



Panorama actual de la brecha laboral de género

Brecha laboral: La meta es iniciar la recuperación del retroceso ocurrido por la pandemia y retomar el impulso



(Foto: Andina)

Karla Zuta

Actualizado el 18/05/2021 03:52

Asociada senior del área laboral Benites, Vargas & Ugaz Abogados

En la última década hemos sido testigos de la creciente preocupación social por garantizar el trabajo en libertad, y en condiciones de dignidad, seguridad y equidad. También hemos podido advertir que estas garantías resultan más distantes para la mujer, pues existe una evidente brecha de género tanto en el acceso al [empleo](#) como en la igualdad salarial. Esto ocurre con mayor incidencia en determinadas regiones entre las cuales ubicamos geográficamente a nuestro país.

La fuerza de trabajo abarca a todas las personas empleadas y desempleadas en edad de trabajar. Hacia el 2019, el porcentaje de actividad en la fuerza de trabajo en el [Perú](#) se presentaba así: los hombres con una tasa del 84,5% y las mujeres del 69%; es decir, la brecha de género en acceso al empleo era del 15,5%. Ello, sin considerar la brecha salarial que no abordaremos en esta oportunidad.

Sin embargo, el informe *Panorama Laboral 2020* elaborado por la [OIT](#) pone en relieve un dato alarmante propiciado por la crisis en el empleo generado por el [COVID-19](#). Así, en Latinoamérica y el Caribe, al cierre del 2020, al menos 23 millones de personas han perdido sus empleos y sus ingresos.

El informe agrega que, debido a la [pandemia](#), el proceso de incorporación de las mujeres en el mercado laboral ha retrocedido y la reducción en la tasa de participación ha sido más notable entre las mujeres, de -10,4% frente a los hombres, de -7,4%. Es decir, la crisis sanitaria en el 2020 ha tenido un impacto aún más significativo en el desempeño de los indicadores laborales de las mujeres.

¿A qué se debe esto? Los motivos de este retroceso no son nuevos, sin embargo, se han acentuado con la crisis sanitaria, haciéndose más evidentes, y podemos concentrarlos en tres:

- Conciliación de la vida familiar y la vida laboral.
- Dificultades de acceso a un medio de transporte seguro y accesible.
- Falta de servicio de cuidado de los hijos o miembros de la familia que sea accesible.

Nos encontramos entonces ante un nuevo desafío, pues ya no solo existe la necesidad de seguir acortando la brecha de género, sino la de recuperar los retrocesos ocurridos a causa de la pandemia. Esto se puede lograr y una muestra clara de ello es el notable cambio que puede observarse en la participación de las mujeres en los órganos de gobierno del país. Por ejemplo, la próxima legislatura (2021-2026) estará compuesta por al menos un 39% de mujeres, frente al 28.5% del periodo anterior y al 21.5% previo.

Lo anterior es posible en virtud de la Ley Nro 31030 que dispone la participación obligatoria de al menos una mujer en la fórmula de las planchas presidenciales que postulan a Palacio de Gobierno y del 50% de mujeres candidatas en las elecciones internas de los partidos políticos para postular al Congreso.

Como vemos, existen iniciativas que permiten viabilizar el acceso equitativo de género en la participación a todo nivel. Evidentemente, para que ello ocurra también deberá existir un orden de meritocracia, debiendo además tenerse en cuenta los factores limitantes concurrentes que hemos descrito antes. Así, actualmente se encuentra en plena vigencia la Ley 30709, que prohíbe discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y contempla una serie de factores objetivos de diferenciación salarial, superando la mera subjetividad en el criterio.

Sin embargo, además de la emisión normativa, es importante la iniciativa que ejerzan las diversas entidades para contribuir con estas cifras; así, por ejemplo, en el año 2018 se observó que en los estudios jurídicos solo existía un 15% de socias mujeres. Ante esta data, a partir del año 2019 se denota una visible preocupación por aminorar la brecha a través de un nombramiento que contempla su mayor participación. Esta tendencia se hace también evidente en los puestos gerenciales en las empresas; sin embargo, los puestos de alta dirección aún tienen un largo camino por recorrer (al cierre de 2020, en el Perú solo el 0,79% de las mujeres se desempeñaba como CEO, CFO y similares).

Como vemos, el desafío es francamente retador y aún queda bastante camino por recorrer; sin embargo, el tener en cuenta cifras y hacer algo respecto a ellas, empezando por su difusión, está permitiendo una mejora paulatina en el acceso al empleo de las mujeres, ya sea en puestos cotidianos, en posiciones de gobierno estatal o en otras destacadas en el sector privado. Por ahora, la primera meta es iniciar la recuperación del retroceso ocurrido por la pandemia y retomar el impulso desde ese punto.