



Día Internacional de la Mujer

OPINIÓN

“Uno de los principales retos que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo:

La discriminación en el acceso al empleo y su permanencia”



Claudia Velásquez

Asociada
HR Legal Lab

En el último trimestre del 2021, la población masculina con empleo adecuado en Lima Metropolitana aumentó en 236,900.00, respecto al mismo trimestre del año 2020 y la población femenina lo hizo en 123,000.00, casi la mitad de diferencia.

Además, el desempleo afectó al 10.9% a las mujeres económicamente activas, mientras que a los hombres un 7.5% (INEI, 2021).

Asimismo, antes de la pandemia, las mujeres en el Perú las mujeres ocupaban 39.8 horas semanales a trabajos no remunerados, mientras que los hombres sólo 15.7 horas a la semana (CEPALSTAT, 2019), aspecto que se agravó por la cuarentena obligatoria y el trabajo remoto que ocasionó la pandemia. Por consiguiente, ello es muestra de la desventaja de las mujeres en el acceso al trabajo formal e inclusive en la permanencia en el trabajo.

Los principales factores que ocasionan esta discriminación, desde nuestra perspectiva, son los relacionados a la maternidad, el periodo de lactancia y la falta de conciliación trabajo-familia.

Entre otros, estos factores generan que las mujeres no se puedan desarrollar en el ambiente laboral de la misma manera que los hombres, por ejemplo, puede ocasionar que no puedan acceder a las mismas mejoras salariales o ascensos u ocasionar mayores índices de estrés por dedicarse más horas a la semana a realizar labores remuneradas como no remuneradas, así como mayores dificultades para acceder al empleo formal.

Sobre el particular, se han establecido normas para erradicar esta discriminación, tales como:

- El Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que establece como infracción muy grave la discriminación por razón de sexo.
- La Ley N° 30709 y la Ley N° 30367 que prohíben el despido arbitrario o la no renovación del contrato de trabajo por motivos vinculados al embarazo o al periodo de lactancia y se otorga un periodo de descanso pre y posnatal de 98 días, ello en tanto que la madre trabajadora es un sujeto especialmente protegido por nuestro ordenamiento.
- La Ley N° 29896, que como parte de las políticas gubernamentales de conciliación trabajo-familia, establece como obligación del empleador de contar con un lactario cuando cuente con más de 20 trabajadoras en edad fértil (15-49 años).

Recordemos que, según la Convención de Belem Do Para la discriminación se considera como un tipo de violencia contra la mujer, por lo que la conmemoración de este Día es un llamado a la reflexión de todos y todas para ser conscientes de esta problemática y formar parte del cambio en la eliminación de la violencia contra la mujer en el mundo del trabajo