

## **El marco institucional y normativo de la igualdad de oportunidades por razón de género<sup>1</sup>**

Sergio Quiñones Infante (\*)

### **Resumen Ejecutivo**

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

\* Magíster en Trabajo y Política Social por la Universidad Autónoma de Barcelona. Profesor de Derecho del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE.

---

<sup>1</sup> El presente texto fue publicado originalmente como parte integrante del capítulo I del libro cuya referencia bibliográfica se detalla a continuación: QUIÑONES, S (2019). Género y Trabajo: La búsqueda de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales. Lima: PUCP, 115 p.

## 1. ENFOQUES INSTITUCIONALES

Hemos delimitado el presente apartado al análisis de los enfoques institucionales que se tiene sobre el particular en dos ámbitos claramente diferenciados. Por un lado, se encuentra el (i) nivel internacional, a través de la visión de Naciones Unidas plasmada en la Agenda 2030 sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible, del enfoque de la OIT, y —para fines comparativos— de la Unión Europea (UE). Por otro lado, consideramos (ii) el plano nacional, en función del Acuerdo Nacional y el Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021<sup>2</sup>.

### 1.1. Ámbito internacional

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

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres [...] [;] Eliminar todas las formas de violencia [...], incluidas la trata y la explotación sexual [...] [;] Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social [...] [; así como] Aprobar y fortalecer políticas [...] y leyes [...] para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles<sup>3</sup>.

Complementando lo anterior, el ODS 8 consiste en «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos». Para dicho propósito, se propone como meta específica lograr que para el año 2030 haya empleo pleno y productivo y se garantice un trabajo decente para todos los hombres y las mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Ciertamente, las metas que cada uno de los ODS plantean constituyen un desafío enorme para el Estado y, además, demandan una actuación intersectorial y en los distintos niveles de gobierno. Por ello, se requiere validar que las agendas de política pública de las distintas entidades públicas competentes apunten a garantizar que el Estado peruano alcance progresivamente y con éxito los ODS 5 y 8 en el año 2030.

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

---

<sup>2</sup> Aprobado por Decreto Supremo n.º 054-2011-PCM

<sup>3</sup> Para mayor información, consultar: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/summit/>

y el acceso a otros recursos esenciales, y a la libertad de movimiento» (OIT, 2008, p. 15). Asumiendo la necesidad de abordar estos desequilibrios cuando se formulan los programas y los proyectos, la OIT ha definido la igualdad en el empleo por razón de género desde dos aspectos complementarios: la igualdad de oportunidades y la de trato.

En atención a la igualdad de oportunidades, todas las personas deben tener las mismas posibilidades de solicitar un empleo concreto, de ser empleadas, de asistir a cursos de educación o formación profesional, de adquirir ciertas cualificaciones y de ser promovidas en el empleo. Por su parte, la igualdad de trato se refiere al mismo derecho en cuanto a remuneración, condiciones de trabajo y seguridad en el empleo, armonización entre la vida laboral y la vida familiar y protección social (OIT, 2008). Más allá de reconocer ciertas discrepancias entre los conceptos de «igualdad de trato» e «igualdad de oportunidades» recién descritos y los que hemos desarrollado en el apartado I.1.1 precedente<sup>4</sup>, entendemos que para la OIT la promoción de la igualdad en el empleo implica —en suma— la puesta en práctica de un conjunto de medidas concretas. Dichas medidas deberán además estar provistas de recursos suficientes y de un sistema de control periódico que permita combatir la segregación ocupacional horizontal y vertical por razón de género y las condiciones de empleo inequitativas.

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

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

Finalmente, en el caso de la UE, nos interesa abordar el enfoque que la Estrategia Europea de Empleo ha adoptado con relación a la igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género. Para ello, consideramos importante recordar que desde la entrada en vigencia del Tratado de Roma, a fines de la década de 1950, el pleno empleo siempre ha sido uno de los objetivos constantes de la UE. Dicha orientación hacia el pleno empleo, que se remonta a los orígenes mismos de la UE, se consolida en 1997 con la aprobación de la Estrategia Europea de Empleo (EEE)<sup>5</sup>. En efecto, a raíz de la introducción del nuevo Título VIII sobre el Empleo en el Tratado de Ámsterdam de 1997, el Consejo Europeo adoptó la EEE en la cumbre extraordinaria sobre el empleo celebrada en Luxemburgo en noviembre de dicho año, a fin de coordinar las políticas nacionales en la materia.

La EEE crea un marco de vigilancia multilateral que incluye, en particular, un informe conjunto sobre el empleo anual, unas directrices de empleo que servirán de base para los planes nacionales de acción por el empleo elaborados por los Estados miembros, así como recomendaciones del Consejo de la UE a

---

<sup>4</sup> Desde nuestro punto de vista, todas las manifestaciones que la OIT asigna a la «igualdad de oportunidades» y a la «igualdad de trato», por separado, estarían incluidas en esta última.

<sup>5</sup> Las referencias que a continuación se realizan a la EEE tienen como fuente la web oficial de la UE ([http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/index\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/index_es.htm)).

estos últimos. Dicho marco se dirige en particular a que los Estados miembro se comprometan sobre un conjunto de objetivos y metas comunes, en torno a cuatro pilares: (i) la «empleabilidad» como mecanismo de lucha contra el desempleo de larga duración y el desempleo de los jóvenes; (ii) el fomento del espíritu empresarial a través de normas claras, estables y fiables para la creación y la gestión de empresas y la simplificación de las obligaciones administrativas para las pequeñas y medianas empresas; (iii) la adaptabilidad de las empresas a través de la modernización de la organización y la flexibilidad del trabajo; y (iv) la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Finalmente, en la década reciente la EEE se ha consolidado como un elemento clave para la consecución de los objetivos pactados en la Estrategia de Lisboa para el 2010<sup>6</sup>, inicialmente, y en la Estrategia «Europa 2020»<sup>7</sup>, con posterioridad.

Así, pese a que la integración europea ha sido primordialmente un proyecto de construcción de un mercado común que ha eludido la creación de una política social y de empleo con carácter vinculante (Hyman, 2001), la EEE termina constituyendo un marco político de referencia que establece pilares y objetivos alineados hacia el modelo social europeo al que se aspira. En nuestra opinión, de lo antes dicho se desprende que, si bien la igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género se entiende como un valor en sí mismo, este concepto termina insertándose en la EEE como una «herramienta» más para conseguir una serie de objetivos comunitarios considerados «mayores». Ciertamente, si nos remitimos a las «Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros 2008-2010»<sup>8</sup>, observaremos que tienen como objetivo general que los Estados miembros favorezcan de manera equilibrada: (i) el pleno empleo y la reducción del desempleo y la inactividad; (ii) la mejora de la calidad y la productividad del trabajo; y (iii) la cohesión económica, social y territorial. La igualdad de oportunidades por razón de género y la lucha contra la discriminación en el mercado laboral resultan esenciales para todos estos objetivos.

A mayor abundamiento, la Orientación n.º 17 —referida a la aplicación de políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial— propone como objetivo lograr en la UE una tasa general de empleo del 70%, una tasa de empleo femenino no inferior al 60%, y una tasa de empleo del 50% para los trabajadores de edad avanzada (55 a 64 años), así como reducir el desempleo y la inactividad. Por su parte, la Orientación n.º 18 —relativa a promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida— propone una actuación decidida para incrementar la participación femenina y reducir las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo, desempleo y remuneración. Se trata, en definitiva, de elevar los niveles de empleo en la UE, en tanto ello constituye la manera más eficaz de generar crecimiento económico y promover economías que favorezcan la integración social, garantizando al mismo tiempo que quienes no puedan trabajar cuenten con una red de seguridad. Podemos concluir, pues, que el enfoque de la UE en relación con la igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género presenta dos características esenciales. La igualdad (i) es concebida como una herramienta prioritaria para conseguir pleno empleo, mejor empleo y cohesión social; y (ii) persigue —básicamente— incrementar la tasa de actividad de las mujeres y reducir las disparidades salariales frente a los hombres.

---

<sup>6</sup> Convertir a la UE en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social.

<sup>7</sup> Convertir a la UE en una economía inteligente, sostenible e integradora que disfrute de altos niveles de empleo, de productividad y de cohesión social.

<sup>8</sup> Aprobadas mediante la Decisión del Consejo n.º 2008/618/CE, de 15 de julio de 2008.

## 1.2. Ámbito nacional

Conforme a lo dispuesto en el Reglamento que regula las Políticas Nacionales<sup>9</sup>, las «Políticas de Estado» son definidas como lineamientos generales que orientan el accionar del Estado en el largo plazo a fin de lograr el bienestar de los ciudadanos y el desarrollo sostenible del país. Resulta importante destacar que, según la citada norma, las Políticas de Estado son el resultado del consenso político y social alcanzado en el Foro del Acuerdo Nacional. Por ello, están contenidas y desarrolladas en el instrumento denominado «Acuerdo Nacional» y se concretan en el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, cuyo monitoreo y seguimiento está a cargo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN).

Puesto que el Acuerdo Nacional contiene el conjunto de Políticas de Estado que fueron elaboradas y aprobadas sobre la base del diálogo y del consenso, corresponde en este subapartado referirnos a aquellas que tienen incidencia directa con la materia que es objeto del presente trabajo de investigación. Según el Acuerdo Nacional<sup>10</sup>, las Políticas de Estado están agrupadas en cuatro grandes objetivos: (i) el fortalecimiento de la democracia y del Estado de Derecho; (ii) el desarrollo con equidad y justicia social; (iii) la promoción de la competitividad del país; y (iv) la afirmación de un Estado eficiente, transparente y descentralizado. Dentro del objetivo general (ii), vinculado al desarrollo con equidad y justicia social, se incluye la Política de Estado n.º 11, consistente en la «promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación». En virtud de dicha política, los actores políticos y sociales se comprometieron a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades en favor de colectivos sistemáticamente discriminados, en particular, mujeres, adultos mayores, comunidades étnicas y personas con discapacidad. Para ello, reconocen la necesidad de implementar temporalmente acciones afirmativas por parte del Estado, orientadas a garantizar la igualdad real de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población. A tal efecto, el Estado asumió —entre otros— los siguientes compromisos: combatir toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; fortalecer la participación de las mujeres en el Estado y la sociedad civil; y garantizar a las mujeres un acceso equitativo a recursos productivos y al empleo.

En lo que respecta al «Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021», debemos destacar que se trata de un documento de política pública que se soporta en instrumentos internacionales de derechos humanos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, pero también en la noción de desarrollo humano basado en la libertad, así como en las Políticas de Estado contenidas en el ya comentado Acuerdo Nacional. En el Plan Bicentenario se han definido seis Objetivos Nacionales<sup>11</sup>: (i) derechos fundamentales y dignidad de las personas; (ii) oportunidades y acceso a los servicios; (iii) Estado y gobernabilidad; (iv) economía, competitividad y empleo; (v) desarrollo regional e infraestructura; y (vi) recursos naturales y ambiente. Siguiendo un enfoque de planeamiento por resultados, cada uno de los seis objetivos nacionales se ha desagregado en un conjunto de objetivos específicos, para los cuales se han definido, a su vez, indicadores, metas, acciones estratégicas, proyectos y programas nacionales.

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

---

<sup>9</sup> Aprobado por el Decreto Supremo n.º 029-2018-PCM.

<sup>10</sup> Para mayor información, consultar el sitio web del Acuerdo Nacional (<http://acuerdonacional.pe/>).

<sup>11</sup> Para mayor información, consultar el documento del Plan Bicentenario, publicado en línea por el CEPLAN ([https://www.ceplan.gob.pe/documentos/\\_plan-bicentenario/](https://www.ceplan.gob.pe/documentos/_plan-bicentenario/)).

entre mujeres y varones asegurando el acceso pleno de las mujeres a los servicios educativos en todos sus niveles y a las posiciones de decisión pública y privada.

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

**Cuadro 1**  
**Resumen de enfoques institucionales y políticas públicas**

Entidad / Política	Ámbito	Contenido
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas	Alcance global y temática múltiple	ODS 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas ODS 8: promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
OIT	Alcance global y temática específica laboral	La promoción de la igualdad en el empleo implica la puesta en práctica de un conjunto de medidas concretas, provistas de recursos suficientes y de un sistema de control periódico que permita combatir la segregación ocupacional horizontal y vertical por razón de género y las condiciones de empleo inequitativas.
EEE de la UE	Alcance regional y temática específica laboral	La igualdad es concebida como una herramienta prioritaria para lograr pleno empleo y cohesión social; además, a través de ella se persigue incrementar la tasa de actividad de las mujeres y reducir las disparidades salariales frente a los hombres.
Acuerdo Nacional	Alcance nacional y temática múltiple	Política de Estado 11: promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación
Plan Bicentenario	Alcance nacional y temática múltiple	Objetivo Específico 4: reducción de las inequidades y de la pobreza y la pobreza extrema

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

## 2. NORMATIVA APLICABLE

Recapitulando los argumentos desarrollados hasta el momento, tenemos que el concepto de igualdad de oportunidades —como una manifestación de la dimensión jurídica de la igualdad— supone como «punto de partida» la constatación material de la desigualdad de ciertos colectivos, y aspira como «punto de llegada» a la igualdad sustancial para dichos colectivos, vale decir, a la remoción o reducción de las desigualdades que les afectan. En ese sentido, se ha señalado que la división sexual del trabajo y el modelo de patriarcado han cimentado históricamente un «escenario de desigualdad» que afecta y

condiciona sustancialmente la incorporación del género femenino al mercado de trabajo; incorporación que se ha caracterizado por la segregación ocupacional y condiciones de empleo precarias. Así, los efectos perjudiciales generados por la segregación ocupacional y la precariedad de condiciones en el empleo que afectan al colectivo femenino configuran una desigualdad de partida que debe ser corregida por el principio de igualdad de oportunidades.

Todo ello ha sido luego contrastado a la luz de los principales enfoques institucionales y de política pública que hemos identificado a nivel internacional (Agenda 2030, OIT y UE) y nacional (Acuerdo Nacional y Plan Bicentenario). Esto ha permitido corroborar que, aun cuando cada uno de dichos enfoques no necesariamente coincide con el marco teórico desde el que hemos conceptualizado la igualdad de oportunidades, esta resulta ser —claramente— un objetivo prioritario en la agenda global y de país. Ahora, nos toca analizar en el presente apartado los principales alcances de la más reciente normativa nacional promulgada en la materia, no sin antes referirnos brevemente al marco general en que ella se sitúa.

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

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

Nótese que el marco de instrumentos internacionales de derechos humanos antes comentado se debe complementar con los cuatro Convenios de la OIT a los que nos hemos referido en el apartado anterior (I.2.1.), toda vez que estos han sido plenamente aprobados y ratificados por el Estado peruano.

A nivel de nuestro ordenamiento interno, la Constitución Política del Perú de 1993 consagra el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole (numeral 2 del artículo 2). Asimismo, reconoce que en toda relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (numeral 1 del artículo 26). Legislativamente, el punto de referencia obligado es la ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, cuyo objeto es establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad. Ahora bien, como lo mencionamos previamente, dentro de este marco normativo —nacional e internacional— y como parte de su continuo desarrollo, el 28 de diciembre de 2017 entró en vigencia ley 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres; y, posteriormente, en marzo de 2018, se aprobó su Reglamento<sup>12</sup>. Por último, en el

---

<sup>12</sup> Aprobado mediante el Decreto Supremo n.º 002-2018-TR.

mes de septiembre de 2018 se publicó la Guía<sup>13</sup> que contiene las pautas referenciales —no vinculantes— para que los empleadores evalúen sus puestos de trabajo, cuenten con un modelo de cuadro de categorías y funciones, y conozcan el contenido mínimo de la política salarial.

Resulta crucial advertir que este nuevo conjunto de normas tiene como propósito principal reforzar aún más la prohibición constitucional de discriminación remunerativa entre hombres y mujeres y, sobre todo, reducir la brecha salarial por razón de género —que en el Perú asciende a 30% aproximadamente<sup>14</sup>—. Esto tiene como meta la plena eficacia del principio de igualdad salarial por trabajos de igual valor<sup>15</sup>. En el cuadro que se muestra a continuación hemos reseñado las principales novedades y modificaciones normativas que han sido incorporadas tanto por la ley 30709 como por su reglamento:

---

<sup>13</sup> Aprobada mediante la Resolución Ministerial n.º 243-2018-TR.

<sup>14</sup> Como se verá con mayor amplitud en el Capítulo II, según la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2017, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el ingreso laboral promedio mensual de los hombres es de S/ 1566, mientras que el de las mujeres es de tan solo S/ 1107.

<sup>15</sup> Esta noción demanda reconocer que —en estricto— no hay trabajos «iguales», sino que se requiere una valoración adecuada y objetiva de los puestos comparables asumidos por hombres y mujeres.



## Cuadro 2

### Resumen de la normativa reciente en materia de igualdad salarial por género

Ámbito	Mandato normativo
Principales «nuevas» obligaciones del empleador	<p>Contar con un cuadro de categorías y funciones según las tareas desarrolladas y los perfiles de cada puesto en la empresa</p> <p>Establecer una política salarial y comunicarla a los trabajadores</p> <p>Implementar medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>
Contenido mínimo del cuadro de categorías y funciones	<p>Puestos de trabajo incluidos en la categoría y descripción general de las funciones comprendidas en cada uno de ellos</p> <p>Evaluación, valoración y jerarquización de los puestos y categorías</p>
Diferencias remunerativas prohibidas	<p>Discriminación salarial —directa o indirecta— por motivo del género, ya sea que provenga de la política unilateral del empleador o de la negociación colectiva</p> <p>Diferencias remunerativas vinculadas al embarazo, la lactancia, la maternidad o paternidad, las responsabilidades familiares de cuidado, o ser víctima de violencia de género</p>
Diferencias remunerativas válidas	<p>Sustentadas en criterios como la antigüedad, el costo de la vida en la localidad, el desempeño, la experiencia laboral, el perfil académico, o la escasez de oferta de mano de obra calificada (debidamente sustentada)</p> <p>También son válidas las diferencias generadas por laborar en jornadas reducidas, jornadas atípicas, o a tiempo parcial.</p>
Deber de información	<p>El empleador debe informar sobre la política remunerativa, los criterios de las evaluaciones de desempeño u otro factor de impacto en las remuneraciones.</p> <p>No es obligatorio informar las cuantías o montos específicos que integran la estructura salarial.</p>
Conciliación de la vida laboral, personal y familiar	<p>El empleador debe implementar medidas que garanticen el mandato de no discriminación y promuevan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</p> <p>Debe evitar que el goce de licencias por maternidad, paternidad, lactancia, etcétera, afecte la percepción de incrementos remunerativos o beneficios salariales.</p> <p>Debe evitar cualquier eventual impacto adverso originado por la participación de padres y madres en esquemas de trabajo flexibles.</p> <p>El padre trabajador tiene derecho a gozar de las vacaciones vencidas una vez que culmine la licencia de paternidad (debe dar aviso 30 días antes).</p>
Requisitos en las ofertas de empleo	<p>El empleador no puede solicitar pruebas de embarazo a las postulantes a un puesto (salvo que se trate de un puesto de riesgo y la candidata lo sepa y acepte).</p> <p>Sí se pueden exigir calificaciones ocupacionales para el desempeño del empleo.</p>

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

Para concluir el presente apartado (y capítulo), resta referirnos al «Plan sectorial para la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018 – 2021»<sup>16</sup>, cuyo objetivo general es promover la igualdad de oportunidades para el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres (y también de otros colectivos vulnerables)<sup>17</sup> en el acceso, permanencia y salida del mercado laboral. En función de dicho objetivo general, el Plan establece tres objetivos específicos que funcionan como ejes temáticos. (i) El objetivo específico 1 consiste en fortalecer las capacidades laborales de las mujeres y de los grupos de especial protección para su inserción en empleos formales y productivos; (ii) el objetivo específico 2 busca promover una cultura de igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación; y (iii) el objetivo específico 3 tiene como finalidad fortalecer la capacidad técnico-normativa y de gestión del Sector Trabajo y Promoción del Empleo para la inclusión laboral de las mujeres y los grupos de especial protección. En el caso concreto del objetivo específico 1, el Sector Trabajo y Promoción del Empleo se ha planteado como meta que aproximadamente 10 000 mujeres y miembros de los grupos de especial protección sean capacitados para el fortalecimiento de sus competencias laborales a través de los programas o servicios sectoriales. Asimismo, se busca que aproximadamente 22 000 mujeres y miembros de los grupos de especial protección sean beneficiados con los servicios de intermediación para su inserción laboral en el mercado de trabajo.

### 3. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ✓ Hyman, R. (2001). La rigidez flexible: ¿Un modelo para una Europa social?. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 19, 17-29. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0101220017A/32431>
- ✓ Neves, J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean* (Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ✓ Quiñones, S. (2011). *Planes de igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal: dimensiones que se abordan y posiciones de los actores*. Memoria de Investigación para la obtención del Máster Europeo en Trabajo y Política Social por la Universidad Autónoma de Barcelona.
- ✓ Quiñones, S. (2012). Enfoques para conciliar la vida laboral, familiar y personal desde la política pública. *Ius et Veritas*, 45, 324-332. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12006/12574>

---

<sup>16</sup> Aprobado por la Resolución Ministerial n.º 061-2018-TR, publicada en febrero de 2018.

<sup>17</sup> Personas con discapacidad, población afroperuana y adultos mayores.