



PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN Y/O DIFUSIÓN

DISCRIMINACIÓN.

Pese a que la ley prohíbe tratos desiguales por género, las mujeres siguen ganando menos y por ello muchas optan por trabajos informales, como el comercio ambulatorio.

Dax Canchari

En Perú, la informalidad sigue afectando en mayor medida a las mujeres. Según el Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2024, elaborado por la Cepal, el 77,5% de las trabajadoras peruanas se encuentra en la informalidad, mientras que en los hombres alcanza el 71,8%.

“Las mujeres escogen carreras que les permitan flexibilidad laboral, debido a su conexión con la casa”, afirmó Leda Pérez, profesora asociada del Departamento Académico de Ciencias Sociales y Políticas e investigadora del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP).

Doble trabajo, menores ingresos

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en su informe técnico Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana, basado en los resultados de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), reveló que en el trimestre móvil noviembre 2024-enero 2025, el ingreso promedio mensual en Lima metropolitana fue de S/2.126,2, y que la brecha de género sigue siendo significativa. Mientras que el ingreso promedio de los hombres alcanzó S/2.419,5, el de las mujeres fue de S/1.773,2, equivalente al 73,3% del salario masculino.

“Se les paga menos por la flexibilidad que pueden requerir en torno a sus maternidades y porque, además del empleo remunerado, suelen encargarse del hogar”, explicó Pérez. “Por eso, en muchas parejas heterosexuales, se decide que es mejor que el hombre trabaje fuera del hogar porque será el que recibe un sueldo mayor por los tipos de trabajo que consigue que pagan más y/o porque puede dedicarle más tiempo al trabajo”.

Bajo esta lógica, muchas mujeres optan por la informalidad para compatibilizar sus responsabilidades familiares y laborales, señaló Alejandra Dinegro, especialista laboral de la



“Es fundamental exigir políticas públicas que promuevan la formalización y la equidad en el empleo. La educación de calidad es la fuente clave de independencia económica para las mujeres”.

Alejandra Dinegro
Especialista laboral



“Las mujeres ganan menos que los hombres luego de tener su primer hijo. Lo mismo no sucede con los hombres. Es decir, sus sueldos no están condicionados por ser padres”.

Leda Pérez
Investigadora CIUP



“La igualdad no es ganar más dinero, sino tener las mismas oportunidades. El hecho de ser mujer y potencial madre o cuidadora no debería limitar alcanzar mejores salarios y puestos de trabajo”.

Karen Rodríguez
Abogada laboralista

Casi el 78% de las mujeres en Perú trabaja en la informalidad

REALIDAD. La falta de empleo formal, los bajos ingresos y la sobrecarga de responsabilidades afectan más a las trabajadoras peruanas. Expertas explican que esto es consecuencia de una estructura laboral desigual.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Gran parte se dedica al comercio ambulatorio, la producción artesanal y servicios como costura o peluquería. Otras trabajan en la agricultura de subsistencia y en microempresas sin contrato ni beneficios. Un número considerable brinda cuidados a terceros sin regulación, en condiciones precarias.

“La falta de regulación y apoyo estatal agrava su vul-

nerabilidad económica, y restringe su acceso a derechos y oportunidades de crecimiento”, advirtió.

La predominancia del autoempleo y las microempresas refleja un modelo económico donde la informalidad no es una elección, sino una necesidad, especialmente para las mujeres. La escasa oferta de empleo formal y la débil fiscalización laboral perpetúan esta realidad.

No es solo una “cultura de la informalidad”, sino la ausencia de políticas efectivas para formalizar sectores feminizados.

Las expertas coincidieron en que la solución no es reducir los derechos, sino promover la corresponsabilidad con licencias de paternidad equitativas y sistemas de cuidados accesibles que no sobrecarguen a las mujeres.

“Contamos con la Ley 30709 y su reglamento, que prohíben

la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres y, de hecho, establecen la necesidad de fijar salarios según reglas objetivas y mediante la evaluación de puestos”, señaló Karen Rodríguez, abogada laboralista, a este diario.

Si el descanso afectara a hombres y mujeres por igual, las empresas lo asumirían sin cuestionamientos, lo que evidencia que el problema no es la licencia en sí, sino el sesgo de género en el mercado laboral.

Compromiso de los empleadores es clave

Para Karen Rodríguez, abogada especializada en derecho laboral, el compromiso de las empresas es clave en la construcción de espacios de trabajo equitativos.

“Es fundamental que los empleadores no solo cumplan con las normas, sino que también fomenten culturas organizacionales que reduzcan la desigualdad de género”, sostuvo Rodríguez.

Y más allá del ámbito legal, la especialista recalcó que el cambio debe ser colectivo. “Cada acción suma. Como mujeres, debemos aportar a esta lucha para que las generaciones futuras encuentren un entorno laboral más equitativo y libre de barreras”, finalizó. ♦

86%

de las mujeres en Bolivia trabaja en la informalidad, seguido de Guatemala y Honduras. Perú ocupa el cuarto lugar.