



GUÍA

LABORAL

Desigualdad de género en el mundo laboral

**El derecho al trabajo y la desigualdad de género:
Rompiendo brechas y la búsqueda de la paridad de género**



ACCIÓN POR
IGUALDAD



ACCIÓN POR
IGUALDAD

GUÍA

LABORAL

Desigualdad de género en el mundo laboral

**El derecho al trabajo y la desigualdad de género:
Rompiendo brechas y la búsqueda de la paridad de género**

Junio 2024

Contenido: Amire Ortiz, Ximena Orosco y Alison Macedo

Proyecto: Acción Verde

Organización: Acción Por Igualdad

Acompañamiento, revisión y validación: Vanesa Vite y Amire Ortiz

Diseño: Gina Solari

1

Contexto actual

Las brechas en desarrollo y acceso a garantía de derechos por razón de género es real, en el ámbito del derecho al trabajo en el mundo, que incluye el acceso al empleo, presenta diversos desafíos, desde la misma estructura del mercado laboral que se forma en cada sector económico, hasta la desigualdad de género que de manera transversal afecta a mujeres de distintos territorios, la misma que se incrementa cada año y se busca reducir.

Esto va relacionado con la falta de acceso a la educación para la mejora de oportunidades, las brechas en capacitaciones y uso de tecnologías, aunado a la doble carga laboral que pesan sobre las mujeres, quienes en base a roles estereotipados, asumen la labores del hogar, crianza y cuidados que no es remunerado. A su vez, vale destacar que la situación laboral y económica para las mujeres se vio gravemente impactada a partir de la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia de la Covid-19.

La relevancia en esta temática, bajo nuestra perspectiva, radica en reconocer y visibilizar las implicancias que tiene la falta de ejercicio al derecho al trabajo en el propio derecho a la vida digna de las mujeres, quienes se encuentran en mayor condición de vulnerabilidad al no acceder a este derecho y los beneficios que de éste se desprenden. Si bien, existen otros factores adicionales, sí es importante reconocer que el no poseer autonomía económica, incrementa los riesgos de hechos de violencia basada en género, perpetúa las relaciones de dependencia y limita a las mujeres a tomar decisiones autónomas basadas en el ejercicio de sus libertades.



En ese sentido, dentro de este contexto, existe una preocupación válida respecto al accionar de los Estados, que aún no se interesan por abordar con el interés que requiere la implementación de políticas públicas integrales que centren su atención en la desigualdad de género, en específico la brecha de género que se forma entre hombres, mujeres y diversidades en relación al acceso al empleo, el salario y todas las condiciones laborales.

La libertad de trabajar, por decisión propia y en condiciones de dignidad, seguridad y equidad, es esencial para el bienestar humano. Garantizar que la mujer goce de este derecho es un objetivo importante en sí mismo.

Desde una perspectiva económica, la reducción de la brecha de género en la participación en la población activa podría aumentar considerablemente el PIB mundial.

Las regiones con mayor desequilibrio de género apreciarían los beneficios de una gran expansión. Muchos países desarrollados observarían también el aumento del crecimiento medio anual de su PIB, fundamental en épocas de expansión económica casi nula¹.



La desigualdad de género es un fenómeno que se replica en la realidad social, cultural, política y laboral de cada país. Establecer estrategias con una mirada interseccional para reducir la brecha de género es una labor conjunta que compete a todas las naciones del mundo. Pero empezando desde cada país se pueden lograr establecer mejores oportunidades laborales mediante políticas efectivas, reformas estructurales, y un enfoque continuo en la inclusión y equidad.

¹ Organización Internacional del Trabajo. (2018). La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? InfoStories OIT. <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>

2

El derecho al trabajo en el Perú

El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental que reconoce la capacidad y el derecho de toda persona a tener acceso a un empleo libremente elegido o aceptado, y a ganarse la vida mediante un trabajo digno. Por su propia naturaleza jurídica que debe cautelar la dignidad en la persona, este derecho debe garantizar su ejercicio en condiciones de igualdad y no discriminación.

Por tanto garantizar el acceso al trabajo no es facultativo, sino una obligación de todos los Estados, los cuales deben adoptar medidas para eliminar barreras al empleo y promover políticas que generen el mismo y fomenten condiciones de trabajo justas. Si bien muchas veces es confundido con el derecho del trabajo, cabe señalar que se hace referencia a conceptos jurídicos distintos. Por su parte el derecho del trabajo (o derecho laboral) es una rama del derecho que regula las relaciones laborales entre empleadores y empleados, se enfoca en la regulación de las condiciones y relaciones laborales existentes, mientras que el derecho al trabajo se centra en la garantía de acceso al empleo y la eliminación de barreras que impidan a las personas trabajar.

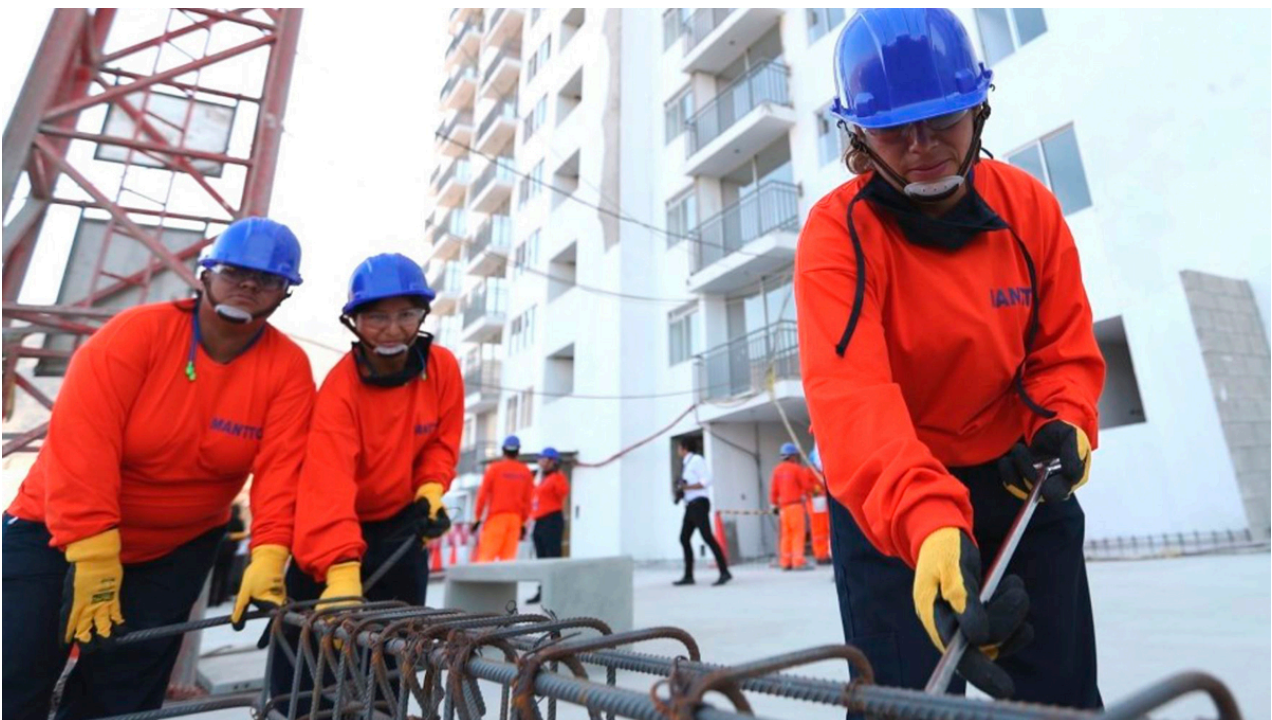


IMAGEN: IPE

El derecho al trabajo y los derechos laborales como tal no solo se encuentran consignados de manera expresa por la normativa nacional en la Constitución Política del Perú, pero están protegidos y regulados por normativa internacional, que también forma parte de nuestro derecho interno por nuestro propio modelo de ordenamiento jurídico.

En el ámbito de normativa internacional, a nivel mundial tenemos la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y los Pactos Internacionales (1966) de Derechos Civiles y Políticos, de un lado, y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del otro. En el ámbito regional se cuenta con la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) y su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988).

En todos los instrumentos internacionales mencionados -que son el núcleo sobre la materia- se encuentran comprendidos derechos laborales. Las Declaraciones suelen proclamarlos con poco detalle, simplemente enunciándolos, pero los Pactos y Convenciones sí los abordan con más precisión. El bloque de los derechos laborales está incorporado a los instrumentos internacionales orientados a los derechos económicos, sociales y culturales. Allí se hallan el derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones y remuneraciones equitativas y satisfactorias, al descanso, a la sindicación, etc. La libertad sindical aparece, además, entre los derechos civiles y políticos².

Cabe señalar también, que dentro del marco internacional, se tiene a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo especializado de las Naciones Unidas, que establece convenios de aplicación en los países suscritos.

Pero hay también tratados de ámbito mundial y de contenido específico, que versan solamente sobre derechos laborales (y Seguridad Social): son los convenios internacionales del trabajo, producidos por la Organización Internacional del Trabajo. Desde 1919 en que fue creada esta entidad, la Conferencia Internacional del Trabajo -que es su órgano máximo- compuesta por representantes de Estados y de organizaciones de trabajadores y de empleadores, viene elaborando estas normas sobre los derechos más importantes de los trabajadores (libertad de trabajo, igualdad de oportunidades y de trato, salarios mínimos, protección de los salarios, jornadas de trabajo y descansos, seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de mujeres, menores y trabajadores de edad, libertad sindical, etc.) y otros aspectos de la cuestión laboral (empleo, administración del trabajo, relaciones profesionales, etc.). El Perú ha aprobado y ratificado más de un tercio de dichas normas³.

El Perú cuenta con toda esta normativa conjunta que protege los derechos laborales y el acceso al trabajo.

² Neves, J. (2016). Introducción al Derecho del Trabajo. Pontificia Universidad Católica del Perú.

³ Ídem.

3

La situación laboral de las mujeres en el Perú

Datos importantes respecto a la situación laboral por género según Informe Técnico N° 01-Marzo 2024 del INEI

Figura 1

Perú: Tasa de actividad de mujeres y hombres

Perú: Tasa de actividad de mujeres y hombres

Trimestre: Octubre-Noviembre-Diciembre 2022 - 2023

(Porcentaje)

Sexo	Oct-Nov-Dic 2022	Oct-Nov-Dic 2023	Variación (puntos porcentuales)	
Nacional	70,8	69,6	-1,2	++
Mujer	63,0	61,7	-1,3	++
Hombre	78,8	77,7	-1,1	++

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN).

Nota. Tomado del Informe Técnico N° 01-Marzo 2024 del INEI.

Respecto a esto, el Informe agrega: “Según los resultados de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), en el cuarto trimestre del año 2023, el 77,7% de los hombres y el 61,7% de las mujeres, participó activamente en el mercado de trabajo, sea en condición de ocupada o buscando empleo activamente, registrándose una diferencia de 16,0 puntos porcentuales a favor de los hombres. En tanto que, en el cuarto trimestre del año 2022, la tasa de actividad de los hombres fue de 78,8% y de las mujeres el 63,0%, con una diferencia de 15,8 puntos porcentuales entre ellos”.

Figura 2

Perú: Tasa de empleo informal y formal de mujeres y hombres

Perú: Tasa de empleo informal y formal de mujeres y hombres

Año: 2022 y 2023

(Porcentaje)

Sexo	2022		2023	
	Informal	Formal	Informal	Formal
Nacional	74,0	26,0	71,1	28,9
Mujer	76,8	23,2	73,4	26,6
Hombre	71,7	28,3	69,3	30,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN).

Nota. Tomado del Informe Técnico N° 01-Marzo 2024 del INEI.

Respecto a esto, el Informe agrega: “Según resultados de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN) del año 2023, en el país el 71,1% tenían empleo informal, es decir, con relación laboral que no está sujeta a la legislación nacional, sin cobertura de protección social, y carentes de prestaciones relacionadas con el empleo. Por sexo, la informalidad afecta a las mujeres en el 73,4% y a los hombres en el 69,3%, con una diferencia de 4,1 puntos porcentuales, entre ellos.”

Las últimas cifras registradas por el INEI, confirman la sintomatología social que existe desde antes de la publicación de estos resultados. Las mujeres se encuentran en mayor estado de necesidad, no acceden a empleos, o su acceso está en su mayoría orientado a condiciones de subempleo o empleo informal, en donde no hay el reconocimiento de derechos laborales ni beneficios sociales.



IMAGEN: RPP

Siendo las mujeres las responsables de la seguridad alimentaria y siendo muchas de ellas cabezas de hogar y madres autónomas, las cifras confirman una necesidad especial por orientar políticas públicas que procuren la garantía del derecho al trabajo a la población femenil.



IMAGEN: RPP



IMAGEN: LA RAZÓN

La jerarquía existente sobre las mujeres afecta el ejercicio de los derechos, en tanto no existe una adecuada valoración sobre ellas como sujetas de derechos, siendo que, los trabajos a los cuales acceden también tienen una alta carga de estereotipos y roles asignados desde una perspectiva de división sexual del trabajo. De igual modo, ante el estado de necesidad en el que se encuentran y las condiciones de abuso de poder, las ofertas laborales son otorgadas en condiciones precarias y las mujeres aceptan trabajos que no necesariamente cumplen con las condiciones mínimas.

En tal sentido, siendo por ejemplo el trabajo de cuidados poco valorado, también cuando estos son prestados bajo condiciones de remuneración no tienen la debida contraprestación económica y la cobertura de derechos que debieran estar presentes como en todo trabajo. Por tal motivo, no es casual que la tasa de informalidad sea más alta con respecto a las mujeres, en donde existe un claro tratamiento social discriminatorio que no garantiza para ellas que el acceso al trabajo remunerado sea de manera inherente con condiciones dignas, por ende no disfrutan del adecuado ejercicio de este derecho constitucional.



IMAGEN: EL COMERCIO



La situación laboral de la comunidad LGTBIQ+ en el Perú

La situación laboral de la comunidad LGTBIQ+ en Perú se caracteriza por una alta discriminación y una significativa exclusión en el ámbito laboral, exacerbada por la falta de políticas inclusivas y la discriminación estructural y cultural. Dicha situación se evidencia desde el acceso al trabajo, como también en la permanencia de corto plazo a causa de las condiciones de violencia a la que es expuesta.

En el 2017, el INEI realizó la Primera Encuesta Virtual para Personas LGTBI-2017, en la cual reveló la situación laboral de las personas de la comunidad.

El INEI informó que el 61,8% de la población de 18 a 29 años de edad autoidentificada como LGBTI se desempeñaron mayormente como empleadas/os (69,5%). Cabe indicar que el 17,5% se desarrolló como trabajadores independientes o por cuenta propia.

La principal ocupación que desempeñan principalmente es la de profesionales, científicos e intelectuales (28,2%), seguido de los técnicos y trabajadores asimilados (22,6%) y en tercer lugar los jefes y empleados de oficinas (15,9%)⁴.

Asimismo, el INEI también reveló la situación de discriminación que sufre la comunidad.

Según el lugar donde trabajan, el 11,5% de quienes respondieron la encuesta señalaron que sufrieron algún tipo de discriminación en el trabajo: no les pagaron lo que les prometieron (33,3%), les hicieron trabajar día y noche (30,8%) y/o les amenazaron o agredieron física, verbal o sexualmente (24,9%).

En Perú, las personas LGTBIQ+ enfrentan discriminación en el empleo tanto en el proceso de contratación como en el ambiente laboral, en donde deben enfrentar hostigamiento, acoso, agresiones físicas e incluso físicas y sexuales. Asimismo no existen cuotas laborales que aseguren puestos de trabajo a este sector poblacional que ya se encuentra enfrentando distintas expresiones de violencia en la cotidianidad.

⁴ Instituto Nacional de Estadística e Informática. INEI dio a conocer los resultados de la primera encuesta virtual para personas LGTBI-2017.

Ante la ausencia de políticas públicas claras en la materia, algunas empresas del sector privado han tomado en consideración acciones para promover la inclusión, ante ello es importante recordar que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos mediante la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA) ya ha trabajado en las reflexiones legales pertinentes que vinculan el desarrollo sostenible del empresariado de la mano con el respeto y promoción de los derechos humanos, lo cual no debería ser excluyente entre sí.

No obstante, en un contexto social que naturaliza la violencia, muchas otras empresas y espacios laborales no tienen políticas de inclusión o programas de sensibilización, lo que lleva a un ambiente hostil para las personas LGTBIQ+. Situación que tiene un impacto más perjudicial para las personas trans o no binarias, cuya propia expresión corporal y presencia social disidente es motivo de expresiones de violencia con mayor crueldad.



IMAGEN: LA REPÚBLICA

5

Marco legal

Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres LEY N° 28983

Los aspectos relevantes de esta Ley, son los siguientes:

En base a su creación se debe aprobar normas que garanticen los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, **a nivel laboral**, económico, cultural, social, político y en cualquier otra esfera; acorde con los compromisos y tratados internacionales que incorporan **la equidad de género, la inclusión social y la igualdad de oportunidades**, asumidos y ratificados por el Estado peruano, **debiendo derogar, modificar o dejar sin efecto las normas que producen discriminación.**

Asimismo propone como lineamiento que se deberá garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. **Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual (...)**



IMAGEN: EL PERUANO



Legislación comparada

Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres LEY N° 28983

Los aspectos relevantes de esta Ley, son los siguientes:

En base a su creación se debe aprobar normas que garanticen los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, **a nivel laboral**, económico, cultural, social, político y en cualquier otra esfera; acorde con los compromisos y tratados internacionales que incorporan **la equidad de género, la inclusión social y la igualdad de oportunidades**, asumidos y ratificados por el Estado peruano, **debiendo derogar, modificar o dejar sin efecto las normas que producen discriminación.**

Políticas Públicas en materia de género en España

Políticas Públicas	Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: LO 3/2007	Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral	Incluye: <ul style="list-style-type: none"> ● Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres. ● Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.
		Igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Evita: <ul style="list-style-type: none"> ● Que el ejercicio de los derechos a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal genere algún tipo de discriminación para los trabajadores y las trabajadoras.
		Planes de Igualdad en las empresas	Obliga: <ul style="list-style-type: none"> ● A las empresas con más de 250 trabajadores, a negociar con la representación de los trabajadores e implementar un Plan de Igualdad en la empresa.
		Distintivo empresarial en materia de igualdad	Crea: <ul style="list-style-type: none"> ● Un distintivo que reconoce a las empresas que apliquen políticas de igualdad de trato y oportunidades

Políticas Públicas en materia de género en España

Paro laboral: Desempleo	Género	Femenino	Descenso de las cifras de desempleo
--------------------------------	--------	----------	-------------------------------------

Nota. Extraído de artículo: La Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Razón de Género en la Experiencia Europea⁵ y de INE España.

Ministerio de Igualdad en España	Subvenciones para el cumplimiento de objetivos	Eje I	Prevención integral de la violencia contra las mujeres
		Eje II	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
		Eje III	Igualdad de trato y No Discriminación

Nota. Extraído del Ministerio de la Igualdad/ Normativa en vigor⁶.



IMAGEN: FENTTRAHOP

⁶ Orden de 26 de abril de 2024 de la Ministra de Igualdad, por la que se aprueba el Plan Estratégico de Subvenciones del Ministerio de Igualdad para el periodo 2024-2026

7

Desigualdad laboral: Factores

La desigualdad laboral se refiere a las diferencias en oportunidades y trato que enfrentan las personas en el ámbito laboral. Esto puede incluir discriminación en la contratación, promociones, acceso a formación, condiciones de trabajo, y trato en el lugar de trabajo. Asimismo, su alcance se involucra en aspectos como el entorno laboral, como el acceso a empleos, la estabilidad laboral, las oportunidades de ascenso, las condiciones laborales y el salario. La desigualdad puede estar basada en factores como género, raza, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, y otros.

Ahora bien, se tiene que tener presente que como una manifestación específica de la desigualdad laboral se tiene a la brecha salarial, la cual implica la diferencia en los ingresos que reciben diferentes grupos de personas por trabajos similares o de igual valor. Por lo general, cuando se habla de brecha salarial se involucra el factor género, por tanto se usa para referirse a las diferencias de salario entre hombres y mujeres, pero también puede aplicarse a otras divisiones demográficas. Adicionalmente, es pertinente comprender que el factor género puede estar asociado a otros y agudizar las condiciones de desigualdad, motivo por lo cual es vital que el enfoque de género sea abordado desde una perspectiva interseccional, comprendiendo las dinámicas sociales, culturales, raciales y de realidades económicas, entre otras, que atraviesan al país.

Como parte de las causas que generan la brecha salarial, según la ONU, se presentan las siguientes:

Figura 2

Perú: Tasa de empleo informal y formal de mujeres y hombres



Nota. Tomado de Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. ONU Mujeres. <https://lac.unwomen.org/es/qu-e-hacemos/empoderamiento-economico/epic/causas-de-la-brecha>

En la actualidad, según recientes estudios de análisis e investigación del sector empleo en el mundo se ha establecido que:

La brecha salarial de género es del 20%, lo que significa que las mujeres trabajadoras ganan el 80% de lo que ganan los hombres. Para las mujeres de color, las migrantes, las que sufren discapacidades y las que tienen hijos, la brecha es aún mayor.

El efecto acumulativo de las disparidades salariales tiene consecuencias negativas reales y cotidianas para las mujeres, sus familias y la sociedad, especialmente durante las crisis. Los efectos generalizados de la COVID-19 han sumido a 95 millones de personas en la pobreza extrema, y una de cada diez mujeres del mundo vive en la pobreza extrema. Si se mantienen las tendencias actuales, 342,4 millones de mujeres y niñas vivirán con menos de 2,15 dólares de los Estados Unidos al día en 2030.

En el Perú, la brecha salarial ha experimentado diversos cambios, siendo así que de acuerdo a las recientes estadísticas, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), señala que *“la diferencia de ingresos promedio mensuales entre mujeres y hombres fue de S/468,4, en favor de estos últimos, en 2023. Una cifra que no disminuyó considerablemente con respecto al 2022, donde fue de S/479,7. En promedio, mensualmente mientras el sexo masculino recibe ingresos por S/1.873,5, las mujeres reciben S/1.405,1”*⁷.

Sumado a ello, otra manifestación específica de las desigualdades laborales es lo que respecta a la brecha de empleo, nuevo indicador desarrollado por la OIT, del cual se ha establecido el siguiente panorama a nivel mundial:

Según el informe Nuevos datos sobre las diferencias de género en el mercado laboral (New data shine light on gender gaps in the labour market), el 15% de las mujeres en edad de trabajar en todo el mundo desearía trabajar pero no tiene una ocupación, frente al 10,5% de los hombres.

Esta brecha se ha mantenido prácticamente invariable durante casi dos décadas, entre 2005 y 2022. En cambio, las tasas globales de desempleo de mujeres y hombres son muy similares, porque los criterios utilizados para definir el desempleo tienden a excluir de forma desproporcionada a las mujeres⁸.

La brecha de empleo termina por revelar que la desigualdad en el acceso al trabajo, las condiciones laborales y las diferencias salariales es mayor de lo que se creía hasta ahora.

7 Montesino, E. (2024, 9 de marzo). La región del Perú donde las mujeres ganan más por su trabajo, según INEI: No es Lima, ni Arequipa. Infobae. <https://www.infobae.com/peru/2024/03/08/esta-es-la-ciudad-del-peru-donde-las-mujeres-ganan-mas-ingresos-no-es-lima-ni-arequipa/#:~:text=En%20promedio%2C%20mensualmente%20mientras%20el,%2C5%25%20sus%20ingresos%20promedio>

8 Noticias ONU. (2023, 6 de marzo). La desigualdad de género en el empleo es mayor de lo que se pensaba. Naciones Unidas. <https://news.un.org/es/story/2023/03/1519117>

8

Medidas de solución: Búsqueda de paridad de género

En la búsqueda de medidas de solución para cerrar la brecha de género se tienen que tener presente, la OIT ha señalado como medidas para cerrar la brecha las siguientes: 1. la búsqueda de la igualdad de remuneración, 2. frenar la segregación profesional, 3. eliminar la discriminación, 4. promover la conciliación de trabajo y familia, 5. crear empleos de prestación de cuidados de calidad y 6. protegerse frente a las crisis económicas.

La búsqueda de paridad de género en el ámbito laboral requiere de una serie de medidas que aborden tanto la igualdad de oportunidades como la igualdad de trato entre hombres y mujeres. En el Perú aún no se han realizado avances respecto a un sistema de cuidados que comprenda que la crianza de las infancias y las demás tareas domésticas asociadas, sí son una determinante social de gran impacto que dificulta a las mujeres el ejercicio de su derecho al trabajo en condiciones dignas y debidamente remuneradas.

Dentro de las medidas adicionales que se pueden realizar está la creación de políticas de contratación y fomento de entorno laboral inclusivo, derribando sesgos y estereotipos respecto a la participación de las mujeres y comunidad LGTBIQ+ en los espacios públicos. A su vez, resulta imprescindible la promoción de la igualdad salarial, pues aún existen realidades de mujeres que reciben un menor salario respecto a un trabajo realizado por sus pares hombres.



IMAGEN: GOB.PE

La ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, no se cumple en todos los espacios laborales y la propia falta de valoración de estas temáticas por el propio Estado, hace que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) no tenga dentro de sus agendas de trabajo una debida fiscalización de verificación de su cumplimiento.

Adicionalmente, la construcción de acciones deben fortalecer los liderazgos femeninos, que comprendan la propia problemática social y que no reduzcan la inclusión de mujeres líderes únicamente en biología, sino con la comprensión de la connotación social y política de la mujer como construcción social. Los liderazgos deben ser plurales y no reduccionistas a mujeres de élites sociales.

Por su lado, la educación es también un componente relevante para garantizar el derecho al trabajo, la cual debe ser impartida sin sesgos, sin discriminación, respetando la diversidad cultural y al acceso de todas las mujeres en igualdad. Su impartición debe ser realizada de manera integral, que reconozca y valore la difusión de contenidos usualmente impartidos en la educación regular, pero que a su vez incluya el fortalecimiento de capacidades en derechos humanos, para promover ciudadanas conocedoras de sus derechos, frente a contextos de recurrentes expresiones de violencia de género que impacta en el desarrollo del proyecto de vida de mujeres y diversidades.



IMAGEN: IKNOW

Asimismo, es fundamental que la sensibilización no sea exclusivamente dirigida hacia las mujeres, sino también a hombres en aras de promover nuevas masculinidades y transformar realidades sociales, de este modo se debe desnaturalizar la violencia como práctica correctiva hacia las mujeres y formas de ejercicio de poder, se debe promover la participación equitativa en el trabajo doméstico, para fomentar las condiciones de igualdad en donde las mujeres no se vean orilladas a renunciar a sus sueños, por la asignación exclusiva de responsabilidades que limitan su desarrollo educativo y profesional.

Estas medidas, diseñadas de manera integral y sostenida, pueden contribuir significativamente a la búsqueda de paridad de género en el ámbito laboral, promoviendo una mayor equidad y diversidad.

9

Conclusiones

De lo expuesto, arribamos a las siguientes conclusiones:



La realidad laboral en el Perú presenta un panorama donde aún existe desigualdad de género, en específico la brecha de género que se forma entre hombres, mujeres y diversidades en relación al acceso al empleo, el salario y todas las condiciones laborales.



Frente a ello, existe una variada normativa nacional e internacional (muchas ratificadas por el Perú), que si bien protegen el acceso al trabajo y los derechos laborales, también busca establecer estrategias para hacerle frente a la desigualdad laboral por género.



Desde el derecho se debe buscar la paridad de género en el ámbito laboral, pero para ello se requiere de una serie de medidas que provengan de los poderes del Estado y de la sociedad para que aborden tanto la igualdad de oportunidades como la igualdad de trato entre hombres, mujeres y diversidades.



La falta de ejercicio del derecho al trabajo amplía la vulnerabilidad de las mujeres, perpetúa las relaciones de independencia, limita la toma de decisiones autónomas y crea espacios más habilitantes para la comisión de hechos de violencia de género.

¡VISITA NUESTRA PÁGINA WEB!

accionporigualdad.com

Y SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



facebook.com/AccionPorIgualdad



[@accion_por_igualdad](https://www.instagram.com/accion_por_igualdad)



[@APORI_Peru](https://twitter.com/APORI_Peru)



[Acción por Igualdad](https://www.linkedin.com/company/AccionPorIgualdad)



[@acciónporigualdad](https://www.tiktok.com/@accionporigualdad)



**ACCIÓN POR
IGUALDAD**



**ACCIÓN POR
IGUALDAD**