que incluye, entre otros, las horas de trabajo, los períodos de descanso, las vacaciones anuales pagadas, la seguridad e higiene en el trabajo y cualquier otra condición de trabajo.



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Asimismo, la inobservancia de las disposiciones legislativas o administrativas que prohíben la discriminación en la terminación de la relación de trabajo (despidos discriminatorios) o el incumplimiento de las medidas de protección o promoción específicas para los grupos de especial protección constituyen supuestos de discriminación o acciones que afectan la igualdad de oportunidades.

- Igualdad en la remuneración

Especial importancia tiene la igualdad en la remuneración y la necesidad de dar aplicación efectiva al principio de igual remuneración a trabajos iguales y a trabajos diferentes, pero de igual valor, establecido en el Convenio núm. 100 de la OIT. El objetivo de este instrumento es asegurar que el trabajo llevado a cabo por personas que pertenecen a los grupos de especial protección sea valorado adecuadamente, y reduciendo o poniendo fin, de esta manera, a las brechas de ingresos que les afectan. Esto se logra, entre otras medidas, a través de la implementación de metodologías para la evaluación objetiva de los empleos. Como lo señala la OIT, enfocarse en la igualdad de remuneraciones contribuye, entre otras cosas, a "superar estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias, capacidades y la idoneidad de las mujeres para determinados empleos (...) y a reducir la dependencia financiera de las mujeres para así mejorar su influencia y situación en el hogar y la comunidad" (OELZ, OLNEY y TOMEI 2013).

- Vinculación de la igualdad y no discriminación con los ODS y la OCDE

La promoción de la igualdad y la eliminación de la discriminación en el empleo es uno de los aspectos sustanciales para lograr el trabajo decente. Además, es una acción concordante con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por la Cumbre de las Naciones Unidas mediante la Resolución 70/1 de su Asamblea General, como parte la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En particular, el cumplimiento de los objetivos 5 (Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas) y 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos) suponen que cada Estado adopte acciones eficaces para reducir las desigualdades que afectan a los grupos de especial protección con el objeto de "poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo" (Meta 5.1 del ODS 5) y "lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor" (Meta 8.5 del ODS 8).

Por otro lado, el 18 de abril de 2014, el Consejo Ministerial de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) invitó al Perú a participar del "Programa País", que consiste en 60 acciones enmarcadas dentro de 18 proyectos que deben aplicarse en los próximos años en materias vinculadas a la inclusión social en la economía (por ejemplo, reducir la informalidad, mejorar la educación, salud, competitividad, sanción a la corrupción y uso sostenible de los recursos naturales). En el diagnóstico de las principales barreras de nuestro país para un desarrollo sostenible e inclusivo, la OCDE destaca lo siguiente en los temas de género:

"La informalidad laboral continúa siendo una constante en el mercado de trabajo, representando un freno tanto para la calidad del trabajo como para la productividad laboral. El



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

mercado de trabajo está muy segmentado, con condiciones laborales muy precarias, agravadas por importantes desigualdades por cuestiones de género y origen socioeconómico" (OCDE 2015: 5).

Entre los principales obstáculos identificados por la OCDE para el desarrollo inclusivo y sostenible del Perú, se advierte el siguiente desafío transversal:

"Los altos niveles de desigualdad. Estos afectan la cohesión social y la igualdad de oportunidades, condenando a muchas personas a la pobreza o a una clase media vulnerable. Las desigualdades están presentes en diversos ámbitos, desde los ingresos pasando por la localización regional, el género y el origen étnico, entre otros" (OCDE 2015: 21).



De esta manera, el reto por lograr la igualdad y no discriminación en todos los ámbitos (incluyendo, el empleo y la ocupación) no solo deriva de los principales instrumentos internacionales de los derechos humanos, sino también es un asunto vital advertido por la OCDE, para lograr un país más justo, inclusivo y con desarrollo para todos y todas.

2. MARCO NORMATIVO.

El Plan se fundamenta en la normativa nacional vigente, así como en los tratados y convenios internacionales ratificados por el Perú. Como vemos en el cuadro que se presenta a continuación, varios de los instrumentos internacionales abordan el derecho a la igualdad y no discriminación:

NORMATIVA INTERNACIONAL	
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, 1965	Define discriminación racial como "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera.
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante, CEDAW, por sus siglas en inglés), 1979	Define discriminación contra la mujer como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" Obliga a los Estados Partes a adoptar medidas para vencer la discriminación basada en el sexo en todas las esferas de la vida, en especial, a través la adopción de medidas positivas diseñadas para poner fin a la discriminación. (ONU: 2006, 23) Obliga de manera general a los Estados Parte a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer a fin de alcanzar la igualdad entre el hombre y la mujer en el goce de los derechos



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

NORMATIVA INTERNACIONAL	
	humanos y las libertades fundamentales de ambos. (WOMENS LINK WORLDWIDE 2009: 5)
Pacto Internacional de Derechos Civiles, 1966	Señala "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación; y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social" (Artículo 26).
Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969	Establece el "respeto de los derechos y libertades [...] sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social" (Artículo 1). Establece que todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley (Artículo 24).
Convenio de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación (núm. 111), 1958	Establece que el término "discriminación" comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.
Convenio sobre igualdad de remuneración, (núm. 100), 1951	Define el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres: "A los efectos del presente Convenio: [...] (b) La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo".

Los instrumentos de derechos humanos descritos establecen obligaciones y derechos a garantizar por parte de los Estados Partes a fin de resguardar la igualdad entre las personas y, a su vez, proscribir la discriminación por cualquier motivo. Asimismo, la expedición de convenios internacionales enfocados en la protección de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación ha sido fundamental para reconocer que la discriminación también acontece en entornos laborales.

De la misma forma, a nivel interno existe normativa general y políticas públicas relacionadas con los grupos de especial protección:

NORMATIVA NACIONAL	
Marco General	
Constitución Política del Perú, 1993	Establece el derecho de toda persona a la igualdad y no discriminación y consagra la igualdad de oportunidades en el ámbito de las relaciones de trabajo.





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



Ley Nº 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo	Define al Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo como el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo. Es el organismo competente en la formulación, planeamiento, dirección, coordinación, ejecución, supervisión y evaluación d las políticas nacionales y sectoriales sobre derechos fundamentales en el ámbito laboral.
Decreto Supremo Nº 004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	Establece que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST) es un órgano de línea responsable de formular las políticas públicas y funciones sustantivas orientadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación. El artículo 53, señala que una de sus funciones específicas es promover la igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso, permanencia y salida del mercado de trabajo de mujeres y grupos vulnerables.
Normas que aprueban políticas públicas a favor de grupos de especial protección	
Ley Nº 28983	Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Ley Nº 30490	Ley de la Persona Adulta Mayor
Ley Nº 27986	Ley de los Trabajadores del Hogar
Ley Nº 26626	Encargan al Ministerio de Salud la elaboración del Plan Nacional de Lucha contra el Virus de Inmunodeficiencia Humana, el SIDA y las enfermedades de transmisión sexual.
Ley Nº 30287	Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú
Ley Nº 28867	Ley que modifica el Artículo 323 del Código Penal
Ley Nº 27942	Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
Ley Nº 30364	Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar
Ley Nº 30709	Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
Decreto Supremo Nº 027-2007-PCM modificado por Decreto Supremo Nº 052-2011-PCM	Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional Incorpora el siguiente Anexo en las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento: "9. EN MATERIA DE EMPLEO Y MYPE 9.1 Desarrollar políticas enfocadas en la generación de empleo digno. (...) 9.1.1 Ámbito de aplicación Las Políticas Nacionales de Empleo son de alcance para todas las entidades del gobierno nacional, los gobiernos regionales y los gobiernos locales, de conformidad con lo establecido en el numeral 1 del artículo 4º de la Ley Nº 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo"

3. DIAGNÓSTICO GENERAL.

La generación de información estadística sobre la situación de los grupos de especial protección en el mercado de trabajo es esencial para el diseño de políticas públicas. No obstante, como se evidencia a continuación, a pesar de los avances dados no en todos los



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

casos se cuenta con información suficiente, que permita caracterizar la situación de estos grupos y que contribuya a identificar los principales problemas que afrontan. Es por ello que en el proceso de elaboración de este Plan no sólo se ha tomado en cuenta las estadísticas existentes, sino toda la información disponible y, sobre todo, la aportada por los propios grupos beneficiarios.

En términos generales, en cuanto a información generada y accesible se aprecian diferencias importantes: en el caso de las mujeres y las personas con discapacidad se cuenta con mayor información sobre las cifras vinculadas al empleo; mientras que, en el caso de los otros grupos de especial protección la información es reducida o inexistente, ello a pesar de recientes avances como la inclusión de una pregunta sobre autoidentificación en el censo del año 2017 que contribuirá a la definición de las brechas raciales en el mercado de trabajo aún no exploradas. En todo caso, la situación descrita evidencia que el propio Plan deberá incidir en la generación de información de calidad, en especial con relación a grupos de especial protección respecto de los cuales ésta es deficiente o inexistente.

3.1. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO.

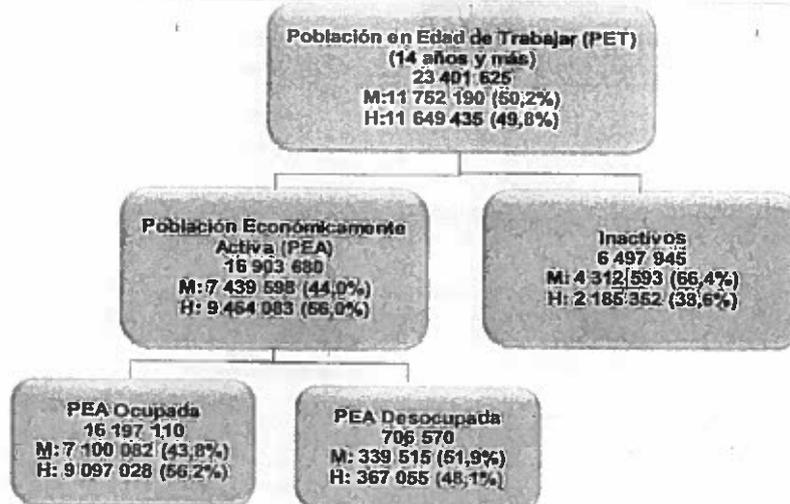
A pesar de los esfuerzos realizados para lograr la igualdad de género en el mercado de trabajo, todavía persisten grandes brechas, que se evidencian no solo en el acceso al mercado de trabajo, sino también en la calidad del empleo.

A. Características del empleo femenino y masculino.-

- La Población en edad de trabajar de acuerdo a su condición de actividad

En el Perú las personas que cuentan con 14 y más años conforman la Población en Edad de Trabajar (PET). En el 2016, esta población en edad de trabajar estuvo conformada por 23 millones 401 mil 625 personas, de las cuales el 50.2% (11 752 190) lo conformaron la población femenina y el 49.8% (11 649 435) la población masculina.

Gráfico N° 1
Perú: Distribución de la población en edad de trabajar por condición de actividad, 2016



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2016.

Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

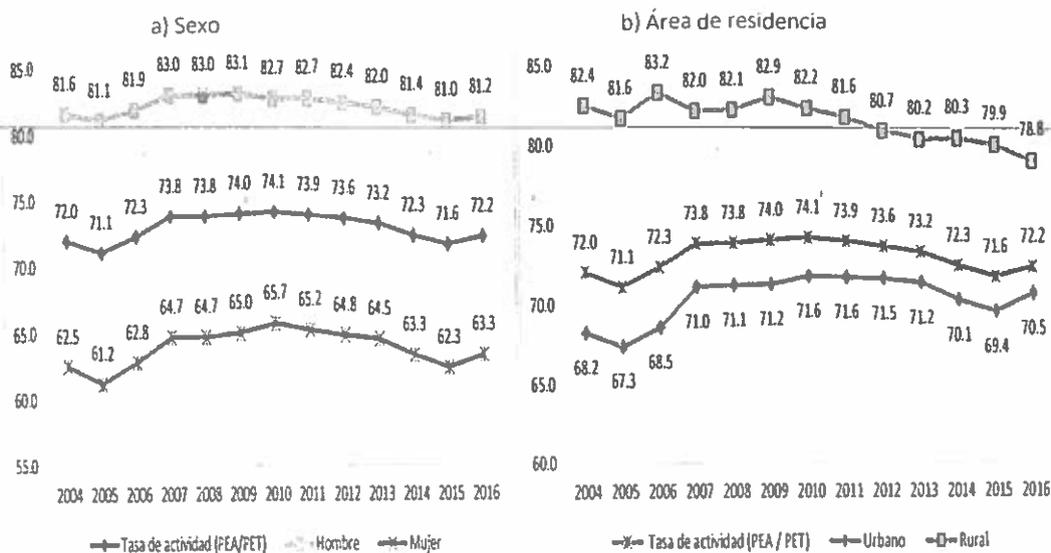
- Persiste la disparidad entre las tasas de participación de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo

La tasa de participación es un indicador que mide la proporción de la población en edad de trabajar (PET) que se encuentra participando activamente en el mercado de trabajo (PEA). Esta Población Económicamente Activa (PEA) se encuentra conformada por personas que se encuentran trabajando (empleados) y aquellas que se encuentran buscando activamente un empleo (desempleados).

La participación de la población económicamente activa femenina ha fluctuado entre tasas de 61% y 66% en el periodo 2004-2016. Sin embargo, el mayor acceso al mercado de trabajo se evidenció en la población económicamente activa masculina con tasas que fluctuaban entre 81% y 83% para este mismo periodo, lo que significó una disparidad entre 17 y 19 puntos porcentuales entre las tasas de la población masculina y femenina en los últimos doce años.

Teniendo en cuenta el área de residencia, para el periodo 2004-2016 la tasa de participación fluctuó entre el 82,4% y 78,8% en el área rural, mientras que en el área urbana esta tasa fue menor, es decir, entre el 68,2% y el 70,5%. Se puede apreciar una tasa de participación fluctuante en el área rural entre el 2004 y 2009 para después mostrar una tendencia decreciente. La más grande brecha en las tasas de participación entre el área urbana y rural se registró en el 2006 de 14,7 puntos porcentuales y la menor tasa en el 2016 con una brecha de 8,3 puntos porcentuales.

Gráfico N° 2
Perú: Tasa de participación por sexo y área de residencia, 2004-2016



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004-2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

- Entre los principales factores que influyen en la mayor probabilidad de las mujeres en la participación laboral se encuentra la edad, los años de educación, si son jefas de hogar y otras características del hogar³

Conforme a un estudio elaborado por la DGDFSST, los factores que intervienen en la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado de trabajo son de dos tipos: los relacionados a las características del hogar y los relacionados con las características individuales de la persona. Estos factores pueden influir en forma positiva o negativa en la probabilidad de participación laboral de la mujer.

Entre los factores relacionados con las características del hogar que aumentan la probabilidad de que una mujer participe en el mercado de trabajo se encuentra el número de miembros del hogar, el número de miembros del hogar cuyas edades fluctúan entre 6 y 14 años y el pertenecer a un hogar no pobre.

Al parecer, un mayor número de miembros del hogar permitiría una mayor distribución de los quehaceres del hogar, lo cual a su vez incrementará la probabilidad de que la mujer participe en el mercado de trabajo. Asimismo, que los miembros del hogar cuyas edades se encuentran entre 6 y 14 años y cursen estudios escolares incrementarían la probabilidad de que la madre participe en el mercado de trabajo. Finalmente, pertenecer a un hogar no pobre permitiría contratar ayuda externa para las labores del cuidado del hogar, lo que también incrementaría la probabilidad de que la mujer participe en el mercado de trabajo.

Por el contrario, entre las características del hogar que reducen la probabilidad de una mujer en participar en el mercado de trabajo se encuentran el número de miembros de hogar cuya edad sea menor a 6 años, el número de miembros de hogar cuya edad sea mayor a 65 años, el número de enfermos crónicos en el hogar y los ingresos brutos del resto de miembros del hogar.

El número de niños menores de 6 años en el hogar y la presencia de adultos mayores de 65 años, disminuye la probabilidad de que una mujer participe en el mercado laboral pues deberá dedicarse al cuidado y las responsabilidades familiares. La presencia de niños menores de 6 años que requieren la asistencia de la madre para su cuidado y alimentación así como los cuidados que demandan los adultos mayores de 65 años también desfavorece la participación en el mercado de trabajo. En este mismo sentido, el número de enfermos crónicos en el hogar parece ser una variable que contribuye a que la población femenina tenga menores probabilidades de participar en el mercado de trabajo debido al mayor tiempo dedicado al cuidado de las personas enfermas. Igual ocurre con los ingresos brutos del resto de miembros del hogar, dado que a menores ingresos brutos se reducen la probabilidad de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Lo anotado denota la vigencia de patrones culturales que asignan la responsabilidad del cuidado a las mujeres antes que a los hombres y evidencia de qué forma estos patrones afectan las oportunidades de empleo de las mujeres.

³ Resultados a partir de la aplicación de un modelo econométrico con el objetivo de identificar los factores que influyen en la participación laboral de la mujer en MTPE. DGDFSST. Brechas salariales en el mercado laboral peruano. Documento interno. Octubre 2017.



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Entre las características individuales que aumentan la probabilidad de la mujer en participar en el mercado de trabajo se encuentran: la edad, años de educación, ser jefas de hogar y el estado civil.

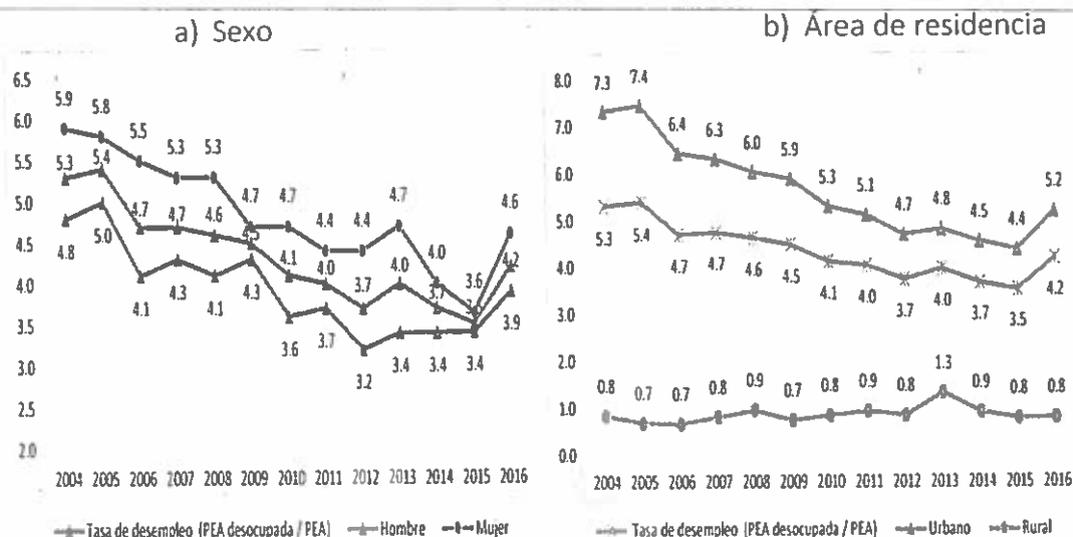
La variable edad denota que a medida que se incrementan los años se incrementa también la participación laboral femenina, lo que parece reflejar la importancia que puede adquirir la variable "experiencia potencial de la persona". La variable años de educación nos indica que a mayor número de años de estudio aumenta la probabilidad de participar en el mercado de trabajo. Asimismo, el hecho que la mujer sea jefa de hogar también incrementaría la participación debido a que tal situación presionaría para su participación laboral con el objeto de solventar los gastos del hogar. En este caso se ha considerado a mujeres sin pareja, lo cual incrementa la probabilidad de participar en el mercado de trabajo.

- La tasa de desempleo en la población femenina ha presentado una tendencia decreciente en los últimos doce años

La tasa de desempleo para la población femenina ha presentado un continuo decrecimiento desde el 2004, con excepción de los años 2013 y 2016. En el 2016, la tasa de desempleo de la población femenina fue de 4,6% (5 de cada 100 mujeres se encontraban buscando empleo activamente) mientras que la tasa de desempleo de la población masculina fue 3,9% (4 de cada 100 hombres se encontraban desempleados).

La tasa de desempleo total por área de residencia fue reflejo de la tasa de desempleo del área urbana, mientras que la tasa de desempleo en el área rural permaneció alrededor del 1% en el periodo 2004 – 2016 sin muchas fluctuaciones. La tasa de desempleo en el área urbana fue decreciendo de 7,3% en el 2004 a 4,4% en el 2015 para después incrementarse levemente en el 2016.

Gráfico N° 3
Perú: Tasa de desempleo por sexo y área de residencia, 2004-2016



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004-2016. Metodología actualizada. Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

- Los niveles de subempleo son más altos para las mujeres que para los hombres

Uno de los principales problemas en el mercado de trabajo en el Perú lo constituye la situación de subempleo de gran parte de la población trabajadora, especialmente el subempleo por ingresos. Si nos concentramos en la fuerza laboral femenina, el 53,5% de esta población se encontraba subempleada por ingresos, es decir, obtuvo ingresos por debajo del ingreso mínimo referencial⁴ en comparación al 33% de la PEA masculina. Esto quiere decir que las mujeres enfrentan una situación de desventaja en el mercado de trabajo, ya que la mayoría sólo logra obtener ingresos equivalentes o por debajo del valor de una canasta mínima de consumo familiar por perceptor de ingreso.

Cuadro N° 1
Perú: PEA por niveles de empleo según sexo, 2016
(Absolutos y porcentaje)

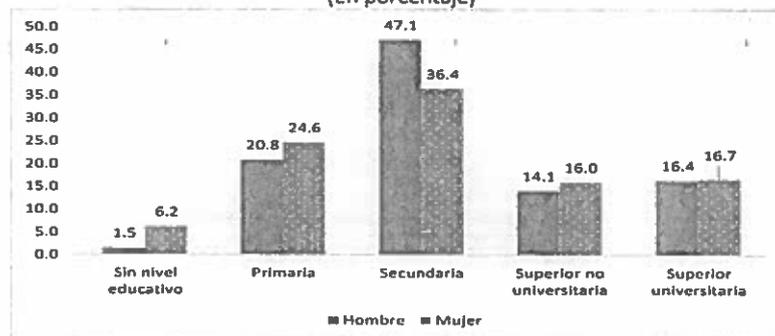
Niveles de Empleo	Total		Sexo			
	Abs.	%	Hombre		Mujer	
			Abs.	%	Abs.	%
Total PEA	16,903,680	100.0	9,464,083	100.0	7,439,598	100.0
Desempleo	706,571	4.1	367,055	3.9	339,515	4.6
Subempleo	7,595,737	44.9	3,360,361	35.5	4,235,376	56.9
Subempleo por horas	492,618	2.9	239,441	2.5	253,177	3.4
Subempleo por ingresos	7,103,119	42.0	3,120,920	33.0	3,982,199	53.5
Empleo adecuado	8,601,374	50.9	5,736,667	60.6	2,864,707	38.5

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

- Predominan bajos niveles educativos en trabajadoras mujeres

El mayor nivel educativo alcanzado por la población femenina es el nivel secundario. Sin embargo; este nivel predomina en la población masculina. Salvo el nivel secundario, la mayor concentración de la población femenina se registra en el nivel primario.

Gráfico N° 4
Perú: PEA ocupada por nivel educativo según sexo, 2016
(En porcentaje)



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

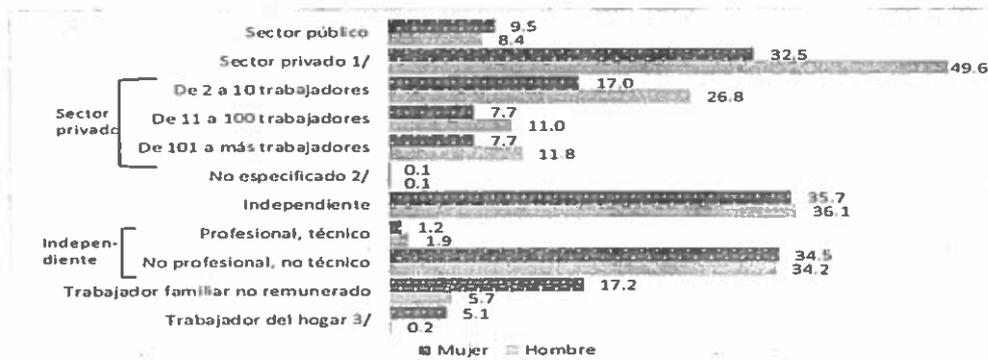
⁴ El Ingreso Mínimo Referencial es aquel ingreso que cubre la canasta mínima de consumo familiar entre el promedio de perceptores de ingresos laborales por hogar. Las definiciones de subempleo por horas, por ingresos y el Ingreso Mínimo Referencial fueron tomadas de las notas a pie del cuadro Niveles de Empleo en <http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/peru-total-por-sexo/>

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- La presencia femenina predomina como trabajadora familiar no remunerada

En el 2016, la población ocupada femenina se concentró principalmente en la categoría de independiente no profesional, no técnico. En segundo lugar, se concentró en empresas de 2 a 10 trabajadores. No obstante, la presencia femenina predomina en el mercado de trabajo como trabajadora familiar no remunerada (17,2%) en relación a los hombres (6,7%).

Gráfico N° 5
Perú: PEA ocupada por estructura de mercado según sexo, 2016
(En porcentaje)



1/ Se incluye a los empleadores

2/ Cifras referenciales

3/ Cifra referencial para la población masculina

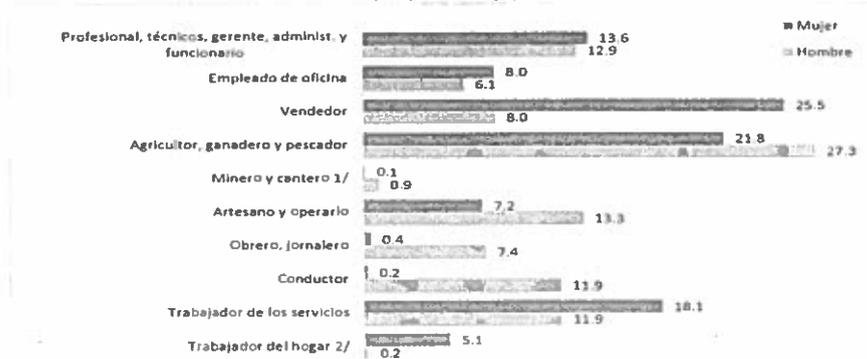
Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2016. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

- Mayor presencia femenina en ocupaciones sobre ventas, agricultura y servicios, que refleja una gran segmentación ocupacional por género

En el Perú, la población ocupada femenina se concentra en ocupaciones de ventas, agricultura y servicios. En el 2016, el 25,5% de la población ocupada femenina se concentró en ventas; el 21,8% se concentró en agricultura, ganadería y pesca, y el 18,1% en servicios.

Gráfico N° 6
Perú: PEA ocupada por grupo ocupacional según sexo, 2016
(En porcentaje)



1/ Cifras referenciales; 2/ Cifras referenciales para la población masculina.

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2016. Metodología actualizada.

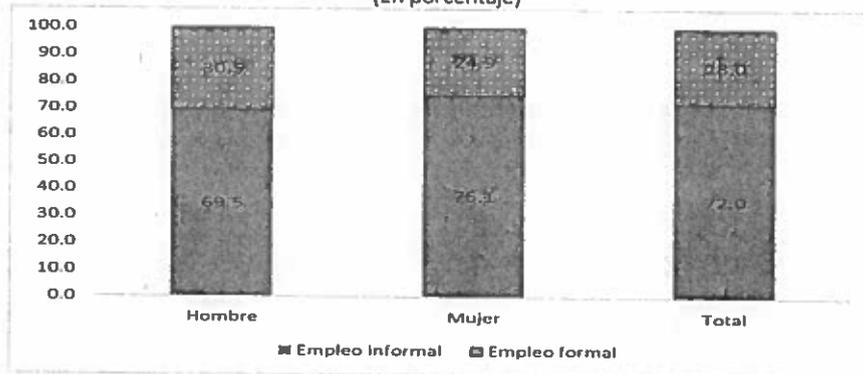
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- Gran parte de mujeres se concentran en el empleo informal

La población femenina presenta una mayor concentración de empleo informal, lo que les supone mayores dificultades para lograr un trabajo decente. Así, para el 2016, el 75,1% de la población ocupada femenina contaba con un empleo informal.

Gráfico N° 7
Perú: PEA ocupada por situación de informalidad según sexo, 2016
(En porcentaje)

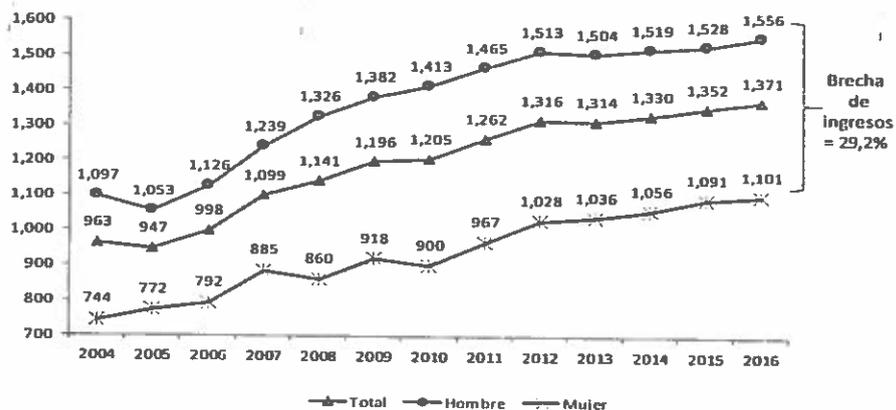


Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

B. Ingresos de la población ocupada femenina y masculina.-

En el 2016, la población masculina obtuvo ingresos reales promedios de S/. 1,556 soles, mientras que la población femenina obtuvo S/. 1,101 soles. Los ingresos reales promedios en la población femenina presentaron caídas en el 2008 y 2010, mientras que los ingresos reales promedios en la población masculina siempre estuvieron al alza a partir del 2006.

Gráfico N° 8
Perú: Ingresos reales promedios mensuales de la PEA ocupada según sexo,
2004-2016



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004-2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

A pesar que los ingresos de la población masculina y femenina han registrado una tendencia creciente, las brechas de ingresos entre ambas poblaciones han mostrado oscilaciones. En el



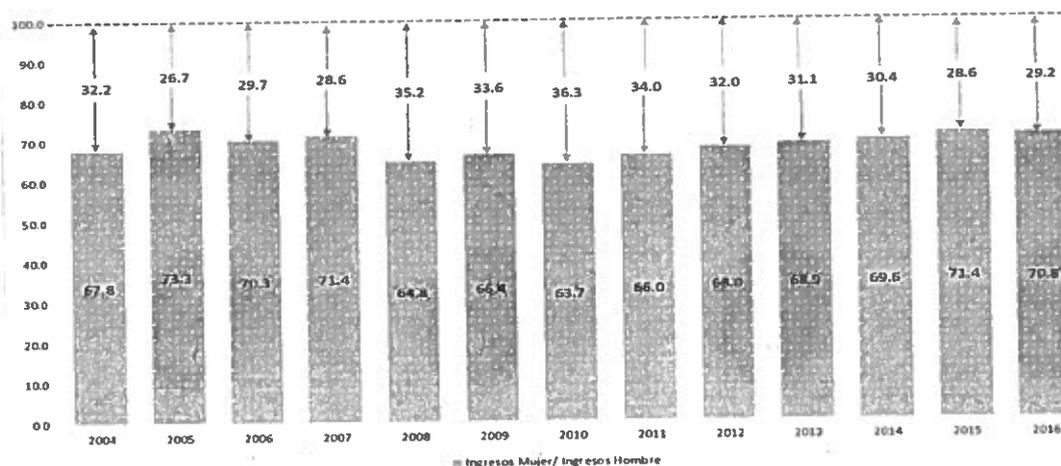
PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

año 2010 se alcanzó la brecha de ingresos más alta (36,3 %) para luego iniciar una reducción hasta el 2015 (28,6 %) e incrementarse a 29,2% en el 2016.

Gráfico N° 9
Perú: Relación entre el ingreso promedio mensual de las mujeres comparado con el de los hombres y brechas de ingresos, 2004-2016 (Porcentaje)

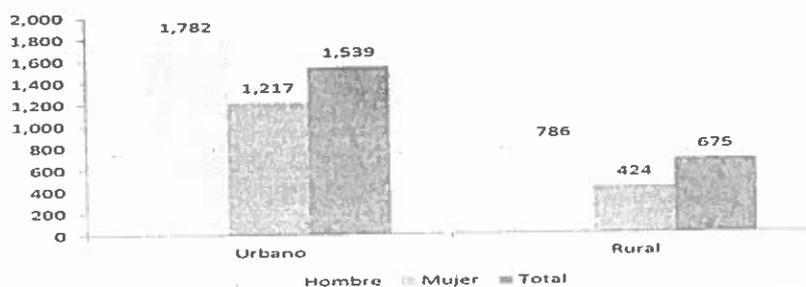


Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004-2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

- Ingresos promedios entre el área urbana y rural difieren sustancialmente al igual que entre hombres y mujeres dentro de cada área de residencia

En el área urbana, el ingreso promedio de los trabajadores asciende a S/. 1,539 soles, mientras que en el área rural se registra un ingreso promedio de S/. 675 soles. Existe, por tanto, una gran disparidad de ingresos entre los trabajadores del área urbana y rural, que se traduce en el hecho de que los trabajadores del área rural han logrado obtener apenas el 44% de los ingresos promedios de los trabajadores del área urbana. Otra diferenciación de ingresos alarmante, se evidencia entre hombres y mujeres con empleo dentro de cada área de residencia. Las mayores diferencias de ingresos entre ambos grupos poblacionales se registran en el área urbana con respecto al área rural. Así, en el área urbana los ingresos promedios de las mujeres fueron el 68% de los ingresos de los hombres, mientras que en el área rural, los ingresos de las mujeres fueron el 54% de los ingresos de los hombres.

Gráfico N° 10
Perú: Ingresos promedios mensuales de la PEA ocupada por sexo según área de residencia, 2016 (Soles)



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2004-2016.

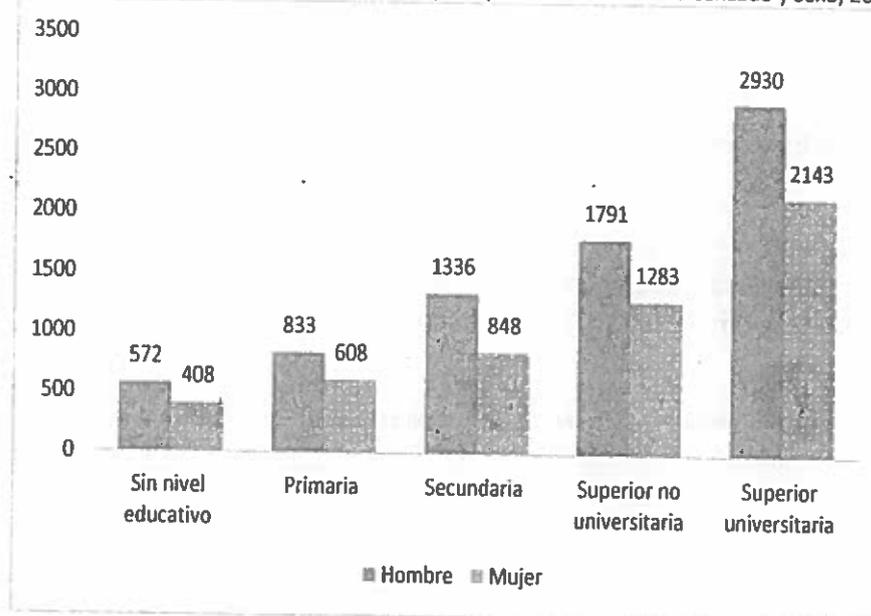
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

- Gran diferenciación de ingresos entre hombres y mujeres con los mismos niveles educativos

Conforme lo indican diversos estudios⁵, los incrementos en los niveles educativos de un individuo se encuentran asociados a sus mayores ingresos laborales (CARD: 2001) (YAMADA y CASTRO: 2010). Sin embargo, junto con esta correspondencia entre niveles educativos e ingresos, también es posible apreciar una diferenciación en los ingresos entre hombres y mujeres aun cuando cuentan con el mismo nivel educativo.

En efecto, aun cuando a menores niveles educativos las diferencias de ingresos son reducidas, a medida que la población ocupada femenina y masculina cuenta con nivel educativo secundaria y superior se aprecian mayores diferencias de ingresos entre ambas poblaciones, principalmente en el nivel educativo superior universitario. La población masculina con nivel educativo superior universitario obtuvo un ingreso mensual de S/. 2,930 soles, mientras que la población femenina obtuvo un ingreso de S/. 2,143 soles, esto es, solo el 73% de los ingresos de la población masculina.

Gráfico N° 11
Perú: Ingresos promedio mensuales de la PEA Ocupada por nivel educativo alcanzado y sexo, 2016 (Soles)



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2016.

Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

- Predominio de brechas de ingresos entre hombres y mujeres en el sector informal

Aunque en términos generales los trabajadores del sector formal obtuvieron mayores ingresos con relación a los trabajadores del sector informal, existen grandes diferencias

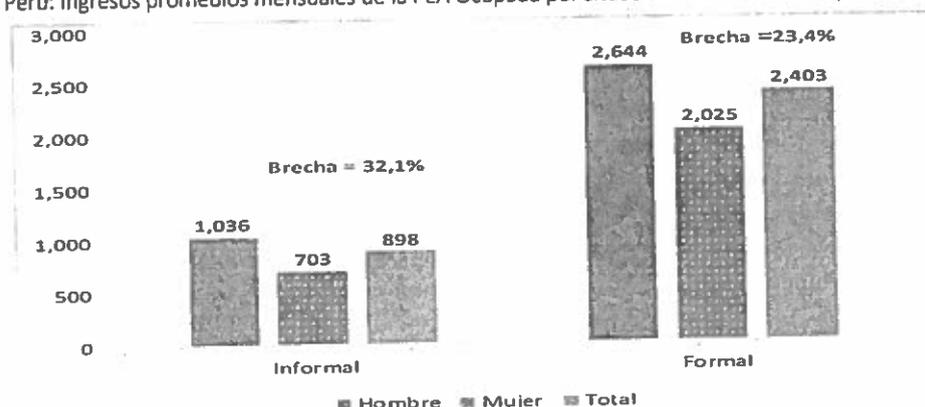
⁵ Card, D (2001), Yamada, G y F. Castro (2010), entre otros

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

entre los ingresos obtenidos por hombres (S/. 2644) y mujeres (S/. 2025). Estas diferencias generaron una brecha de ingresos de 23,4%.

En el sector informal, los niveles de ingresos fueron reducidos en comparación a los registrados en el sector formal. Sin embargo, también se registraron grandes diferencias entre los ingresos obtenidos por hombres (S/. 1036) y mujeres (S/. 703), que denotan una brecha de 32,1%. Tal situación permite aseverar que las mayores brechas de ingresos entre hombres y mujeres se generaron en el sector informal.

Gráfico N° 12
Perú: Ingresos promedio mensuales de la PEA Ocupada por situación de informalidad y sexo, 2016



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004-2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

- **Predominio de brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres**

En el 2016 del total de trabajadores en el sector privado, el 62,1% lo conformaron hombres y el 33% mujeres. La población masculina obtuvo una remuneración promedio mensual de S/. 2,349 soles y la población femenina una remuneración promedio de S/. 1,911 soles, lo que significó una brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres del 18,7%.

Cuadro N° 2
Perú: Trabajadores del sector privado y remuneraciones promedio según sexo, 2016
(Absolutos y porcentaje)

Sexo	Trabajadores del sector privado		Remuneraciones Promedio	Brecha de remuneraciones
	(N°)	%	{Nuevos soles}	%
Masculino	2056242	62.1	2349	} 18.7
Femenino	1092578	33.0	1911	
No determinado	163928	4.9		
Total	3312749	100.0	2147	

Fuente: MTPE – OGTIC – Oficina de Estadística. Planilla Electrónica – T-Registro y PLAME 2016.
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

- **Presencia de población femenina en los Programas del MTPE**

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Del total de la población que participa en los Programas del MTPE alrededor del 77% es beneficiaria del programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú" y un 23% de la población participa en los programas orientados a brindar capacitación para inserción laboral o para autoempleo, como son el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú" y el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos".

Los programas del Sector han incorporado la cuota de género y como resultado de ello se observa una mayor participación de la población femenina. Así, el número total de mujeres que participaron en todos los programas alcanzó la cifra de 46,351 y del total de la población femenina participante, el 82,3% obtuvieron un empleo temporal y el 17,5% participó en alguna capacitación. Estos resultados ya constituyen una evidencia clara del impacto progresivo que los programas de empleo del Sector pueden tener en el objetivo de promover la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación.

Cuadro N° 3
Participación de la población por tipo de programa que incorpora cuota de género
según sexo, 2016
(Absolutos y porcentaje)

Tipo de Programa	Total		Sexo			
			Hombre		Mujer	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Total	68407	100.0	22056	100.0	46351	100.0
Capacitación laboral	15733	23.0	7638	34.6	8095	17.5
"Impulsa Perú" 1/ 2/	10881	15.9	5217	23.7	5664	12.2
"Jóvenes Productivos" 3/	4852	7.1	2421	11.0	2431	5.2
Generación de Empleo	52513	76.8	14363	65.1	38150	82.3
"Trabaja Perú"	52513	76.8	14363	65.1	38150	82.3
Proyectos Productivos	161	0.2	55	0.2	106	0.2
"Jóvenes Productivos" 4/	161	0.2	55	0.2	106	0.2

1/ Fuente: SISREG de Impulsa Perú.

2/ Se ha incorporado en una sola matriz los servicios del Programa Impulsa Perú: Capacitación para la Inserción Laboral, Certificación de Competencias Laborales y Capacitación para el Autoempleo.

3/ Fuente: Aplicativo Joven Net.

4/ Los proyectos productivos tienen por objetivo, impulsar el establecimiento y desarrollo de microempresas, que estimulen la generación de empleos, mejoren el nivel de vida y fomenten el arraigo de los beneficiarios en su tierra.

Fuente: MTPE. Programas "Jóvenes Productivos", "Impulsa Perú" y "Trabaja Perú".

Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

3.2. SITUACIÓN DE LOS OTROS GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO.

Tal como se ha indicado en el apartado referido al diagnóstico general, a pesar de los avances que en los últimos años se han llevado a cabo en el campo de la recopilación de información, aún no se cuenta con información estadística suficiente (sobre todo información primaria) con relación a algunos grupos de especial protección, situación que



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

afecta las posibilidades de diagnóstico y el diseño de medidas efectivas para revertir las situaciones de exclusión que enfrentan. La dotación de información es variable para cada grupo y esto alerta sobre la necesidad de que algunas de las acciones estratégicas del Plan Sectorial se avoquen a la mejora del acopio y procesamiento de información.

Seguidamente, sobre la base de la información disponible presentamos los principales indicadores laborales de las personas con discapacidad para el año 2012, de la población afroperuana para el año 2014 y de la población adulta mayor para el año 2016.



A. El Empleo en las Personas con Discapacidad, 2012⁶.-

- Características sociodemográficas: más mujeres que hombres

En el 2012, la población que registró alguna forma de discapacidad en el Perú representó el 5,2 % de la población total (1'575,402 personas). Del total de personas con discapacidad, el 52,1% son mujeres y el 47,9% hombres. Por grupos de edad, el 50,4% de las personas con discapacidad cuentan con 65 años a más y el 23,4% con edades entre los 45 a 64 años.

- Características laborales: alto porcentaje de inactividad

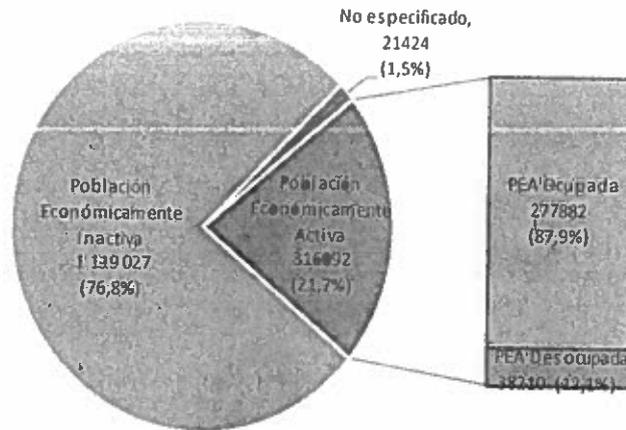
El 92,5% (1'456,543 personas) del total de la población con discapacidad se encuentra en edad de trabajar (14 a más años de edad). De este total, el 76% (1'119,027 personas) califica como Población Económicamente Inactiva (PEI) debido a que no busca ni desea trabajar.

La Población Económicamente Activa (PEA) o la fuerza laboral representa el 21,7% del total de la población con discapacidad (316,092 personas). De este total de la PEA, el 87,9% se encontraba insertada en el mercado de trabajo, mientras que el 12,1% (38,210 personas) es población desempleada.

⁶ Información basada en el documento del MTPE. Situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo peruano, 2012.

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Gráfico N° 13
Perú: Distribución de las personas con alguna discapacidad en edad de trabajar por condición de actividad, 2012



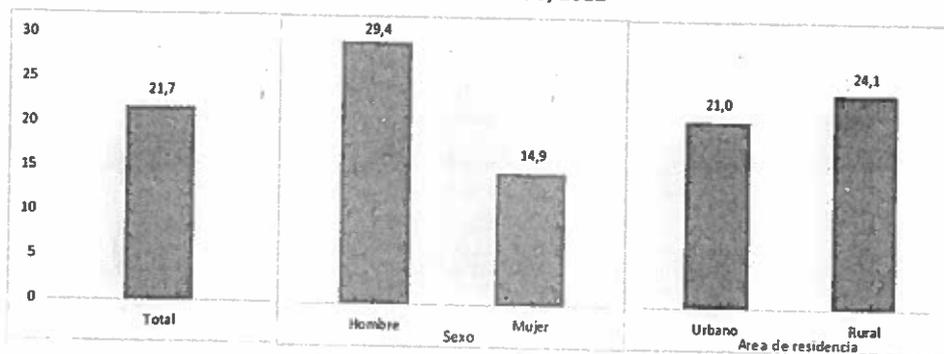
Fuente: INEI – Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012.

Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

- **Tasa de actividad o tasa de participación: mucho mayor entre hombres que en mujeres**

La tasa de actividad representa la proporción de la población en edad de trabajar que participa activamente en el mercado de trabajo. Para el año 2012, la tasa de actividad del total de personas con discapacidad fue de 21,7%, siendo la tasa de actividad de los hombres (29,4%) bastante mayor que la de las mujeres (14,9%). Según área de residencia, la tasa de actividad de las personas con discapacidad que residían en el área rural fue del 24,1%, cifra mucho mayor a la tasa de actividad en el área urbana (21%).

Gráfico N° 14
Perú: Tasas de actividad de las Personas con discapacidad según sexo y Área de residencia, 2012



Fuente: INEI – Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012.

Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

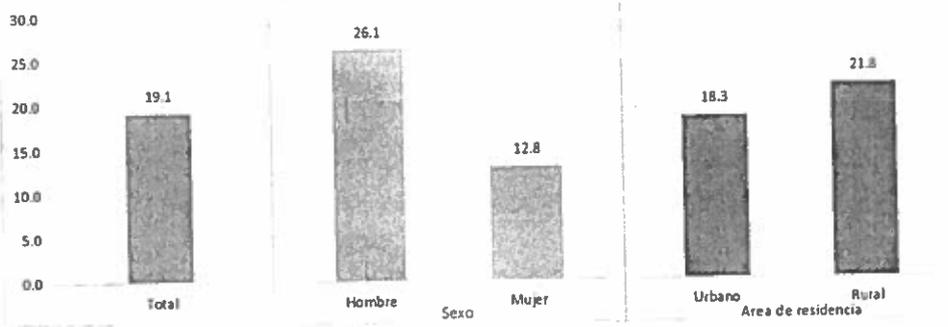
- **Tasa de ocupación: mucho mayor entre hombres que en mujeres**

La tasa de ocupación representa la proporción de la Población en Edad de Trabajar (PET) que se encuentra empleada. En el 2012, el 19,1% de la PET con discapacidad se encontraba insertada en el mercado de trabajo. Es decir, 277,882 personas con discapacidad contaban

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

con un empleo. La mayor tasa de ocupación se registró en los hombres (26,1%) y en menor porcentaje en las mujeres (12,8%). Asimismo, es mayor la tasa de ocupación en el área rural (21,8%) que en el área urbana (18,3%).

Gráfico N° 15
Perú: Ratio empleo/población o tasa de ocupación de las Personas con discapacidad según sexo y área de residencia, 2012

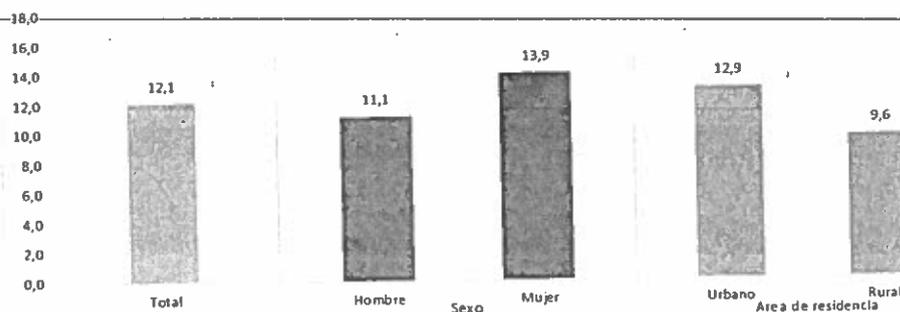


Fuente: INEI – Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012.
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

- Tasa de desempleo: mayor en las mujeres que en los hombres

La tasa de desempleo de las personas con discapacidad para el año 2012 registró la cifra de 12,1% a nivel nacional. La población con discapacidad que registró la mayor tasa de desempleo fue la femenina (13,9%) en relación a la población masculina (11,1%). Según área de residencia, la mayor tasa de desempleo se evidenció en el área urbana (12,9%) y una menor tasa en el área rural (9,6%).

Gráfico N° 16
Perú: Tasas de desempleo de las Personas con discapacidad según sexo y Área de residencia, 2012 (Porcentaje)



Fuente: INEI – Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012.
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

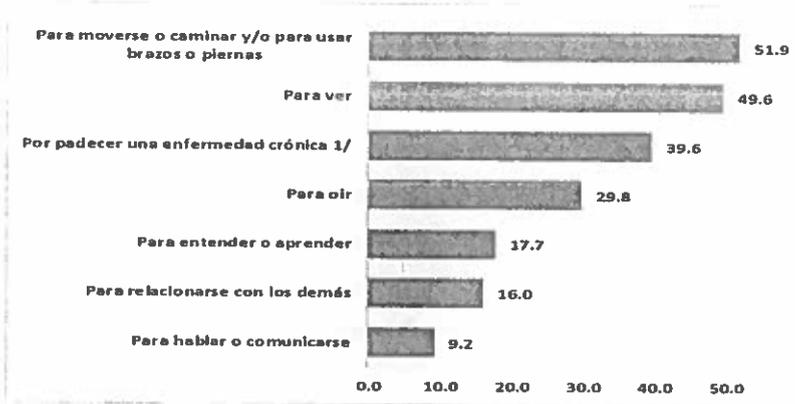
- Empleo por tipo de limitación

De las personas con discapacidad que se encuentran trabajando, el mayor segmento (51,9%) presentó limitaciones permanentes para moverse o caminar y/o para usar brazos y piernas. El segundo grupo con un empleo (49,6%) presenta la limitación permanente para "ver".



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Gráfico N° 17
Perú: PEA ocupada con discapacidad por tipo de limitación permanente, 2012
(Porcentaje)



1/ Comprende taquicardias, anemia severa, asma, diabetes, obesidad, hipo e hipertiroidismo, problemas en la piel, úlceras, dificultades urinarias, esterilidad.

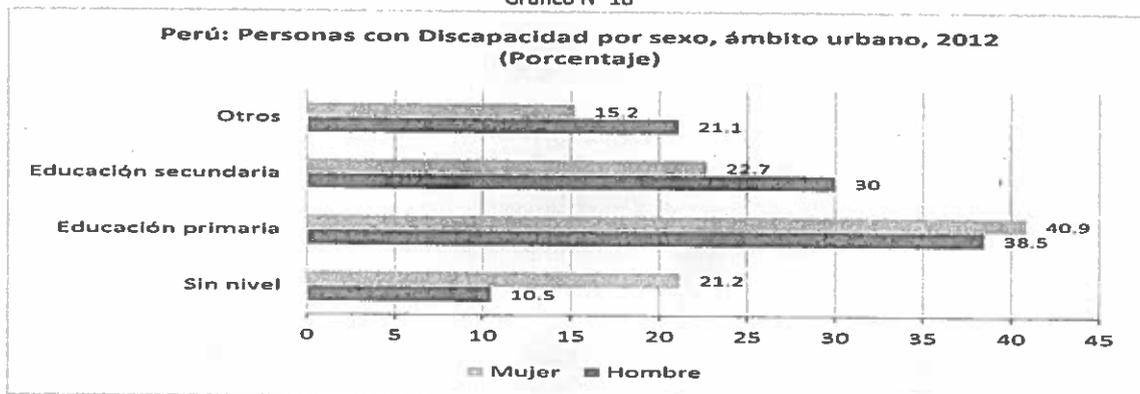
Fuente: INEI – Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012.

Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

• Nivel educativo de las Personas con discapacidad: bajos niveles educativos en mujeres

El 40.4% de personas con discapacidad solo cuentan con nivel de educación primaria, mientras que el 22.3% no cuentan con ningún nivel educativo. El problema se acrecienta en el caso de las mujeres con discapacidad. Así tenemos que a nivel urbano el 41% de mujeres con discapacidad solo cuentan con nivel de educación primaria y el 21.2% no cuentan con ningún nivel educativo. Asimismo, a nivel rural, el 33.2% de mujeres con discapacidad solo cuentan con nivel de educación primaria y el 57.7% no cuentan con ningún nivel educativo.

Gráfico N° 18



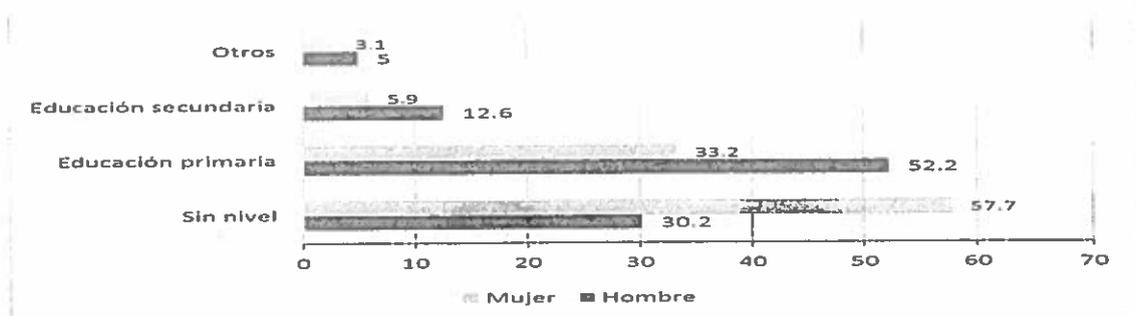
Fuente: INEI – Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012.

Elaboración: MTPE – Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST).

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Gráfico N° 19

Perú: Personas con Discapacidad por sexo, ámbito rural, 2012
(Porcentaje)



Fuente: INEI – Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012.

Elaboración: MTPE – Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST).



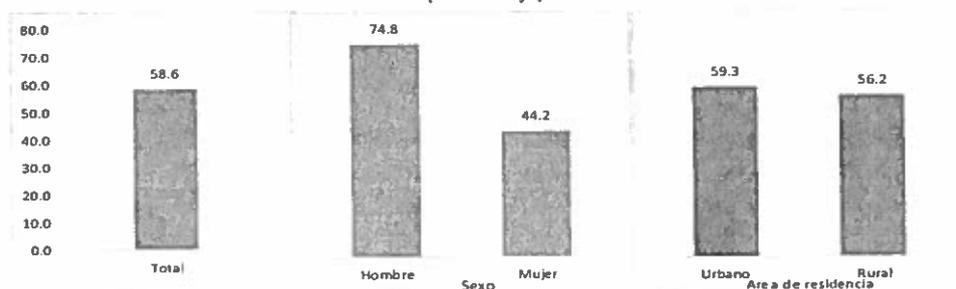
B. El Empleo en la Población Afroperuana, 2014.-

Junto con otros colectivos, la población afroperuana ha enfrentado y continúa enfrentando el problema de discriminación racial en nuestro país, situación que atenta contra su dignidad e impide el goce efectivo de sus derechos fundamentales. En el año 2014 se llevó a cabo el estudio Especializado sobre Población Afroperuana (EEPA)⁷ 2014. Entre sus principales resultados dentro del campo laboral se estima que el 59% de la población afroperuana de las 7 regiones de la costa del país participó en el mercado de trabajo sea trabajando o buscando trabajo, es decir conformó la PEA Afroperuana. Asimismo, la mayor participación en el mercado de trabajo lo conformó la población masculina (75%), mientras que solo el 44% del total de mujeres afroperuanas participaron en el mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta el área de residencia, del total afrodescendientes que residen en la zona urbana el 59% se encontraban trabajando o buscando empleo, y del total que residía en la zona rural el 56% se encontraba en esta misma situación.

Gráfico N° 20

Población Económicamente Activa (PEA) afroperuana por sexo y área de residencia, 2014
(Porcentaje)



Fuente: GRADE. Estudio Especializado sobre Población Afroperuana (EEPA), 2014

Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL)

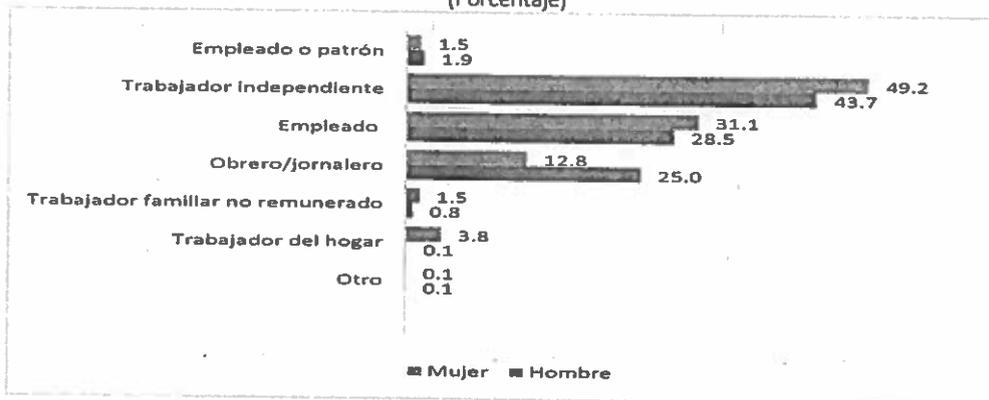
⁷ Como se indica en dicho estudio, éste se llevó a cabo sobre la base de una muestra representativa del marco muestral en comunidades donde existe una presencia importante de afroperuanos. No obstante, esta muestra no es representativa a escala nacional. La recolección de información del EEPA se efectuó en siete regiones de la costa del país. (GRADE: EEPA, 2014).



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

De acuerdo al Estudio Especializado, en el 2014 la mayoría de la población afroperuana trabajó como independiente y en segundo lugar como empleado; sin embargo, es bastante mayor la proporción de mujeres en estas categorías ocupacionales en relación a los hombres. Contrariamente, en la categoría ocupacional de obrero/jornalero, la proporción de hombres es bastante mayor a la proporción de mujeres.

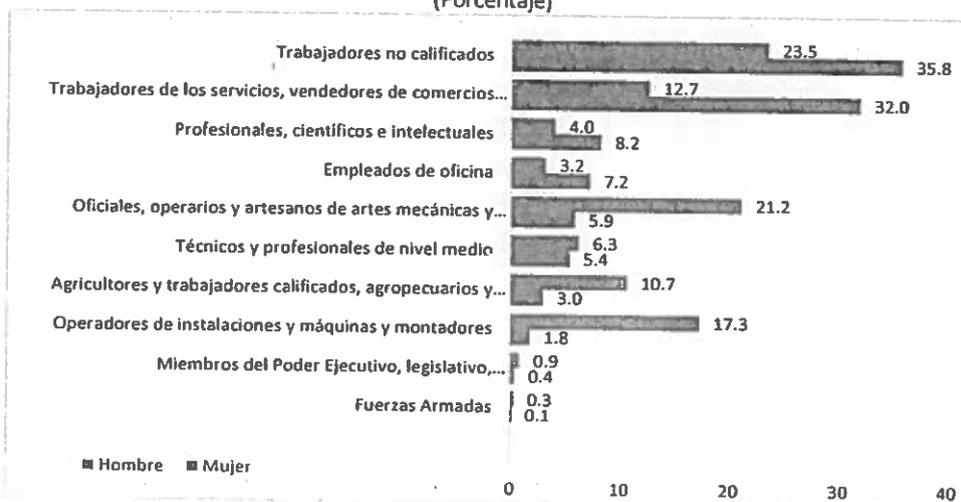
Gráfico N° 21
PEA ocupada afroperuana por categoría ocupacional según sexo, 2014
(Porcentaje)



Fuente: GRADE. Estudio Especializado sobre Población Afroperuana (EEPA), 2014
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL)

La población femenina afrodescendiente se concentra principalmente en las ocupaciones como trabajadoras no calificadas (35,8%) y como trabajadoras de los servicios, vendedores de comercios y mercado (32,0%), mientras que la población afrodescendiente masculina predomina también como trabajadores no calificados (23,5%) y en una menor proporción como oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios (21,2%).

Gráfico N° 22
PEA ocupada afroperuana por grupo ocupacional según sexo, 2014
(Porcentaje)

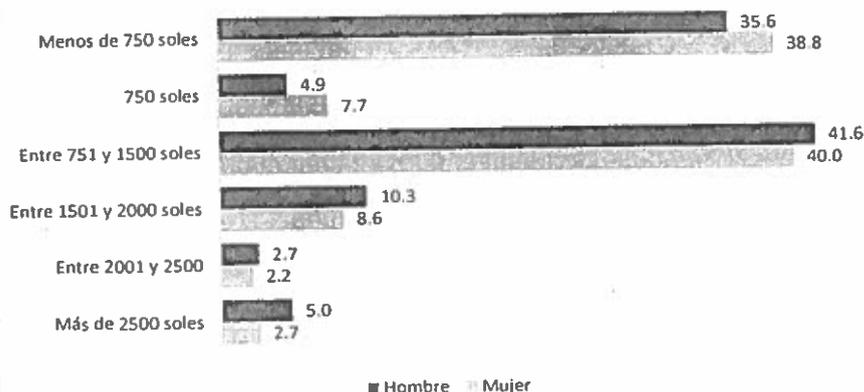


Fuente: GRADE. Estudio Especializado sobre Población Afroperuana (EEPA), 2014
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL)

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Cuatro de cada diez jefes de hogar afroperuano hombre y mujer entrevistados obtienen ingresos que fluctúan entre S/. 751 y S/. 1,500 soles. Sin embargo, más de la tercera parte de los/as jefes de hogar afroperuana, especialmente mujeres perciben ingresos menores a los 750 soles. Contrariamente, solo el 5% de los jefes de hogar hombre y el 2,7% de jefe de hogar mujer perciben ingresos por más de S/. 2,500 soles.

Gráfico N° 23
Población afroperuana por rango de ingresos según sexo, 2014



Fuente: GRADE. Estudio Especializado sobre Población Afroperuana (EEPA), 2014
Elaboración: MTPE – DGDFFST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL)

C. El Empleo en la Población Adulta Mayor, 2016.-

• Características sociodemográficas

El Perú ha seguido el típico patrón de una transición demográfica, es decir, registrando una caída en la tasa de fertilidad después de una caída en la tasa de mortalidad, especialmente la tasa de mortalidad infantil. Estos cambios significativos en la transición demográfica han transformado la estructura de edades de la población peruana desde 1950 y sus proyecciones hasta 2050, donde se evidencia un proceso de envejecimiento de la población.

Así, nuestra población adulta mayor⁸ se ha ido incrementando a lo largo de los años. En 1950, de cada 100 personas, 42 eran menores de 15 años y 6 eran adultos mayores; en el 2015, 28 fueron menores de 15 años y 10 adultos mayores de cada 100 habitantes. En el 2025, 24 serán menores de 15 años y 13 adultos mayores de cada 100 personas y en el 2050, 19 serán menores de 15 años y 22 serán adultas mayores de cada 100 personas⁹. (INEI: 2009)

• Características Laborales

Al 2016, la población adulta mayor considerada dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) representó el 55,7%, es decir, 1'779,000 personas, las cuales en su gran mayoría se encontraban trabajando (98,2%) y un menor porcentaje se encontraban buscando un empleo (1,8%).

⁸ Son considerados adultos mayores a todas las personas que tienen 60 o más años de edad.

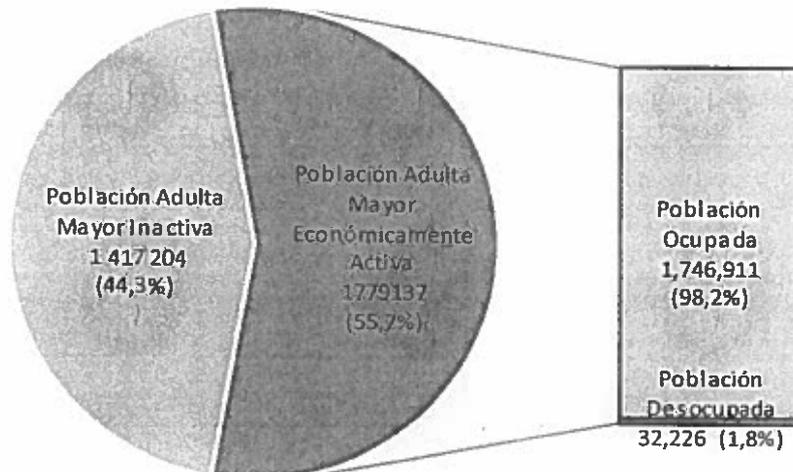
⁹ Estimación en base a INEI (2009) Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población (1950-2050).

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Los adultos mayores que no formaban parte de la PEA, conformaron la población adulta mayor inactiva, la cual representó el 44,3%, esto es alrededor de 1'417,000 personas.

Gráfico N° 24

Perú: Población adulta mayor por condición de actividad, 2016
(Absolutos y porcentaje)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2016. Metodología actualizada.

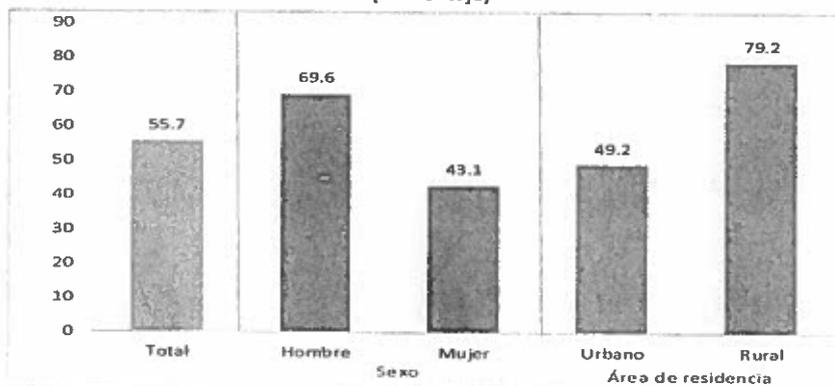
Elaboración: MTPE - DGDFSST - Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL)

Del total de la población adulta mayor masculina, alrededor del 70% se encontraba laboralmente activa, mientras que en el caso de la población femenina solo el 43% participaba activamente en el mercado laboral.

Por área de residencia, destacó la tasa de actividad del adulto mayor en el área rural (79,2%) frente al 49,2% registrado en el área urbana.

Gráfico N° 25

Perú: Tasas de actividad del adulto mayor según sexo y área de residencia, 2016
(Porcentaje)



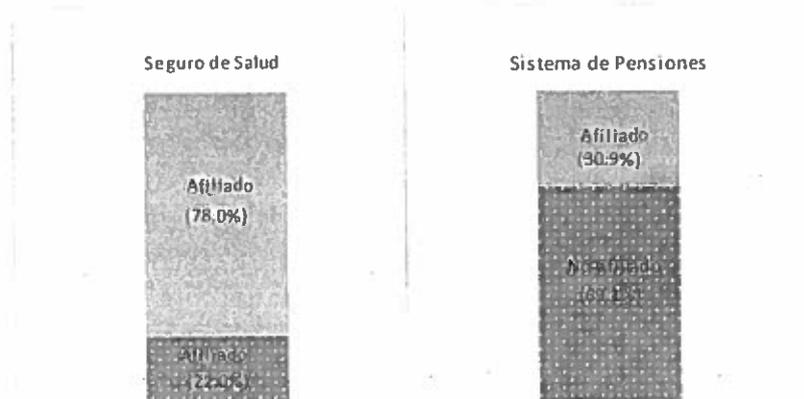
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2016. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE - DGDFSST - Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL)

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Del total de la población adulta mayor que se encontraba empleada, el 78% estaba afiliado a un seguro de salud, mientras que solo alrededor del 31% de esta misma población ocupada se encontraba afiliado a un sistema de pensiones. Esta última situación, nos muestra una situación preocupante al verificar que el 69% de la población ocupada adulta mayor no se encuentra afiliada a algún sistema de pensiones.

Gráfico N° 26
Perú: Afiliación al seguro de salud y al sistema de pensiones de la PEA ocupada adulta mayor, 2016
(Porcentaje)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2016. Metodología actualizada.
Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL)

4. ÁRBOL DE PROBLEMAS Y ÁRBOL DE MEDIOS Y FINES DEL PLAN

4.1. ÁRBOL DE PROBLEMAS DEL PLAN SECTORIAL.

Considerando los hallazgos presentados en el diagnóstico, así como de la revisión bibliográfica realizada para la elaboración de este Plan, se han identificado una serie de factores que determinan que las mujeres y las personas que integran los grupos de especial protección enfrenten dificultades particulares en el ejercicio de sus derechos en el acceso, permanencia y salida del mercado laboral y en el desarrollo de su potencial productivo.

Conforme se puede apreciar del siguiente gráfico, son tres los factores identificados como determinantes del problema núcleo señalado:

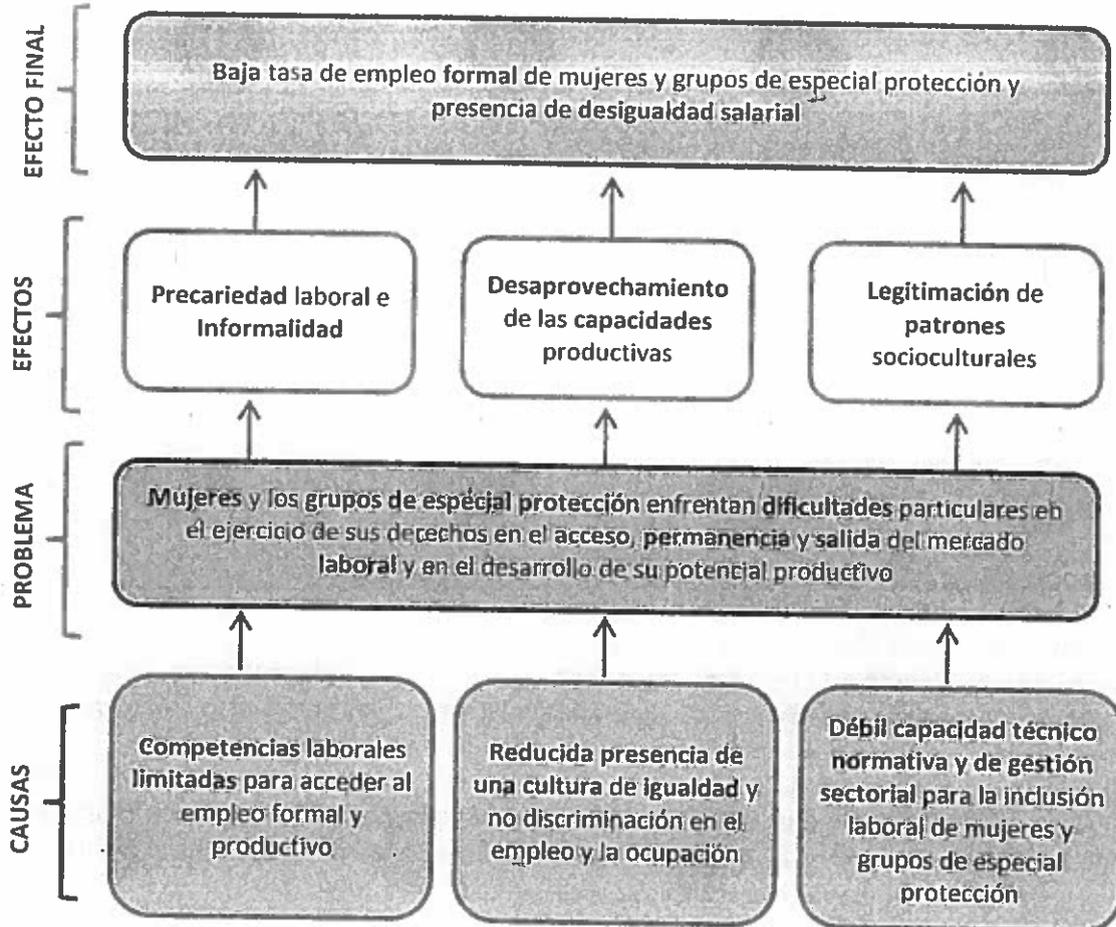
- (i) Las limitadas competencias laborales;
- (ii) Reducida presencia de una cultura de igualdad y no discriminación en el empleo; y,
- (iii) Débil capacidad técnico normativa y de gestión sectorial para incluir laboralmente a las mujeres y los grupos de especial protección.



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Gráfico N° 27

Árbol de Problemas del Plan Sectorial para la Igualdad y la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación 2018-2021



Desarrollo de las causas

- Competencias laborales limitadas para acceder al empleo formal y productivo

Con relación al primer factor, se puede advertir que la población objetivo del presente Plan experimenta bajos niveles de educación, lo cual repercute directamente en sus competencias laborales.

A modo de ejemplo, nos remitimos al Gráfico N° 4 de este documento, en el cual se puede observar que el mayor nivel educativo alcanzado por las mujeres es el secundario (36.4%) y, posteriormente, el primario (24.6%). Cuestión similar se replica en el caso de las personas con discapacidad, pues el 40.9% de personas con discapacidad solo cuentan con nivel de educación primaria y el 21.2% no cuentan con ningún nivel educativo, en el ámbito urbano. Ello se agrava en el caso de las mujeres con discapacidad pues, como se puede apreciar en el Gráfico N° 18, el 21.2% de las mujeres no tiene ningún nivel educativo, mientras que solo el 10.5% de los hombres se encuentra en esa situación; es decir, más del doble que los hombres.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Es claro, entonces, que nos encontramos frente a una población objetiva que no cuenta, en su gran mayoría, con las competencias técnicas laborales requeridas en el mercado de trabajo.

De lo anterior se deriva también la necesidad de reenfocar la oferta de formación para el trabajo, de modo que esta pueda atender a las necesidades particulares de las mujeres y los grupos de especial protección.

- Reducida presencia de una cultura de igualdad y no discriminación en el empleo

El segundo factor identificado es el relacionado con la limitada cultura de igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación.

La literatura citada precedentemente da cuenta de la presencia de patrones en la sociedad que replican una cultura de segregación contra las mujeres y los grupos de especial protección. En el caso de las mujeres, se observa claramente cómo es que socialmente se le asigna un modelo de conductas, hábitos y prácticas que deben ser seguidos por el solo hecho de haber nacido con dicho sexo. La perpetuación de los roles de género, por lo tanto, es un factor que incide directamente en el desarrollo de las relaciones laborales, impidiendo alcanzar entornos de igualdad y libres de discriminación.

Por otro lado, en el año 2004 se calculó que el Perú perdía entre el 7% y el 9% del Producto Bruto Interno debido a la exclusión laboral de las personas con discapacidad. (Maldonado 2004: 8) De acuerdo con Maldonado, la exclusión laboral de las personas con discapacidad se explicaba en función a dos razones: (i) en primer lugar, a la baja dotación de activos naturales y sociales de las personas con discapacidad (calificación académica y recursos económicos); y, (ii) a los mecanismos de segregación y marginación que operan en función a una valorización social que se suele hacer respecto de este grupo de personas, al considerarlos como "improductivos e incapaces". (Maldonado 2004: 25-26)

De forma similar al caso de las mujeres, los patrones culturales son un factor que terminan explicando la exclusión laboral de las personas con discapacidad.

Ahora bien, en el caso de la discriminación racial, se puede observar los resultados del estudio dirigido por Francisco Galarza y Gustavo Yamada, quienes, mediante una investigación experimental, encontraron que en el sector limeño la discriminación laboral (en el acceso al empleo) se acrecentaba en función al sexo (hombre), apariencia (bello) y raza (blanco) (Galarza y Yamada 2012: 31-32). Asimismo, los citados autores observaron que la discriminación laboral se acentuaba en el caso de los empleos que requerían mayor calificación profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior, queda claro que un segundo factor que explica el problema núcleo abordado es la limitada cultura de igualdad y no discriminación.

De lo anterior se deriva la necesidad de fortalecer las capacidades concretas en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres y los grupos de especial protección, así como desarrollar una serie de campañas de sensibilización para romper los estereotipos y paradigmas que existen alrededor de la población objetivo.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

- Débil capacidad técnico normativa y de gestión sectorial para incluir laboralmente a las mujeres y los grupos de especial protección.

Por último, es posible advertir que, hasta la fecha, no se cuenta con una Política Sectorial en materia de igualdad y no discriminación en el empleo. Al respecto, el artículo 2° del Convenio núm. 100 de la OIT establece que

"Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor [como es el caso del Perú] se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto" (énfasis agregado).

Si bien se vienen desarrollando desde el Sector Trabajo, estos aún no se encuentran coordinados ni articulados, asimismo, no incorporan necesariamente los enfoques de igualdad y de derechos humanos advertidos al inicio del presente documento.

Desarrollo de los efectos

Tal como se ha podido constatar en el diagnóstico precedente, las mujeres enfrentan situaciones de precariedad e informalidad laboral en mayor medida que los hombres. Al respecto, véase el Cuadro N° 1 de este documento, en el cual se puede observar que mientras que el subempleo en los hombres registra una tasa de 35.5%, en el caso de las mujeres este indicador asciende a 56.9% (más de 20 puntos porcentuales de diferencia).

Con relación a la informalidad laboral, la diferencia también es notoria. En el caso de los hombres, las estadísticas más recientes muestra que el 69.5% de ellos cuentan con un empleo informal. En el caso de las mujeres, el mismo indicador se presenta en el 75.1% de ellas (Gráfico N° 7).

De esta manera, vemos cómo es que las causas anotadas precedentemente generan este primer efecto directo: situación de precariedad e informalidad laboral más acrecentada en el caso de las mujeres, como también en el resto de los grupos de especial protección.

Lo anterior también tiene una vinculación directa con el segundo efecto anotado: el desaprovechamiento de las capacidades productivas. Al respecto, se puede observar que nuevamente las mujeres se encuentran en una situación de desventaja con relación a los hombres: perciben sustancialmente menos ingresos; la brecha salarial entre hombres y mujeres correspondiente al año 2016 asciende a un 29.2% (Gráfico N° 9).

Situación similar se da en el caso de las personas con discapacidad. De acuerdo con el INEI, en el año 2016 el ingreso promedio mensual de las personas sin discapacidad ascendía a S/. 1,383, mientras que en el caso de las personas con discapacidad éste ascendía a S/. 853.7 (2017: 67).

Por último, la falta de acción con relación a la constatación de la ausencia de una cultura de igualdad en el empleo y ocupación (descrita en el apartado anterior) genera claramente una legitimación de ese tipo de patrones socioculturales. La permanencia de este tipo de



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

patrones, tal como hemos visto, genera niveles de segregación bastante graves, perjudicando directamente a las mujeres y los grupos de especial protección. En tanto no se revierta dicha situación, los patrones socioculturales discriminatorios continuarán segregando a las categorías que este Plan pretende abordar y beneficiar.

Los tres efectos anotados en este punto generan un claro efecto final: bajas tasa de empleos formales para las mujeres y los grupos de especial protección, así como trabajos desempeñados con retribuciones desiguales. Con relación al primer punto, ya se ha visto cómo es que dichas tasas se encuentran presentes en el caso de las mujeres. Con relación al segundo punto, también hay evidencia de la permanencia de las brechas salariales.

Por lo tanto, mediante el presente Plan Sectorial se pretenderá revertir, como fin último, el efecto final anotado. De esta manera, cuando se evalúe el impacto final del Plan Sectorial se deberá revisar cómo es que las tasas de empleo formal de las mujeres y los grupos de especial protección, con relación a las tasas de empleo formal de las personas que no pertenecen a dichos colectivos, variaron positivamente. Lo mismo deberá ser evaluado en el caso de las brechas salariales.

4.2. ÁRBOL DE MEDIOS Y FINES DEL PLAN SECTORIAL

De esta manera, el Sector Trabajo requiere de un instrumento de planificación estratégica que articule y reenfoque las actividades que desarrolla, con el fin de garantizar la igualdad y no discriminación en el empleo. La ausencia de dicho instrumento puede derivar, como se ha advertido previamente, en no abordar adecuadamente la exclusión laboral que enfrentan tanto las mujeres como las personas que forman parte de los grupos de especial protección.

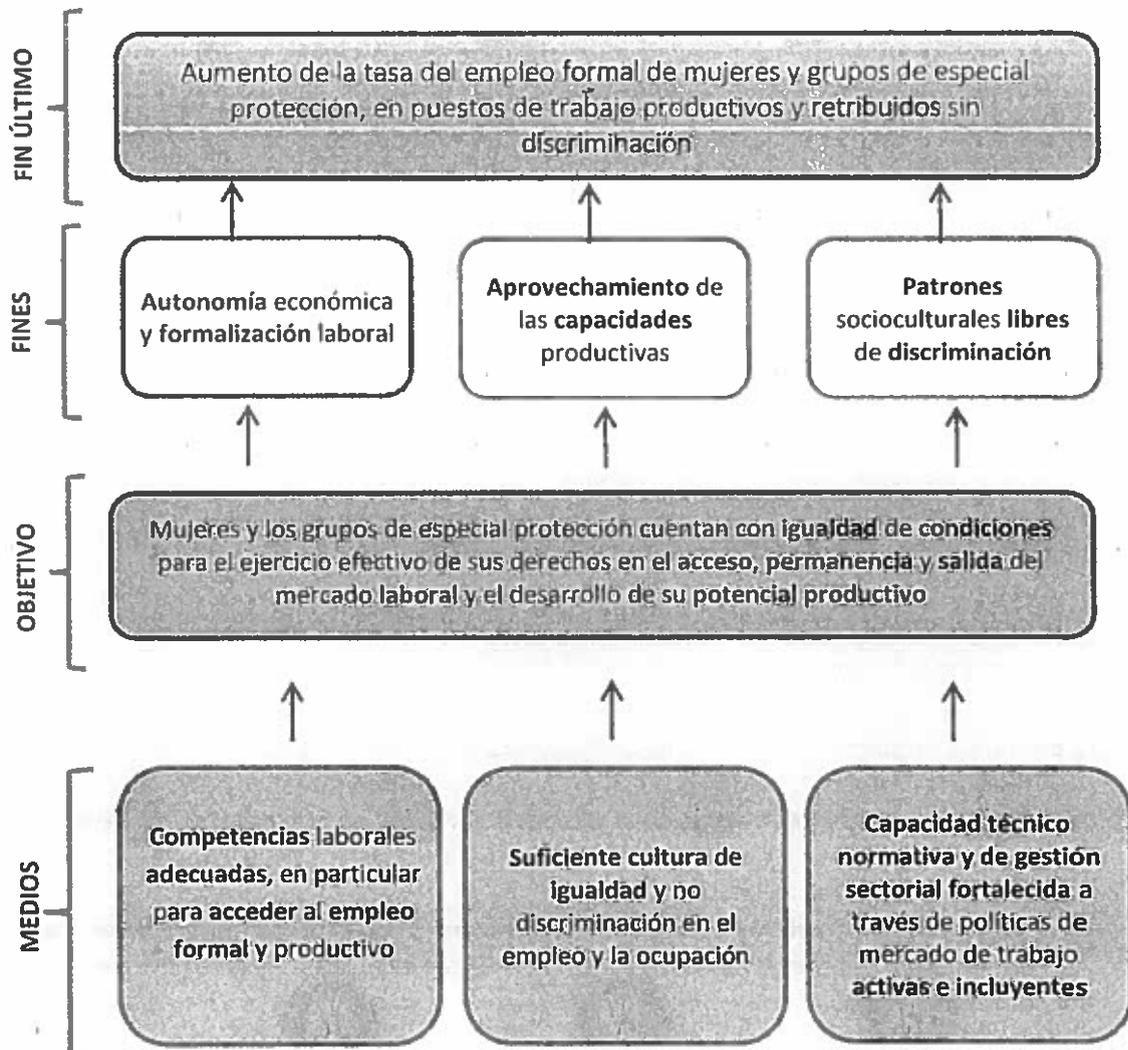
Teniendo en cuenta lo señalado hasta este punto, se presenta el siguiente árbol de medios y fines, atendiendo al árbol de problemas descrito precedentemente (Gráfico N° 27). Como se podrá observar, a cada causa concreta le corresponde un medio específico (trabajado, posteriormente, como objetivo específico).

Asimismo, el objetivo central se desarrolla en función al problema núcleo descrito en el árbol de problemas. Por último, los fines están vinculados con los efectos señalados previamente.

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Gráfico N° 28

Árbol de medios y fines del Plan Sectorial para la Igualdad y la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación 2018-2021



Es importante resaltar que el proceso de elaboración contó con la participación de organizaciones de la sociedad civil vinculadas a los temas de discapacidad y mujeres en el empleo y fue consultado a representantes de organizaciones sindicales y gremios empresariales.

5. FINALIDAD

Habiendo desarrollado el árbol de problemas y el de medios y fines (apartado 4 del presente documento), es posible observar que el Plan Sectorial busca tres fines concretos:



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

- (i) Contribuir a que las mujeres y los miembros de los grupos de especial protección cuenten con autonomía económica y se desarrollen en puestos de trabajo formales y productivos;
- (ii) Aprovechar adecuadamente las capacidades productivas de las mujeres y los grupos de especial protección, lo cual impactará no solo en su propio bienestar, sino también en el desarrollo económico de nuestra sociedad;
- (iii) Erradicar patrones socioculturales discriminatorios y que segregan laboralmente a las mujeres y los grupos de especial protección.

De la lectura de estos tres elementos, consideramos que se puede extraer un fin último, que los agrupe de alguna medida: "Aumento de la tasa del empleo formal de mujeres y grupos de especial protección, en puestos de trabajo productivos y retribuidos sin discriminación". Es en función a este fin último que se han formulado los indicadores de impacto, como se podrá ver en el punto 10 del presente documento.

Ahora bien, para lograr estos tres fines directos y el fin último señalado, se ha diseñado un objetivo central y tres objetivos específicos, los cuales presentamos a continuación.

6. RELACIÓN CON OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SECTORIALES

Dos de los compromisos asumidos en el Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM 2017-2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, está asociados a los siguientes objetivos:

- Objetivo Estratégico 1: Promover Empleos Formales con acceso a los Derechos Laborales y cobertura de Seguridad Social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra Economía.
- Objetivo Estratégico 4: Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad.

En esa línea, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo presenta el Plan Sectorial para la Igualdad y la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación 2018-2021, a fin de contribuir al logro de los resultados propuestos por el PESEM 2017-2021, a través de la incorporación en el mercado laboral formal de los grupos de especial protección –mujeres, personas con discapacidad, indígenas y afrodescendientes, adultos mayores, LGTBI y afectadas por VIH/SIDA y TBC- en igualdad de condiciones en el acceso y condiciones de empleo y el desarrollo de su potencial productivo.

7. ENFOQUES

El Plan Sectorial ha sido desarrollado teniendo en cuenta los siguientes enfoques:



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Enfoque de derechos humanos.- Los derechos humanos son todos aquellos derechos que corresponden a las personas por su sola condición de seres humanos. El deber de respeto y garantía forma parte de los compromisos asumidos por los Estados, a través de la normativa internacional y nacional. Sin embargo, existen colectivos cuyos derechos se ven frecuentemente vulnerados debido a sus características personales y a factores socioculturales. A las personas pertenecientes a estos colectivos se les denomina "grupos de especial protección" (MINJUS: 2014, 35). Así, el enfoque de derechos humanos permite construir políticas públicas dirigidas a los grupos de especial protección a fin de garantizar el ejercicio de sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones.

Enfoque de género.- El concepto de género trata de explicar todas aquellas condiciones y características que se les atribuye a hombres y mujeres como parte de su identidad por el sólo hecho de haber nacido con determinado sexo. Como consecuencia de ello, se generan estereotipos asociados a lo masculino y a lo femenino. Esto se refleja en los trabajos altamente feminizados o masculinizados como las enfermeras y los ingenieros civiles, lo cual limita, en alguna medida, la libertad de las personas de elegir el trabajo que desarrollarán. Teniendo ello en cuenta, el enfoque de género está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias históricas, culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, niños y niñas, que generan desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social (FPNU: 2012, 23).

Enfoque de interculturalidad.- El enfoque intercultural está orientado al reconocimiento de la coexistencia de diversidades culturales en las sociedades actuales, las cuales deben convivir con una base de respeto hacia sus diferentes cosmovisiones, derechos humanos y derechos como pueblos (FPNU: 2012, 24). La incorporación de este enfoque permite realizar políticas públicas que no planteen soluciones desde un solo punto de vista, sino que también reconozcan las distintas experiencias como parte de las soluciones para disminuir la discriminación. Por otro lado, el enfoque intercultural implica que el Estado tome en cuenta las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales (MINCUL: 2016, 32). Comprende, además, que todos estos elementos se tomen en cuenta y se valoren, fomentando espacios de diálogo y atención diferenciada (MINCUL: 2016, 32).

Enfoque de discapacidad.- Para la elaboración del Plan Sectorial se ha aplicado el modelo social de discapacidad, el cual postula que la discapacidad se origina, antes que en las "deficiencias de las personas", en las propias barreras que impone la sociedad y que, en su conjunto, restringen el acceso efectivo a los derechos de las personas (PALACIOS: 2015, 14-16). La discapacidad, por tanto, surge producto de la interacción entre determinadas características de las personas (por ejemplo, la restricción de caminar) con ciertas barreras sociales (por ejemplo, la falta de rampas en una ciudad), lo que dificulta o impide el ejercicio de ciertos derechos (el derecho al libre tránsito y goce de espacios públicos). El modelo social critica la falta de capacidad de la sociedad para aceptar e incluir a aquellas personas que no comparten las características (físicas, mentales) socialmente esperadas¹⁰ (PALACIOS: 2015, 14-16). De ahí que se deje de entender a la discapacidad como un concepto que

¹⁰ PALACIOS, Agustina (2015) "El modelo social de la discapacidad" En: *Nueve conceptos claves para entender la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, pp. 14-16.

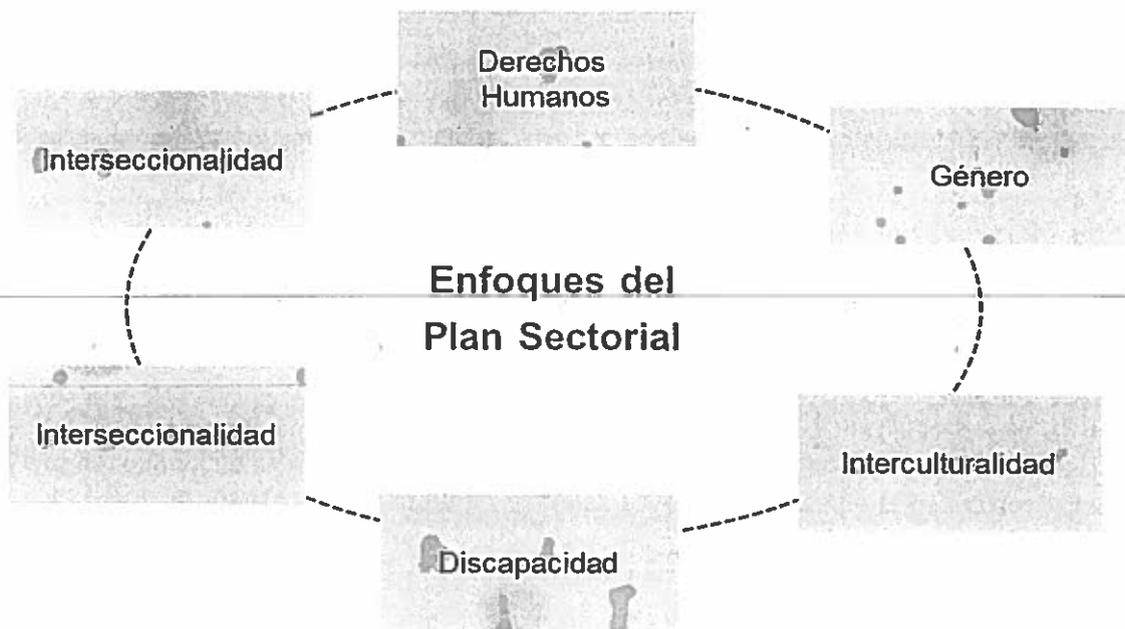


Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

define integralmente a una persona, y se pasa a comprenderlo como una condición (así se explica el cambio en la terminología de "discapacitado" a "persona con discapacidad").

Enfoque interseccional.- El concepto de interseccionalidad se define como un modelo de análisis de las diferencias sociales que aborda el fenómeno de lo que se llama desempoderamiento, el cual se produce cuando se cruzan, en una misma persona, diferentes modalidades y formas de discriminación, analizando particularmente la relación entre la discriminación racial y sexual/género (GIL: 2011). De esta manera la interseccionalidad permite realizar un análisis integral del problema de la discriminación y el derecho a la igualdad al entrecruzar una serie de factores que generan la marginación y la disminución de derechos en las personas. Asimismo, permite entender la identidad de las personas en todas sus dimensiones y lo vincula con el análisis de la discriminación. Vale decir, ésta no surge por rechazo a una sola variable sino a un conjunto de ellas y por lo mismo puede tener un impacto diferenciado.

Enfoque diferencial.- El enfoque diferencial busca identificar, comprender y entender la situación de discriminación y dominación histórica que afecta negativamente a determinados grupos o colectivos por motivo de género, etnia, raza, clase, entre otros (MINCUL 2016: 32) La aplicación de este enfoque, además, permite considerar nuevas formas de comprensión de la discriminación. Por lo tanto, el Plan Sectorial para la Igualdad y la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación 2018 - 2021 debe leerse de manera integral con los siguientes enfoques:



8. OBJETIVO GENERAL

Teniendo en cuenta el diagnóstico realizado, así como la literatura revisada y el árbol de problemas presentado en este documento, se considera necesario que el Objetivo General del presente Plan Sectorial es el siguiente:



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

OG 1: "Promover la igualdad de condiciones para el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres y de los grupos de especial protección en el acceso, permanencia y salida del mercado laboral y el desarrollo de su potencial productivo".

9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos constituyen aquellos lineamientos concretos que responden a lograr el objetivo general. Los mismos contienen acciones estratégicas que permiten establecer acciones que se realizarán para lograr cada objetivo específico.

En función del objetivo general, se establecieron los tres objetivos específicos que funcionan como ejes temáticos orientados al cumplimiento del objetivo general:

Objetivo específico - OE 1.- Fortalecer las capacidades laborales de las mujeres y de los grupos de especial protección para su inserción en empleos formales y productivos a través de los programas o servicios sectoriales, con énfasis en las personas en condiciones de pobreza y pobreza extrema.

- Se pretende, incrementar el número de beneficiarios del Servicio Nacional de Empleo y de los programas a cargo del Ministerio de Trabajo pertenecientes a las mujeres y los grupos de especial protección. Con ello, estas poblaciones podrán acceder en mayor medida a los servicios de colocación, certificación y fortalecimiento de capacidades para el emprendimiento. Para lograr este objetivo, se busca repotenciar los servicios que ya se ofrecen desde el sector a través de la inserción del enfoque de género e interculturalidad. De este modo, se logrará incrementar la eficiencia de todos aquellos servicios de atención a la población, garantizando mejores posibilidades para las mujeres y los grupos de especial protección.

Objetivo específico - OE 2.- Promover una cultura de igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación.

- Para lograr alcanzar espacios de acceso y permanencia en el empleo sin discriminación se necesita de la sensibilización y de la promoción de acciones institucionales que orienten y fortalezcan los estándares de igualdad y no discriminación en el empleo.
- Para ello, la sensibilización debe estar focalizada y orientada a empleadores/as, servidores civiles, trabajadores/as, etc. Es decir, todos aquellos actores/as que forman parte del espacio laboral. Por otro lado, las acciones institucionales buscan erradicar estereotipos y paradigmas relacionados con las mujeres y los grupos de especial protección.

Objetivo específico - OE 3.- Fortalecer la capacidad técnico normativa y de gestión del Sector Trabajo y Promoción del Empleo para la inclusión laboral de las mujeres y los grupos de especial protección.



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

- El fortalecimiento institucional resulta determinante para garantizar una correcta respuesta por parte del sector para poder enfrentar el problema de la igualdad y discriminación en el empleo. Por ello, este objetivo busca sensibilizar a las y los servidores civiles; fomentar la elaboración de planes regionales o sectoriales en atención a los grupos de especial protección; y generar información y data que nos permita identificar y responder a los problemas de la discriminación en el acceso y permanencia en el empleo.

10. ESTRATEGIAS

Para cada objetivo específico se ha formulado ciertas estrategias que, a su vez, congregan las líneas de acción que permitirán la consecución de los objetivos trazados en el presente Plan.

Objetivo específico - OE 1:

- E 1.1 Generar medidas orientadas a fortalecer los servicios o programas sectoriales para incrementar la inserción en empleos formales y productivos de las mujeres y los grupos de especial protección.
- E 1.2 Promover o desarrollar la formación ocupacional, técnica y profesional, así como la capacitación y reconversión laboral de las mujeres y de los grupos de especial protección, en concordancia con los requerimientos del mercado de trabajo.
- E 1.3 Promover o incrementar las capacidades para el autoempleo de las mujeres y de los grupos de especial protección e impulsar sus emprendimientos.

Objetivo específico – OE 2:

- E 2.1 Generar un marco normativo que garantice e impulse la construcción de entornos laborales sin discriminación y con igualdad de oportunidades, concordante con los estándares internacionales para asegurar su aplicación.
- E 2.2 Generar capacidades y fomentar la sensibilización de empleadores/as, trabajadores/as y sociedad civil en su conjunto para el logro de acuerdos o el desarrollo de planes o medidas en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, con énfasis en la negociación colectiva.
- E 2.3 Generar acciones de sensibilización y/o difusión destinadas a trabajadores/as, empleadores y sociedad civil en su conjunto para relevar la importancia de entornos laborales sin discriminación y con igualdad de oportunidades.

Objetivo específico – OE 3:

- E 3.1 Fortalecer las capacidades de las y los servidores civiles del MTPE, Gobiernos Regionales y de la SUNAFIL para la implementación del Plan Sectorial.



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

- E 3.2 Promover la elaboración de planes regionales o sectoriales para la implementación del Plan Sectorial en los Gobiernos Regionales.
- E 3.3 Fortalecimiento institucional para la generación de estadísticas de calidad en materia de igualdad y no discriminación, con énfasis en los grupos de especial protección.
- E 3.4 Fortalecimiento de la gestión institucional para la inclusión laboral de mujeres y grupos de especial protección, a través de políticas de mercado de trabajo activas e incluyentes



11. LÍNEAS DE ACCIÓN

Como se señaló previamente, para cada estrategia se ha previsto determinadas líneas de acción que permitirán alcanzar los objetivos trazados en el presente Plan Sectorial.

Estrategia - E 1.1:

- LA 1.1.1 Fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo para facilitar la inserción de las mujeres y de los grupos de especial protección en empleos formales y productivos.
- LA 1.1.2 Desarrollar información sobre el mercado de trabajo para establecer la situación de las mujeres y los grupos de especial protección.
- LA 1.1.3 Generación de medidas de acción positiva o de promoción de la inserción en empleos formales y productivos para las mujeres y los grupos de especial protección, con énfasis en aquellas medidas dirigidas a compatibilizar sin discriminación las responsabilidades laborales y familiares.

Estrategia – E 1.2:

- LA 1.2.1 Promoción de una oferta de formación inclusiva y de calidad para el trabajo, que contribuya a incorporar a las mujeres y a los grupos de especial protección en empleos formales y productivos.
- LA 1.2.2 Inclusión de metas e indicadores orientados a la igualdad y no discriminación en los programas y servicios de empleo, empleabilidad y emprendimiento, mediante un enfoque interseccional.
- LA 1.2.3 Capacitación integral para el desarrollo de competencias laborales para el empleo dependiente formal de las mujeres y los grupos de especial protección en condiciones de pobreza y pobreza extrema.
- LA 1.2.4 Certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de las mujeres y los grupos de especial protección, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

- LA 1.2.5 Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral, para las mujeres y los grupos de especial protección, en condiciones de pobreza y pobreza extrema.
- LA 1.2.6 Generación de empleo temporal focalizado hacia las mujeres y los grupos de especial protección, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.
- LA 1.2.7 Desarrollar programas o proyectos sectoriales para mejorar la capacitación laboral de las mujeres y de los grupos de especial protección, a través de la capacitación dual.



Estrategia - E 1.3:

- LA 1.3.1 Ampliación de la cobertura de los programas o servicios sectoriales para el autoempleo productivo y formal de las mujeres y los de grupos de especial protección.
- LA 1.3.2 Desarrollo de programas y/o proyectos sectoriales orientados a mejorar la capacidad emprendedora de las mujeres y de los grupos de especial protección, a través de servicios de capacitación en autoempleo para su sostenibilidad.

Estrategia - E 2.1:

- LA 2.1.1 Actualización y consolidación de la normativa nacional en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, con el objeto de concordarla con los estándares internacionales y con la realidad del mercado laboral.
- LA 2.1.2 Elaboración o actualización de guías, metodologías y lineamientos prácticos para la correcta aplicación de la normativa nacional, en particular en lo relativo a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el hostigamiento sexual, la discriminación en las ofertas de empleo y el ascenso y promoción en los puestos de trabajo.

-
- LA 2.1.3 Fortalecimiento de la acción inspectiva referida a la igualdad y la no discriminación en el empleo, con énfasis en el desarrollo de estrategias y acciones preventivas e informativas en materia de ofertas de empleo, hostigamiento sexual e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Estrategia - E 2.2:

- LA 2.2.1 Generación de capacidades y sensibilización a trabajadores/as, empleadores/as y sociedad civil en materia de igualdad y no discriminación en el empleo con énfasis en la igualdad de género, y en el ascenso y promoción en los puestos de trabajo.
- LA 2.2.2 Promoción de acuerdos a través de la negociación colectiva, en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, con énfasis en la igualdad de género.



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

LA 2.2.3 Generación de medidas o proyectos para el fomento de buenas prácticas empresariales y sindicales en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, con énfasis en la igualdad de género.

LA 2.2.4 Promoción de la adopción de planes en las entidades públicas para fomentar la igualdad y la no discriminación en el empleo, en consulta con los trabajadores/as o sus organizaciones.

Estrategia - E 2.3:

LA 2.3.1 Diseño e implementación de una estrategia comunicacional dirigida a empleadores, trabajadores/as y autoridades públicas para promover la igualdad y no discriminación en el empleo, con énfasis en la igualdad de género y discapacidad.

LA 2.3.2 Promoción de acciones de sensibilización y/o difusión en las organizaciones de la sociedad civil para fomentar la igualdad y la no discriminación en el empleo, con énfasis en la igualdad de género y discapacidad.

LA 2.3.3 Promoción de acciones de sensibilización y/o difusión a los servidores civiles del MTPE, de ESSALUD y del Sistema de Inspección del Trabajo para fomentar la igualdad y la no discriminación en el empleo, con énfasis en la igualdad de género y discapacidad.

Estrategia - E 3.1:

LA 3.1.1 Fortalecimiento de las capacidades teórico-prácticas de las y los servidores civiles del MTPE, Gobiernos Regionales y SUNAFIL en materia de igualdad y no discriminación en el empleo.

LA 3.1.2 Elaboración de herramientas para fortalecer las capacidades de los servidores civiles del MTPE, Gobiernos Regionales y SUNAFIL, en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, en particular para las acciones de prevención y fiscalización.

Estrategia - E 3.2:

LA 3.2.1 Asistencia técnica especializada a los Gobiernos Regionales para fomentar la elaboración de planes regionales o sectoriales en materia de igualdad y no discriminación en el empleo.

LA 3.2.2 Elaboración de metodologías para la implementación, monitoreo y evaluación de planes regionales o sectoriales en materia de igualdad y no discriminación en el empleo.

Estrategia - E 3.3:



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

LA 3.3.1 Generación de reportes de información estadística en forma periódica y oportuna en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, con énfasis en las mujeres y los grupos de especial protección.

LA 3.1.2 Elaboración de estudios cualitativos en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, con énfasis en los grupos de especial protección sobre los cuales la información es insuficiente.

**Estrategia – E 3.4:**

LA 3.4.1 Elaborar una política nacional de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo y ocupación, que articule acciones a nivel multisectorial.

LA 3.4.2 Asistencia técnica especializada a los servidores civiles para la elaboración conjunta de la política nacional en materia de igualdad y no discriminación en el empleo y ocupación.

LA 3.4.3 Elaboración de una metodología para la implementación, monitoreo y evaluación de la política nacional de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo y ocupación.

12. PROGRAMACIÓN DE INDICADORES Y METAS

Para revisar la programación de indicadores y metas, remitirse al Anexo 1 del presente documento (Matriz del Plan Sectorial para la Igualdad y la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación 2018 – 2021). Sin perjuicio de ello, a continuación se presentan los siguientes indicadores de impacto:

Cuadro N° 4
Indicadores de Impacto

A. Indicadores vinculados con el acceso al mercado laboral			
Indicador de impacto	Línea de base o valor base del indicador		Fuente de datos
	Porcentaje	Año	
Porcentaje del empleo formal femenino en empresas formales de 11 a más trabajadores en relación al empleo total*.	4.1	2016	Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) – INEI
Porcentaje del empleo de las personas con discapacidad de empresas formales de 11 a más trabajadores en relación a la PEA de personas con discapacidad**.	3.0	2016	Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) – INEI
B. Indicador vinculado a la brecha de ingresos			
Indicador de impacto	Línea de base o valor base del indicador		Fuente de datos

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

	Porcentaje	Año	
Relación del ingreso promedio de la PEA ocupada femenina en empresas privadas formales de 11 a más trabajadores en relación al ingreso promedio de la PEA ocupada masculina en empresas privadas formales de 11 a más trabajadores.	82.2 ¹¹	2016	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) – INEI

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004-2016. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE – DGDFSST – Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL).

* Se determina sobre la base de la tasa de empleo formal femenino en empresas de 11 a más trabajadores con relación a la tasa del empleo total.

** Se determina sobre la base de la tasa de empleo de personas con discapacidad en empresas de 11 a más trabajadores con relación a la tasa de la población económicamente activa de las personas con discapacidad.

13. RESULTADOS

12.1 RESULTADOS DEL OBJETIVO GENERAL

Como resultados del objetivo general, se espera alcanzar las siguientes metas:

- 77,300 mujeres insertadas al mercado laboral formal.
- 2,600 personas con discapacidad y miembros de los grupos de especial protección insertadas al mercado laboral formal.

Las actividades programadas para el cumplimiento de los resultados del objetivo general del Plan Sectorial se consignan en la Matriz del Plan Sectorial en el Anexo 1.

Sin perjuicio de lo señalado, debemos resaltar que uno de los principales problemas que debe enfrentar el Estado Peruano es la falta de información estadística y la debilidad de mecanismos institucionales para dar cuenta de la situación real de la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación de los grupos de especial protección, por ejemplo, de la población afrodescendiente indígena y población LGTBI.

Por ello, el Plan Sectorial formula como una de sus acciones estratégicas producir información confiable a través de la elaboración de estudios cualitativos en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, con énfasis en los grupos de especial protección sobre los cuales la información es insuficiente; así como, la generación de reportes de información estadística en forma periódica y oportuna en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, con énfasis en las mujeres y los grupos de especial protección.

¹¹ Lo que significa una brecha salarial del 27.8%.



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

12.2 RESULTADOS DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Como resultados de los objetivos específicos, se espera alcanzar las siguientes metas:

Objetivo Específico – OE 1: Fortalecer las capacidades laborales de las mujeres y de los grupos de especial protección para su inserción en empleos formales y productivos a través de los programas o servicios sectoriales, con énfasis en las personas en condiciones de pobreza y pobreza extrema.

Resultados esperados:

- 9,841 mujeres y miembros de los grupos de especial protección beneficiarios de capacitación para el fortalecimiento de sus competencias laborales, a través de los programas o servicios sectoriales del MTPE.
- 21,724 mujeres y miembros de los grupos de especial protección intermediados para su inserción laboral, a través de los programas o servicios sectoriales del MTPE.

Objetivo Específico – OE 2: Promover una cultura de igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación.

Resultados esperados:

- 1,260 personas (trabajadores, empleadores, servidores civiles) sensibilizados en materia de igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación.
- 5,200 personas alcanzadas por las campañas de difusión en materia de igualdad y no discriminación en el empleo, con énfasis en la igualdad de género y discapacidad.

Objetivo Específico - OE 3: Fortalecer la capacidad técnico normativa y de gestión del Sector Trabajo y Promoción del Empleo para la inclusión laboral de las mujeres y los grupos de especial protección.

Resultados esperados:

- 652 servidores civiles con capacidades fortalecidas en materia de igualdad y no discriminación, para la implementación efectiva del Plan Sectorial para la Igualdad y la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación 2018-2021.

Los resultados de las Líneas de acción programadas para el cumplimiento de los objetivos específicos antes mencionados se consignan en el Anexo 1: Matriz del Plan Sectorial para la Igualdad y la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación 2018 - 2021

Es preciso anotar que en el 2018 se tiene previsto construir un indicador que permita medir la incidencia de la sensibilización programada en este Plan Sectorial.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

14. ÓRGANO RESPONSABLE DE SU IMPLEMENTACIÓN

La implementación del Plan Sectorial estará a cargo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST), en coordinación con los distintos órganos, unidades orgánicas, programas y órganos adscritos del MTPE. Asimismo, es responsable de la supervisión de su implementación, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, Decreto Supremo N° 004-2014-TR,

Así, el ROF del MTPE señala, en el inciso j del artículo 53º, que la DGDFSST tiene como funciones, entre otras, "Supervisar, monitorear y evaluar el cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos nacionales y sectoriales así como los procesos, a nivel nacional, regional y local: en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo" (énfasis agregado).

15. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

Teniendo en cuenta las competencias del MTPE, así como de la SUNAFIL y las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, resulta necesario que el ámbito de intervención de este Plan Sectorial sea a nivel nacional, buscando el trabajo articulado con las distintas Intendencias Regionales de la SUNAFIL, así como, con los Gobiernos Regionales.

16. BENEFICIARIOS

1. Mujeres.-

Las mujeres representan un colectivo que se ha encontrado permanentemente discriminado a lo largo del tiempo. Producto de ello, el empleo es uno de los espacios donde presentan pluralidad de situaciones en las cuáles se encuentran en permanente desventaja respecto de los hombres. Dificultades como la brecha salarial que sigue afectando primordialmente a las mujeres (OIT 2016: 38), la ausencia de mujeres en cargos de dirección, los altos porcentajes de hostigamiento sexual, entre otros problemas, desencadenan la ausencia de autonomía económica de las mujeres.

Debido a la permanente situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres producto de los factores histórico-culturales, existen diversos tratados internacionales que exigen a los Estados crear políticas de protección. Instrumentos como la "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer", o la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer" inciden en la importancia de garantizar el derecho al empleo a todas las mujeres.

Así, desde el Estado se han recogido esta y otras demandas a través de diversos planes y políticas tales como el Plan de Igualdad de Oportunidades 2012-2017 o el Plan de Derechos Humanos 2014-2016. Sin embargo, si bien cada uno de estos planes busca proteger y



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

empoderar a las mujeres, resulta imprescindible incluir este colectivo en un plan sectorial dirigido a garantizar el derecho a la igualdad de condiciones en el empleo.

Como se podrá revisar del diagnóstico realizado en este documento, en el 2016 la población femenina en edad de trabajar estuvo conformada por 11'752,190 personas, es decir el 50,2% del total de población en edad de trabajar. La tasa de participación en el mercado laboral de esta población fue de 63,3% frente a la correspondiente a la población masculina, la que alcanzó la cifra de 81,2%, es decir, una disparidad de 18 puntos porcentuales. Para este mismo año, cerca del 60% de la población femenina trabajadora se encontraba subempleada. Su mayor nivel educativo alcanzado de esta población fue el nivel secundario y primario. Sus ingresos promedios mensuales representaron apenas el 71% de los ingresos de la población masculina, registrando así, una brecha del 29% entre ambas poblaciones trabajadoras.

2. Personas con discapacidad.-

A través de la aplicación del modelo social se deja de entender la discapacidad como una deficiencia de la persona y pasa a entenderlo como una deficiencia de la sociedad (PALACIOS 2015: 14). Este enfoque permite introducir una mirada inclusiva y sin discriminación que, además, nos acerca hacia un modelo más garantista de los derechos.

Producto de la ratificación de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad y su posterior materialización en la Ley N° 29973¹², se ha implementado la aplicación de la cuota en el empleo para las personas con discapacidad. Los avances respecto de la empleabilidad de este colectivo han mejorado, sin embargo, persisten tareas pendientes para lograr un espacio inclusivo. La ausencia de capacitación, la discriminación y los estereotipos continúan generando problemas para las personas con discapacidad en el empleo.

Por estos motivos, resulta urgente incorporar a este grupo de especial protección en un Plan Sectorial que busque garantizar el derecho al empleo, desde la adopción del modelo social. Actualmente se viene promoviendo el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en diversas políticas como el Plan de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad (PIO) 2009 - 2018 o el Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2016. Sin embargo, persiste la necesidad de incluir a este colectivo en una política que promueva sus derechos en el empleo sin discriminación.

Como se podrá advertir en el diagnóstico, en el 2012 la población con discapacidad que se encontraba en edad de trabajar fue de 1'456,543 personas. De este total, el 76,8% (1'119,027 personas) conformó la Población Económicamente Inactiva (PEI), es decir la población que no busca ni desea trabajar. Para este mismo año, la tasa de participación o actividad en el mercado laboral de la población total con discapacidad fue de 21,7%, donde la tasa de participación para las mujeres fue de 14,9%, mientras que para los hombres fue el 29,4%.

3. Personas LGTBI.-

¹² Ley General de la Persona con Discapacidad.



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Las personas LGTBI (lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales) son uno de los colectivos que se enfrentan a los mayores índices de violencia y discriminación en la actualidad. Si bien sus demandas han conseguido mayor visibilidad, aún quedan grandes pendientes por garantizar un acceso pleno al ejercicio de sus derechos.

Entre los grandes problemas que presentan como colectivo se encuentra la ausencia de información estadística (cualitativa o cuantitativa) para determinar la magnitud de sus problemas e identificar líneas de acción claras para la elaboración de políticas. Por este motivo, si bien resulta indiscutible que existen altos niveles de discriminación en el empleo, no es posible determinar cuáles son los principales problemas a los que se enfrentan o cuáles son las necesidades primordiales.

Sin embargo, la OIT ha logrado identificar los altos índices de discriminación a los que se enfrentan en el trabajo a través de estudios internacionales. Así, es posible afirmar que la discriminación empieza desde el proceso de selección hasta en la misma relación laboral, manifestándose en casos de hostigamiento y discriminación (OIT: 2015, 29).

Como consecuencia de estas situaciones, la discriminación en el acceso al empleo se hace visible, así como la necesidad de incorporarlos como colectivo en la elaboración y aplicación de este Plan Sectorial.

4. Personas con VIH/sida o TBC.-

Los problemas de discriminación hacia las personas con VIH o TBC se manifiestan a través de la marginación social a la cual se ven expuestos/as una vez que su estado de salud se conoce. Si bien existe regulación especial para evitar la discriminación contra las personas que vive con el VIH/sida o que es afectada por el mismo¹³, la misma resulta insuficiente en la realidad debido a los altos índices de desinformación que conllevan a espacios de marginación y exclusión social.

Esta enfermedad afecta de manera acentuada a aquellas personas que pertenecen a colectivos histórica o coyunturalmente marginados, motivo por el cual acentúa las desigualdades de trato existentes (OIT 2001: 3).

En el plano laboral se visibilizan los niveles de discriminación a los cuáles están expuestos y por los cuáles resulta importante continuar sensibilizando a empleadores/as y trabajadores/as para evitar los casos de discriminación.

5. Pueblos indígenas y personas afro descendientes.-

Los pueblos indígenas y las personas afro descendientes conforman poblaciones permanentemente expuestas a la discriminación racial. Este problema, además, se enfrenta a los niveles de multiculturalidad y pluriétnicidad de nuestro país. Producto de estas situaciones, estudios recientes indican que los principales problemas a los que se ven

¹³ Por ejemplo, la Resolución Ministerial N° 376-2008-TR, que aprueba las "Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo".



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

expuestos las personas afro descendientes, están relacionadas con el sub empleo y la precariedad laboral.

Dentro del marco normativo internacional al cual el país está vinculado se encuentra la "Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial". A través de este instrumento el Estado se obliga a garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y sin discriminación por motivos de raza.

En el plano nacional, existen iniciativas estatales positivas que responden al cumplimiento de estas obligaciones como el Plan de Desarrollo para la Población Afroperuana (PLANDEPA) 20016-2020 o el Plan de Derechos Humanos 2014-2016. Este último dirigido tanto a la población afro peruana como a los pueblos indígenas.

Pese a los esfuerzos realizados a través de estas políticas, el problema de la discriminación contra este sector de la población, persiste. Las consecuencias de la discriminación se expresan en diferentes dimensiones, entre ellas el empleo. Así, actualmente los grupos indígenas tienen mayor probabilidad de ser pobres que los no indígenas (YAMADA, LIZARBURU, SAMANAMUD 2012: 61). Por este motivo, se concluye la necesidad e importancia de incluir a este colectivo en el Plan Sectorial.

Por su parte, en el 2014, la Población Económicamente Activa afroperuana fue de 8,978 personas, de las cuales el 53,2% lo conformaron una población femenina y el 46,8% una población masculina. La tasa de participación en el mercado laboral de la población femenina fue el 44%, mientras que la tasa de la población masculina alcanzó el 75%. El 48,9% de los del jefe de hogar alcanzaron el nivel educativo de secundaria y el 29,6% el nivel educativo de primaria. En relación a los ingresos, el 40,0% de las jefas de hogar y el 41,6% de los jefes de hogar percibieron ingresos entre 751 y 1500 soles. Asimismo, el 38,7% de las jefas de hogar y el 35,6% de jefes de hogar percibieron ingresos menores a los S/. 750 soles.

6. Adultos/as mayores.-

La población de adultos/as mayores (en adelante PAM) enfrenta una serie de problemas específicos que responden a la etapa cronológica que están atravesando y a un incorrecto tratamiento de sus necesidades. Así, a través del Plan Nacional para las Personas Adultas Mayores (PLANPAM) desarrollado por el Ministerio de la Mujer y las Poblaciones Vulnerables se han logrado identificar una serie de problemas propios de las PAM.

En relación a los problemas en el empleo, los principales problemas surgen debido a que un gran porcentaje de las PAM se dedican al autoempleo, lo cual genera situaciones de informalidad y precariedad laboral (YAMADA, LIZARBURU, SAMANAMUD 2012: 23). De ahí la importancia de integrarlos en un plan sectorial que involucre la lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación.

Asimismo, en el 2016, la Población Económicamente Activa (PEA) adulta mayor representó el 55,7%, es decir, 1'779,000 personas, donde una gran mayoría se encontraba trabajando (98,2%) y un menor porcentaje se encontraba buscando un empleo (1,8%). Los adultos mayores que no formaban parte de la PEA, conformaron la población adulta mayor inactiva, la cual representó el 44,3%, esto es alrededor de 1'417,000 personas. Del total de la



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

población ocupada adulta mayor, el 69% no se encontraba afiliada a algún sistema de pensiones.

17. IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN

Como se señaló en el punto 13 del presente documento, la DGDFSST estará encargada de supervisar la implementación del Plan Sectorial. Sin perjuicio de ello, y con el fin de dar efectivo cumplimiento a los objetivos que se proyecta alcanzar mediante el Plan Sectorial, anualmente se convocará a una instancia de consulta integrada por representantes de organizaciones sindicales y gremios empresariales, así como miembros de la sociedad civil, para presentar los avances en la implementación del Plan Sectorial.

La instancia de consulta estará conformada de la siguiente manera:

- a) Dos representantes del Viceministerio de Trabajo, uno de los cuales lo presidirá;
- b) Dos representantes del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral;
- c) Un representante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL;
- d) Cuatro representantes de cada una de las organizaciones sindicales que integran el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo;
- e) Cuatro representantes de cada una de las organizaciones de empleadores que integran el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Para la implementación del Plan Sectorial se generará un Plan de actividades bianual, coordinado por la DGDFSST, de modo que se asegure el correcto cumplimiento de las líneas de acción previstas en este documento. Las actividades programadas en el año serán incluidas en el Plan Operativo Institucional respectivo.

Asimismo, cada órgano, unidad orgánica, programa y entidad adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo involucrado en el Plan Sectorial deberá reportar semestralmente a la DGDFSST; así como a la instancia de consulta el cumplimiento del Plan de actividades bianual y el de las acciones estratégicas del Plan Sectorial, de modo que pueda realizarse el seguimiento correspondiente.

Después del monitoreo respectivo, la DGDFSST, en conjunto con la instancia de consulta, remitirá recomendaciones para mejorar el cumplimiento del Plan Sectorial con el fin de que al 2021 se logre cumplir con el 100% de las metas comprometidas.

Finalmente, la evaluación será medida a través del cumplimiento de las metas en la Matriz del Plan Sectorial en referencia. La evaluación de impacto, si bien será coordinada por la Comisión, estará a cargo de una organización o consultor externo y ajeno al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para garantizar la imparcialidad en su análisis.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

18. VIGENCIA

El Plan Sectorial tendrá una vigencia de 4 años por el siguiente período 2018-2021. Finalizada la vigencia del Plan Sectorial, la DGDFSST es la encargada de formular, en consulta con diferentes órganos, unidades orgánicas, programas y entidades adscritas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el siguiente Plan Sectorial para la Igualdad y la No discriminación en el Empleo y la Ocupación.

19. FINANCIAMIENTO

El financiamiento del presente Plan Sectorial será asumido por los diferentes órganos, unidades orgánicas, programas y entidades adscritas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de modo que sean incorporados en la programación presupuestal anual de cada uno y en el Plan Operativo Institucional respectivo.



20. BIBLIOGRAFÍA

- Banco Mundial (2010). *El Mercado Laboral Peruano durante el auge y caída*. Banco Mundial. Washington DC.
- Card, David (2001). "Estimating the return to schooling: progress on some persistent econometric problems". En: *Journal of the Econometric Society*. California, 2001, Vol. 69, N° 5.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2016). "Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible", Santiago, Consulta: diciembre 2017.
http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/contabilidad/guia_pucp_2015.pdf
- FONDO DE POBLACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2012) *Ampliando la mirada: los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos*. Santiago de Chile.
- GALARZA, Francisco y Gustavo YAMADA (2012). *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza y el sexo*. Lima. Consulta: Noviembre 2017.
http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD1209%20-%20Yamada_Galarza.pdf
- GIL HERNÁNDEZ, Franklin (2011). "Estado y procesos políticos. Sexualidad e interseccionalidad". En: CORREA, Sonia e Richar, PARKER. *Sexualidade E Política Na América Latina: Histórias, Interseções e Paradoxos*. Rio de Janeiro: Associação Brasileira Interdisciplinar de AIDS. Pp. 80-100.
- GRADE (Grupo de Análisis para el Desarrollo) (2014). *Estudio Especializado sobre Población Afroperuana (EEPA)*. Lima.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática) (2017). *Perú: Caracterización de las Condiciones de Vida de la Población Con Discapacidad, 2016*. Lima.
http://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1456/libro.pdf
- INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática) (2009). *Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población total por años calendario y edades simples, 1950-2050*. Boletín Especial N° 17. Lima.
- MALDONADO, Stanislao. (2004). *TRABAJO Y DISCAPACIDAD EN EL PERÚ. Mercado laboral, políticas públicas en inclusión social de las personas con discapacidad*. Lima. Consulta: noviembre 2017.
<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/areas-estudio/Estudio-Trabajo-final.pdf>
- MINCUL (Ministerio De Cultura) (2016) "Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana 2016-2020". Lima.
- MINJUSDH (Ministerio De Justicia Y Derechos Humanos) (2014) "Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2016". Lima.
- MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) (2016). *Informe Anual de Empleo en el Perú 2015*. Lima. Consulta: agosto 2017.
[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME ANUAL EMPLEO ENAHO 2015.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME_ANUAL_EMPLEO_ENAHO_2015.pdf)
- MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) (2014). *Situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo peruano, 2012*. Lima. Consulta: agosto 2017.
<http://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/index.php/gestion/gestion-publica/ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo/286-laboral-pcd.html>
- NACIONES UNIDAS (2006). *La Norma de la Debida Diligencia como Instrumento para la Eliminación de la Violencia contra las mujeres. Informe de la Relatoría Especial sobre la violencia contra las mujeres, sus causas y consecuencias*. Consulta: noviembre 2017.
<http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/4169.pdf?view=1>
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) (2015) *Caminos de Desarrollo. Estudio multidimensional del Perú. Volumen 1. Evaluación inicial*.
http://www.oecd.org/dev/MDCR%20PERU%20Principales%20mensajes_FINAL.pdf
- OELZ, Martin, Shauna ONLEY y Manuela TOMEI (2013). *Igualdad salarial: Guía introductoria*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2001) *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/sida y el mundo del trabajo*. Ginebra.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Ginebra. Consulta: agosto 2017.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2015) *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Suiza.
- PALACIOS, Agustina (2015) "El modelo social". En: "Nueve conceptos claves para entender la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad". Lima, 2015. Pp. 9 - 33.
- WOMEN'S LINK WORLDWIDE (2009). *Amicus Curiae ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Casos número 12.496, 12.497 y 12.498, "Campo Algodonero: Claudia Ivette González, Esmeralda Herrera Monreal y Laura Berenice Ramos Monárrez"*. Bogotá. Consulta: agosto 2017
http://www.equidad.scjn.gob.mx/IMG/pdf/VI-B-1- Caso Campo Algodonero_Amicus Curiae Women s Link.pdf
- YAMADA, Gustavo, Adriana LIZARBURU y Katia SAMANAMUD (2012) *Discriminación en el Perú exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral*. Lima: Universidad del Pacífico.
- YAMADA, Gustavo y Francisco CASTRO (2010). *Educación superior e ingresos laborales: Estimaciones paramétricas y no paramétricas de la rentabilidad por niveles y carreras en el Perú*. Universidad del Pacífico. Lima.

21. ANEXOS

Matriz del Plan Sectorial para la Igualdad y la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación
2018-2021