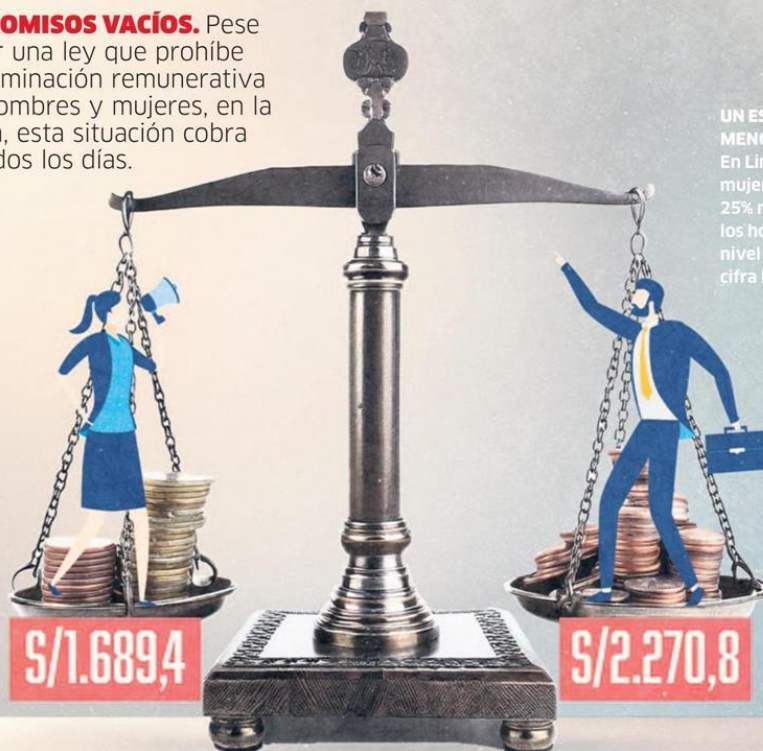




PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN Y/O DIFUSIÓN

Brecha salarial se mantiene por encima del 25%, según INEI

COMPROMISOS VACÍOS. Pese a existir una ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, en la práctica, esta situación cobra vida todos los días.



UN ESCALÓN MENOS.
En Lima, las mujeres ganan 25% menos que los hombres. A nivel regional, cifra llega a 36%.

Susana Condado T.

Entre junio y agosto de este año, el ingreso promedio mensual de los hombres en la capital se ubicó en S/2.270,8, mientras que el de las mujeres en S/1.689,4, de acuerdo con el último informe de la situación del mercado laboral en Lima metropolitana del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). De esta forma, se evidenció una diferencia de S/581,4, lo que se traduce en una brecha salarial de 25,6%.

Esta es una cifra que se sigue sosteniendo en los últimos meses. Y es que, de acuerdo a la última Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN) del INEI –entre abril de 2023 y marzo de 2024–, el ingreso promedio mensual de los hombres alcanzó los S/1.898,1, mientras que el de las mujeres fue de S/1.420,4. Esto significa que las mujeres ganaron S/477,7 menos que los hombres en ese período, lo que evidencia así una brecha salarial de 25,2%.

Alejandra Dinegro, investigadora y especialista laboral, señaló que la brecha se acrecienta fuera de Lima; es decir, la brecha salarial a nivel regional está superando el 36%. “Solo en Cerro de Pasco, la brecha puede llegar a ser del 50%”, detalló.

Es en esa línea que, de acuerdo al Instituto Peruano de Economía (IPE), Perú se sitúa

“La ley no contempla la diversidad del mercado”

● Dinegro puntualizó que si bien la Ley n° 30709 genera un avance al reconocer que existe un problema social, esta no contempla la diversidad del mercado laboral. “La norma debe ajustarse a situaciones de desempleo; por ejemplo, si no, es una norma estándar que no contempla las realidades de los sectores productivos regionales”.

● La especialista señala que se puede poner una denuncia en Sunafil, inclusive como postulante, pero en las entrevistas del sector privado no hay cómo sustentar porque se hacen “preguntas sin dejar evidencia, justamente para resguardarse”. En las entrevistas públicas sí suele haber grabaciones y el postulante puede solicitarlas.

“La brecha salarial ajustada responde a un factor cultural arraigado a la sociedad. Esto afecta a la economía en su conjunto”.

en el puesto 79 de 146 países en el ranking global de brecha de género. Este posicionamiento se debería, en gran medida, a la persistente brecha de ingresos entre hombres y mujeres.

Es necesario resaltar que estamos hablando solo del mercado formal, donde se esperarían las leyes se respeten y no queden como palabras vacías.

(In)cumplimiento

Según la Ley n° 30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, publicada en el 2017, se debe respetar “la igualdad de oportunidades, así como el linamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor”. No obstante, en la práctica no se cumple y es que la mujer siempre parte de un escalón más atrás al del hombre, pese a tener un mismo nivel de estudios.

Mientras una mujer con estudios superiores puede obtener S/2.094,5 mensual, un hombre recibe S/2.751,3, lo que representa una brecha de 24%. Asimismo, las mujeres con estudios secundarios reportan ingresos de hasta S/1.033, mientras que un hombre con el mismo nivel de estudios puede generar S/1.525,4, lo cual se traduce en una brecha de 32,3%. En el caso de nivel primario, las mujeres generan ingresos de S/721,1, mientras que los hombres lo hacen por S/987,7, y se registra así una brecha de 27%.

Rosa María Fuchs, jefa del Departamento Académico de Administración e investigadora de la UP, explicó que a esto se le llama brecha salarial ajustada.

“Es decir, tienes los mismos estudios y experiencia, pero igual hay brecha. Y es que el factor cultural está muy arraigado en nuestra sociedad. A la mujer le ha tomado mucho tiempo –en el Perú y el mundo– buscar posiciones cada vez más relevantes en las organizaciones. Esto afecta negativamente no solo a las mujeres, sino a la economía en su conjunto” anotó.

Dinegro señaló que las mujeres son menos propensas a negociar sus salarios por miedo a no ser contratadas o en el peor de los casos despedidas. Finalmente, todo esto impulsa las altas tasas de subempleo femenino en el Perú. ♦