MUJER Y TRABAJO

Desafíos normativos y prácticos para empresas, operadores judiciales y litigantes

Evelin M. Coloma Cieza

Superintendenta de la **SUNAFIL**

Asociada de la **SPDTSS**

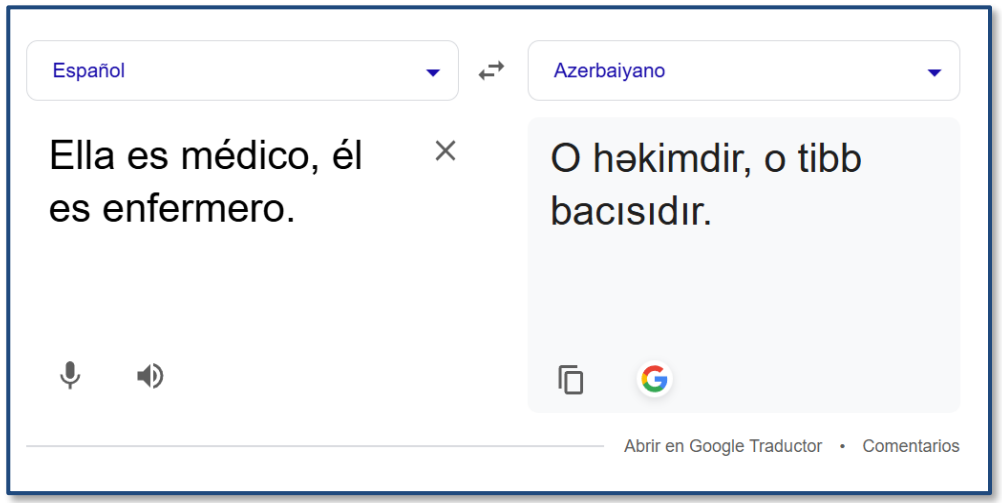
Docente de la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima

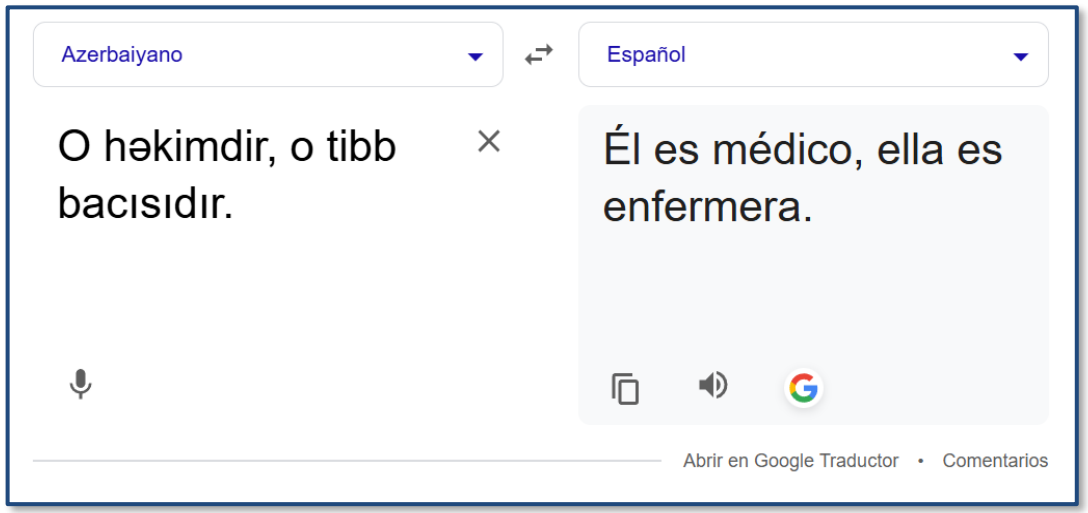


"Tanto en los mercados de trabajo como en las empresas persiste un desequilibrio crítico. ***El nivel educativo de las mujeres es más alto que nunca y su participación en la fuerza de trabajo es cada vez mayor; sin embargo, ese avance no se traduce en resultados equivalentes en materia de empleo, progresión profesional, liderazgo o remuneración.*** *La limitación no radica en la oferta de mujeres cualificadas, sino en la capacidad de los mercados de trabajo y las empresas para convertir esa oferta en igualdad de oportunidades y de trato".*

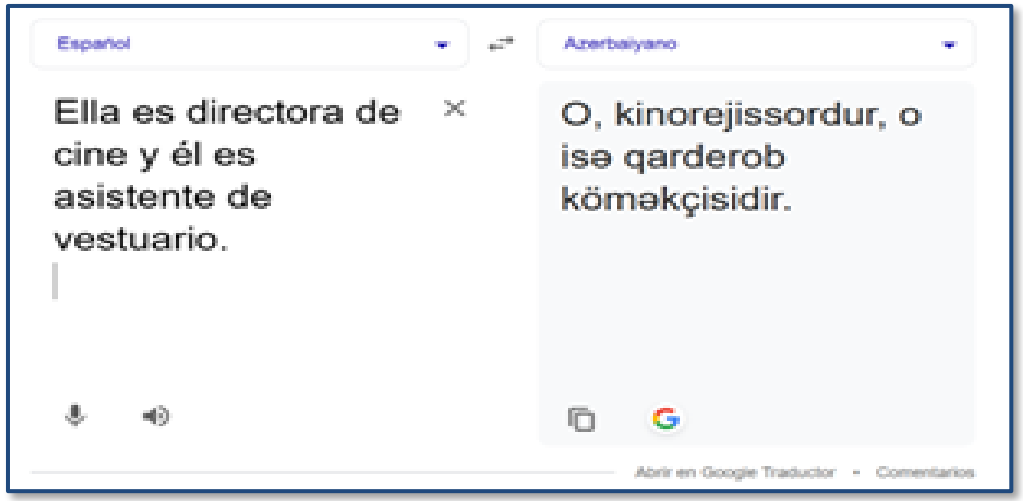
(OIT. "Resumen ejecutivo: Las mujeres en la gestión empresarial. Ampliar los buenos resultados". Ginebra, 2026)

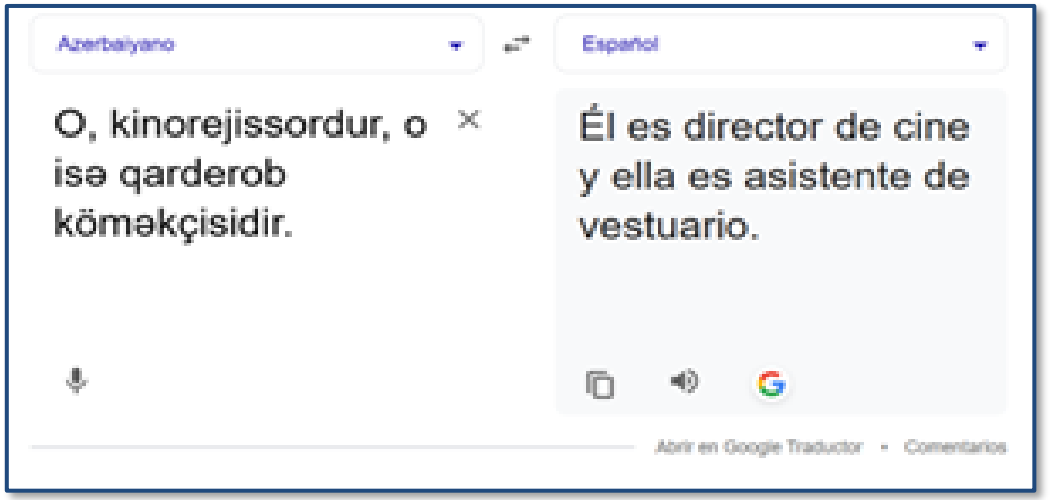
01


Español
Azerbaiyano
Ella es médico, él es enfermero.
O həkimdir, o tibb bacısıdır.
Abrir en Google Traductor • Comentarios


Azerbaiyano
Español
O həkimdir, o tibb bacısıdır.
Él es médico, ella es enfermera.
Abrir en Google Traductor • Comentarios

02





A tener en cuenta: en el hindi el género gramatical influye en cómo se interpreta director, así tenemos que la palabra director en hindi se usa comúnmente:

- निर्देशक (nirdeshak) → forma masculina
- निर्देशिका (nirdeshika) → forma femenina

“Históricamente, gran parte de la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres podía explicarse por las diferencias en la educación y la elección de carrera. Sin embargo, Goldin demostró que la mayor parte de esta diferencia de ingresos se da ahora entre dos mujeres con la misma ocupación y se produce a raíz del nacimiento del primer hijo.”

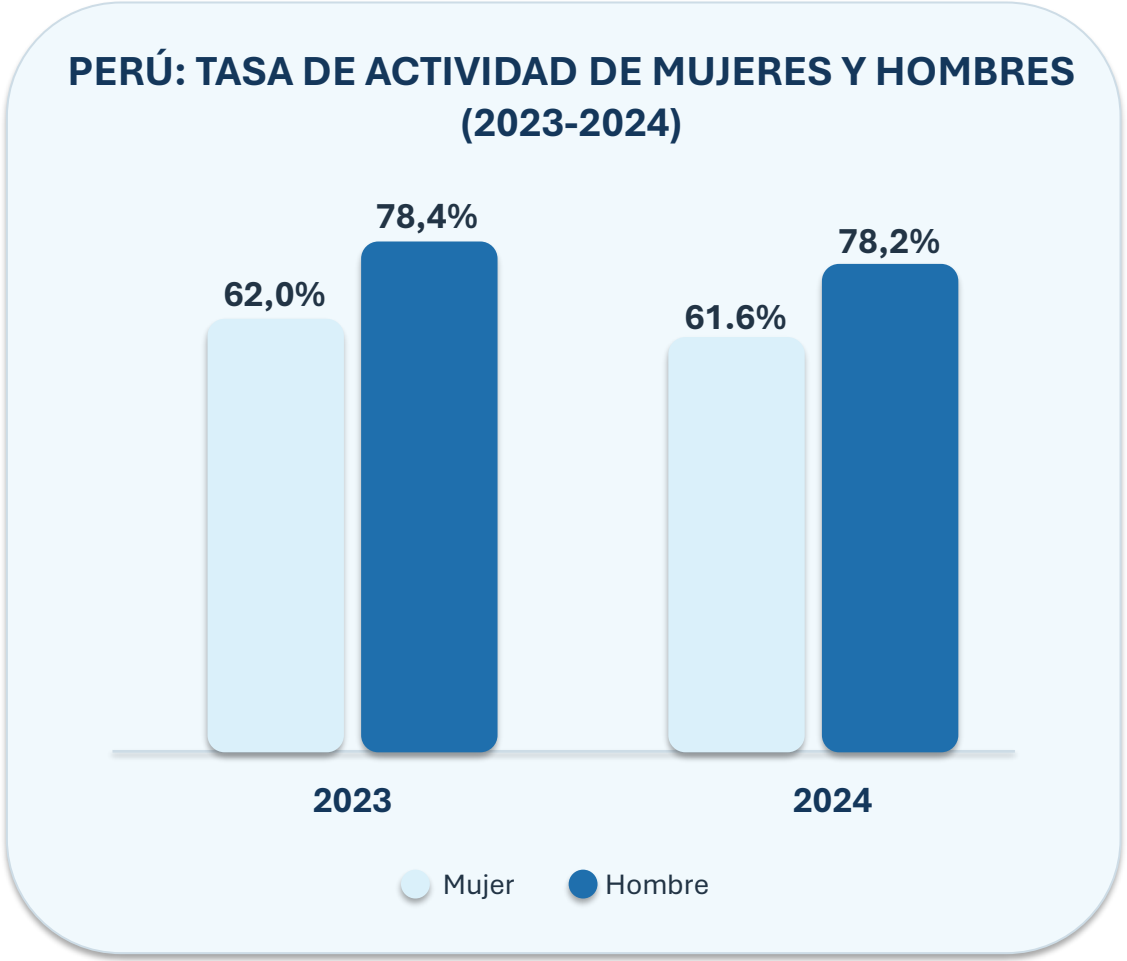
CLAUDIA GOLDIN - PREMIO NOBEL DE ECONOMÍA (2023)



DATOS ESTADÍSTICOS

IGUALDAD DE GÉNERO EN CIFRAS

CIFRAS EN PERÚ



Fuente: INEI. “Perú: Brechas de Género, 2025. Avances hacia la igualdad de Mujeres y Hombres” (2025).

Actividad Laboral:

En el año 2024, la tasa de actividad de los hombres alcanzó el **78,2%**, mientras que la de las mujeres se situó en el **61,6%**.

La **brecha de género fue de 16,6%**, cifra ligeramente superior a la registrada en el 2023, cuando alcanzó los 16,4 puntos porcentuales.

CIFRAS EN PERÚ

Informalidad Laboral:

En el 2024, el **73,3%** de las mujeres peruanas ocupadas se desempeñó en el sector informal.

Esta situación evidencia que las mujeres no solo tienen una mayor presencia en el empleo informal, sino que también enfrentan condiciones laborales menos favorables que los hombres. Ello se relaciona con su participación en microempresas y en actividades familiares no remuneradas.

PERÚ: TASA DE INFORMALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA (2023-2024)

Área de Residencia	2023			2024		
	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Nacional	71,1%	73,4%	69,3%	70,9%	73,3%	69,1%
Urbana	65,5%	68,0%	63,5%	65,4%	67,9%	63,4%
Rural	94,1%	95,9%	92,8%	94,5%	96,3%	93,1%

Fuente: INEI. "Perú: Brechas de Género, 2025. Avances hacia la igualdad de Mujeres y Hombres" (2025).

CIFRAS EN PERÚ

Sistema Pensionario:

En el 2024, el **34,1%** de las mujeres ocupadas se encontraba afiliada a algún sistema de pensiones, frente al 46,6% de los hombres. Esto representa una brecha de 12,5 puntos porcentuales entre ambos grupos.

En comparación con el 2023, la afiliación a un sistema pensionario registró un incremento de 0,5 puntos porcentuales en las mujeres y de 1,0 punto porcentual en los hombres.

PERÚ: TASA DE INFORMALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA (2023-2024)

Área de Residencia	2023			2024		
	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Nacional	40,3%	33,6%	45,6%	41,0%	34,1%	46,6%
Urbana	46,5%	40,0%	51,7%	47,1%	40,3%	52,5%
Rural	14,9%	6,9%	21,1%	15,2%	7,1%	21,6%

Fuente: INEI. "Perú: Brechas de Género, 2025. Avances hacia la igualdad de Mujeres y Hombres" (2025).

CIFRAS EN PERÚ

Desempleo:

En el 2024, la tasa de desempleo femenino alcanzó el **6,6%**. En el caso de los hombres, la tasa de desempleo fue del **4,7 %**, evidenciándose una diferencia de **1,9** puntos porcentuales entre ambos grupos.

En comparación con el año 2023, la tasa de desempleo se incrementó en 0,2 puntos porcentuales tanto para las mujeres como para los hombres.

PERÚ: TASA DE INFORMALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA (2023-2024)

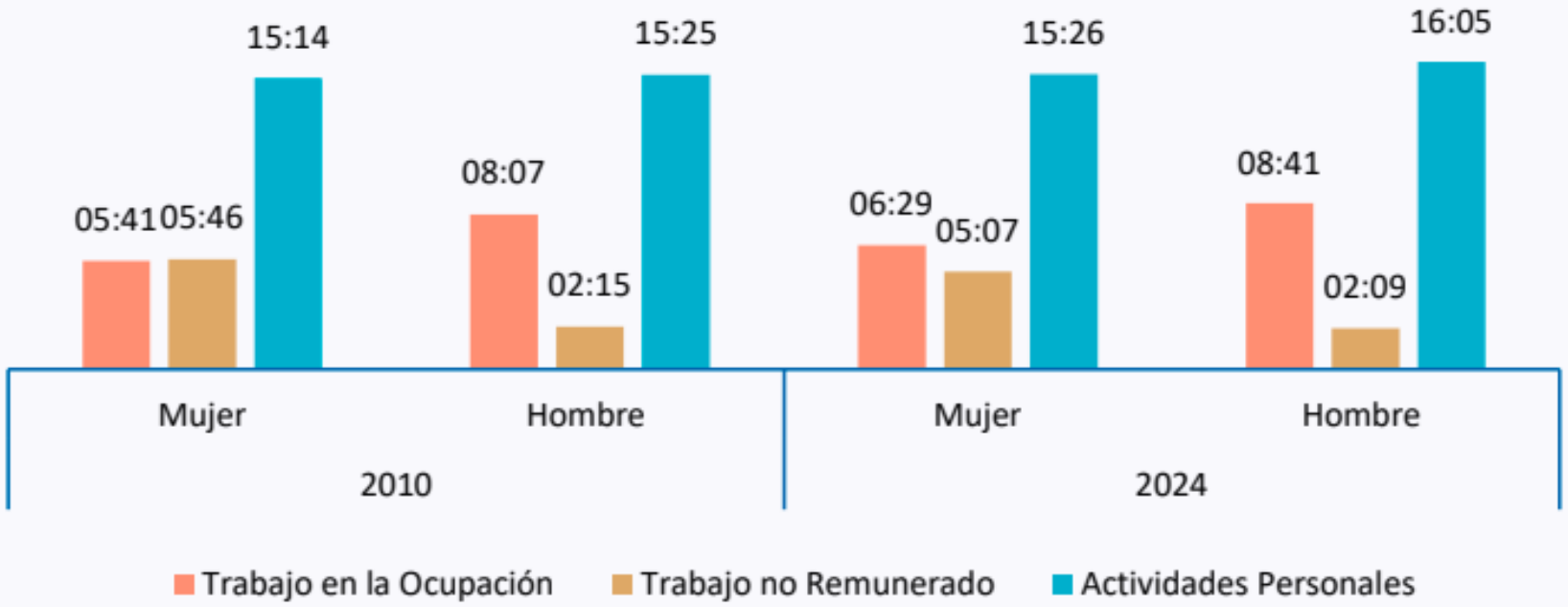
Área de Residencia	2023			2024		
	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Nacional	5,4%	6,4%	4,5%	5,6%	6,6%	4,7%
Urbana	6,3%	7,5%	5,3%	6,4%	7,6%	5,4%
Rural	1,6%	1,7%	1,4%	1,8%	1,9%	1,7%

Fuente: INEI. "Perú: Brechas de Género, 2025. Avances hacia la igualdad de Mujeres y Hombres" (2025).

CIFRAS EN PERÚ

PERÚ: TIEMPO PROMEDIO QUE DEDICA LA POBLACIÓN DE 12 AÑOS Y MÁS DE EDAD A LAS ACTIVIDADES DIARIAS, SEGÚN SEXO EN EL DÍA DE SEMANA, 2010 y 2024

(Horas/minutos)



Nota: Promedio de día de semana (1 día de los 5 días de la semana) .

La mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado al interior de las familias continúa recayendo en las mujeres, lo que constituye un factor determinante en sus oportunidades de acceso, permanencia y desarrollo en el mercado laboral.

Fuente: INEI. "Perú: Brechas de Género, 2025. Avances hacia la igualdad de Mujeres y Hombres" (2025).



IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y BRECHAS SALARIALES

DISCRIMINACIÓN

“(…) cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú.”

Congreso de la República del Perú. (2025, 24 de diciembre). Ley No. 32535: Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Diario Oficial El Peruano.

DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO



Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Convenio No. 111

MANIFESTACIONES DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Factores que generan y perpetúan las brechas laborales

01

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Concentración de mujeres y hombres en sectores económicos u ocupaciones diferentes.

02

SEGREGACIÓN VERTICAL

Menor participación de mujeres en determinados niveles jerárquicos y puestos directivos.

03

DISTRIBUCIÓN DESIGUAL DEL TRABAJO DE CUIDADOS

Las responsabilidades familiares pueden afectar la disponibilidad, continuidad y progresión profesional. La última Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) evidencia avances en la redistribución del tiempo, pero las brechas de género siguen siendo significativas. El INEI señala que las mujeres aún destinan más del doble del tiempo que los hombres a labores domésticas y de cuidado, lo que limita sus oportunidades de empleo y desarrollo.

04

INFORMALIDAD LABORAL

Limitaciones para acceder a derechos, protección social y mecanismos efectivos de reclamación.

05

DISCRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA

Prácticas que restringen oportunidades laborales por motivos prohibidos.

DE LA DESIGUALDAD A LA ACCIÓN

Retos para las organizaciones y la sociedad

01

FACTORES QUE SE REFUERZAN

Los factores pueden interactuar entre sí. Por ejemplo, los criterios informales de promoción pueden favorecer a quienes tienen disponibilidad fuera del horario laboral y limitar el ascenso de mujeres con mayores responsabilidades de cuidado.

02

EL RETO JURÍDICO

Identificar cuándo una práctica empresarial aparentemente neutral produce un impacto adverso y evaluar si existe una justificación objetiva y razonable.

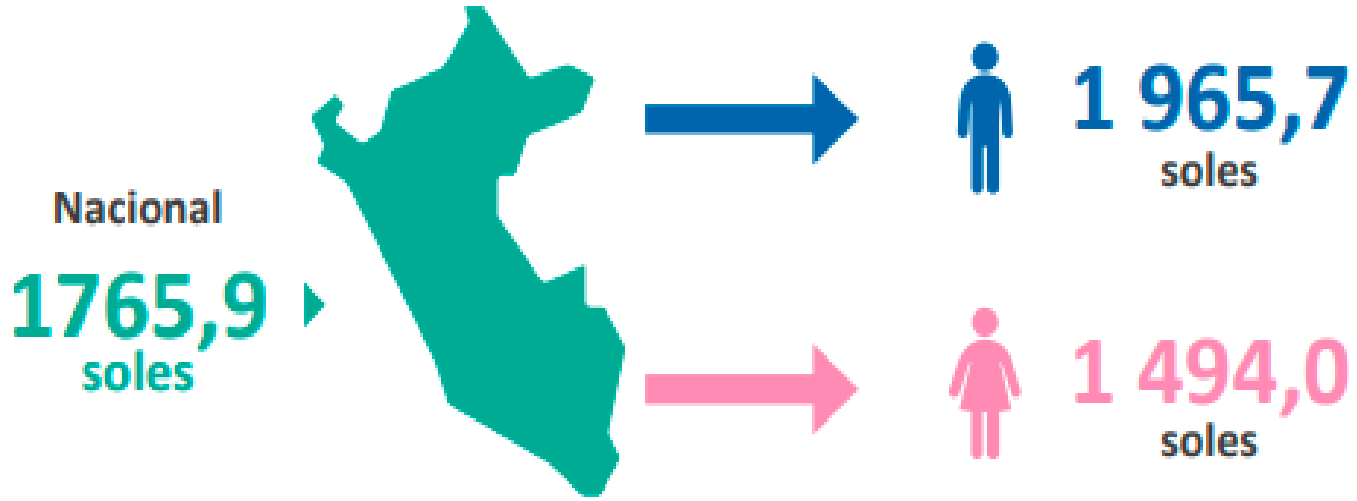
03

EL RETO SOCIAL

Visibilizar el trabajo no remunerado y avanzar hacia una distribución más equitativa de las tareas domésticas y de cuidado.

BRECHAS SALARIALES

PERÚ: INGRESO PROMEDIO MENSUAL PROVENIENTE DEL TRABAJO DE MUJERES Y HOMBRES, 2024



En el año 2024, las mujeres percibieron, en promedio, un 24% menos que los hombres. Esta brecha salarial también se relaciona con la menor cantidad de horas que muchas mujeres pueden dedicar al trabajo remunerado debido a las responsabilidades familiares.

Fuente: INEI. “Perú: Brechas de Género, 2025. Avances hacia la igualdad de Mujeres y Hombres” (2025).

IGUALDAD SALARIAL: MARCO NORMATIVO

LEY **Ley N° 27270**

Considera discriminatoria la diferencia de trato salarial entre hombres y mujeres que cumplen los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñan las mismas labores.

LEY **Ley N° 30709**

Prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y enfatiza el principio de igual remuneración por igual trabajo. Su reglamento fue aprobado por D. S. N.° 002-2018-TR (08/03/2018).

LEY **Ley N.° 30709**

Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

LEY **Ley N.° 32535**

Establece un nuevo marco normativo en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, derogando la ley anterior, Ley N.° 28983.

R. M. **R. M. N.° 243-2018-TR**

Guía para la elaboración de las políticas salariales de las empresas.

R. M. **R. M. N.° 145-2019-TR**

Guía en torno a la metodología para la valoración objetiva y sin discriminación de género de los puestos de trabajo.

COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL

Obligaciones del empleador y desafíos para garantizar la igualdad remunerativa

01

¿QUÉ DEBE INFORMARSE?

La política salarial implementada y los criterios de las evaluaciones de desempeño —u otros factores— que tengan impacto en las remuneraciones.

02

¿CUÁNDO DEBE COMUNICARSE?

- Al ingreso del trabajador.
- Cuando se modifique su categoría ocupacional.
- Cuando cambie el esquema de remuneración aplicable.

03

EL RETO: CERRAR BRECHAS

Pese al marco legal, persisten brechas salariales. Su fiscalización resulta compleja, pues exige elaborar y analizar políticas salariales capaces de identificar y eliminar prácticas discriminatorias.

CLAVE: la transparencia salarial es una herramienta para prevenir y detectar la discriminación remunerativa.

¿CUÁNDO ES LEGÍTIMA UNA DIFERENCIA REMUNERATIVA?

Facultad empresarial, carga de justificación y criterios objetivos

01 FACULTAD DEL EMPLEADOR

Puede establecer políticas remunerativas, siempre que no incurra en discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

02 CARGA DE LA PRUEBA

Ante una denuncia, corresponde al empleador acreditar que los puestos no son iguales o no tienen el mismo valor.

03 CRITERIOS OBJETIVOS DE DIFERENCIACIÓN

Las diferencias salariales pueden sustentarse, entre otros, en: desempeño; negociación colectiva; escasez de mano de obra calificada; costo de vida; experiencia laboral; perfil académico o educativo; jornada reducida; y lugar de trabajo.

Estas condiciones también deben respetarse en las remuneraciones y beneficios establecidos mediante negociación colectiva.

La diferencia remunerativa debe responder a razones objetivas, no al sexo de la persona trabajadora.

CRITERIOS PROHIBIDOS E INFRACCIONES

01 **CRITERIOS PROHIBIDOS**

No pueden sustentar diferencias salariales factores vinculados directa o indirectamente con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o la condición de víctima de violencia (Ley N° 30364).

02 **INFRACCIÓN MUY GRAVE 1**

No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial.

03 **INFRACCIÓN MUY GRAVE 2**

No informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa.

El Reglamento de la Ley N° 30709 (D.S. N° 002-2018-TR) incorporó estas infracciones y estableció obligaciones concretas para prevenir y sancionar la discriminación salarial.

OBLIGACIONES EMPRESARIALES Y FISCALIZACIÓN LABORAL

01 **DOCUMENTACIÓN OBLIGATORIA**

Las empresas deben contar con:
- Cuadro de categorías y funciones.
- Política salarial.

02 **TRANSPARENCIA**

Deben informar a los trabajadores sobre la política salarial de la empresa.

30 600
cartas inductivas

En octubre de este año, la SUNAFIL remitió 30 600 cartas inductivas a nivel nacional para fomentar el cumplimiento de la normativa en materia de equidad remunerativa.



OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA MUJER Y A LA MADRE TRABAJADORA

OBLIGACIONES QUE PROTEGEN A LA MUJER Y A LA MADRE TRABAJADORA

01

Igualdad y no discriminación

Prohibición de discriminación en la remuneración, el acceso al empleo y frente a la violencia u hostigamiento.

02

Protección a la madre trabajadora

Descanso por maternidad, permiso por lactancia, implementación de lactarios y subsidios de seguridad social.

03

Seguridad y estabilidad

Protección en salud y seguridad en el trabajo; prohibición de despido o no renovación por maternidad o sus consecuencias.

PROHIBICIONES EN LA CONTRATACIÓN

01

Excluir por motivos discriminatorios

Las ofertas no pueden incluir requisitos que anulen o alteren la igualdad de oportunidades o de trato.

02

Rechazar por preferencias subjetivas

No justifican la exclusión las preferencias de los clientes, los costos de contratación ni la pertenencia a un grupo, gremio o asociación lícitos.

03

Exigir pruebas de embarazo

El empleador no puede exigirlas a las candidatas. Si el puesto implica riesgos, debe informarles para que decidan libremente si desean realizarse una prueba.

04

Discriminar por embarazo

Un resultado positivo no puede afectar la selección ni justificar un trato desfavorable a la candidata.

La selección debe basarse en criterios objetivos y respetar la igualdad de oportunidades.

LIMITACIONES PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN

01

Discriminación difícil de detectar

La discriminación puede producirse al elegir a quién contratar, incluso después de una convocatoria formalmente neutral.

02

Dificultad probatoria

La discrecionalidad empresarial y la falta de pruebas directas dificultan que la trabajadora acredite la discriminación.

03

Respuesta necesaria

Orientar a las trabajadoras sobre sus derechos y promover políticas empresariales respetuosas de la dignidad y la igualdad.

El reto no es solo contar con normas, sino lograr que la discriminación pueda identificarse y probarse.

DISCRIMINACIÓN EN LA PROMOCIÓN LABORAL

MERITOCRACIA Y LIBERTAD EMPRESARIAL: ¿DÓNDE ESTÁ EL LÍMITE?

01

Ascensos con criterios objetivos

La empresa puede decidir los ascensos, pero debe aplicar criterios objetivos y razonables.

02

Discrecionalidad no es arbitrariedad

La falta de requisitos objetivos para ascender puede constituir un acto de hostilidad equiparable al despido.

03

Evitar estereotipos de género

No debe presumirse que una trabajadora con hijos tiene menor disponibilidad para asumir cargos directivos.

La promoción debe basarse en méritos verificables, nunca en prejuicios sobre las responsabilidades familiares.

DISCRIMINACIÓN EN LA PROMOCIÓN LABORAL: LOS TECHOS DE CRISTAL

De acuerdo con la OIT, “los techos de cristal” simbolizan situaciones en las que las mujeres tienen una representación limitada en los puestos de toma de decisiones.

EVIDENCIAS EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES - OIT (2024)

16 %

de las juntas directivas son presididas por mujeres.

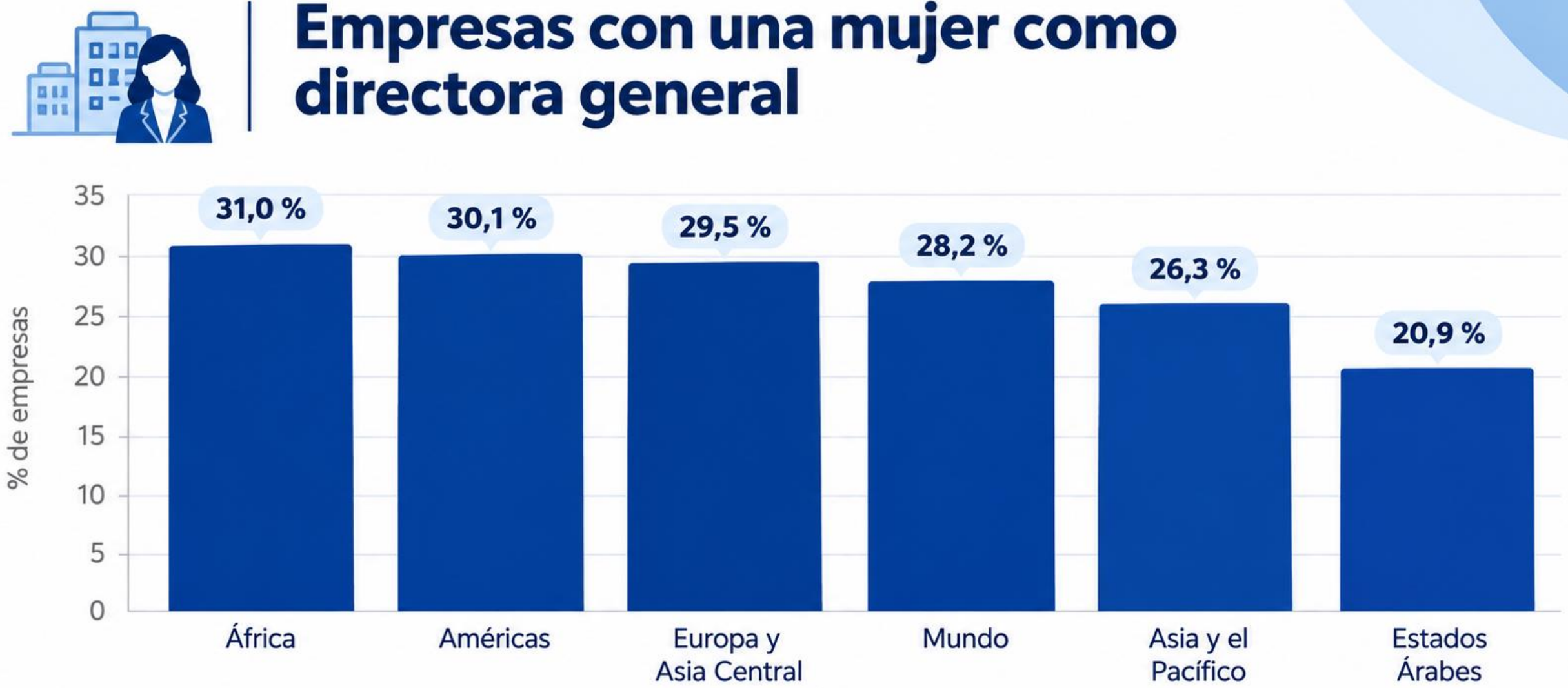
30 %

de las organizaciones tienen a una mujer como CEO.

La desigualdad persiste en el acceso a los cargos de liderazgo, pese a los avances normativos.

Fuente: OIT, “La mujer en las empresas: Cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales” (2024).

Empresas con una mujer como directora general

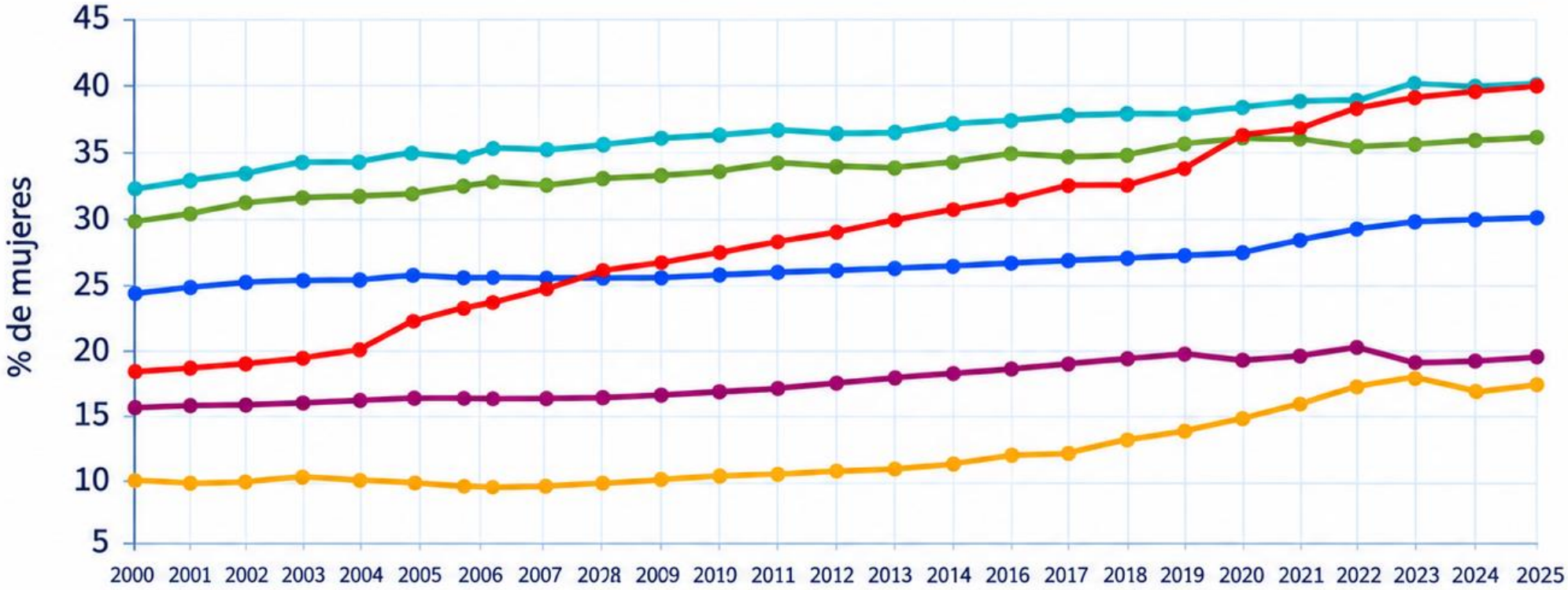


Mostrando: Todas las empresas, 2025.

Fuente: OIT. (2025). La mujer en la gestión empresarial (Dataviz). https://ilostat.ilo.org/es/dataviz/wibm/

Proporción de mujeres en puestos directivos





Muestra: Proporción de mujeres en puestos directivos, por región (2000 – 2025).

Fuente: OIT. (2025). La mujer en la gestión empresarial (Dataviz). https://ilostat.ilo.org/es/dataviz/wibm/

MATERNIDAD, PATERNIDAD Y CORRESPONSABILIDAD

LICENCIAS PARENTALES Y PROTECCIÓN DEL TIEMPO DE CUIDADO

MATERNIDAD

98 días de licencia: 49 prenatales y 49 posnatales (Ley N.º 26644).

Extensión de 30 días adicionales en caso de nacimiento múltiple o de hijo con discapacidad.

Vacaciones pendientes pueden iniciarse al día siguiente del descanso posnatal, previa comunicación al empleador con al menos 15 días calendario.

PATERNIDAD

10 días calendario consecutivos de licencia, remunerados por el empleador.

20 días en nacimientos prematuros o partos múltiples.

30 días en caso de enfermedad congénita terminal o discapacidad severa del recién nacido, o complicaciones graves en la salud de la madre.

EL DESAFÍO

Corresponsabilidad familiar: el cuidado no debe recaer exclusivamente en las mujeres.

Igualdad de oportunidades: fortalecer las licencias parentales contribuye a relaciones laborales más equitativas.

Brecha actual la licencia por paternidad continúa siendo de 10 días como regla general.

UNA PROTECCIÓN EFECTIVA EXIGE AVANZAR HACIA UNA VERDADERA CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO.

SUBSIDIO POR MATERNIDAD: ACCESO, PAGO Y COBERTURA EN ESSALUD

01 DERECHO AL SUBSIDIO

¿Quién puede acceder?

La trabajadora gestante afiliada a EsSalud que cumpla los requisitos establecidos tiene derecho al subsidio por maternidad.

Ley N.º 26790 y D.S. N.º 009-97-SA.

02 PAGO Y REEMBOLSO

¿Cómo opera en el sector privado?

La empresa paga directamente el subsidio a la trabajadora y, posteriormente, solicita el reembolso correspondiente a EsSalud.

Mecanismo de reembolso.

03 COBERTURA INMEDIATA

Cambio normativo: Ley Nº 31469

Desde el 11 de mayo de 2022, si la afiliada o derechohabiente ya se encuentra en estado de gestación, la cobertura se otorga de forma inmediata desde la afiliación.

Antes se exigía estar afiliada al momento de la concepción.

Lactancia materna: permiso y lactario



01 Permiso por lactancia

Duración	1 hora diaria, remunerada, al término del descanso posnatal y hasta que el menor cumpla un año.
Parto múltiple	Se añade una hora diaria.
Horario	Se acuerda entre la trabajadora y el empleador; la hora de lactancia puede fraccionarse.

02 Lactario institucional

¿Cuándo es obligatorio?	En entidades públicas y privadas con 20 o más trabajadoras en edad fértil (15 a 49 años).
Uso	Al menos una hora diaria; la madre determina la frecuencia y oportunidad.
Tiempo adicional	El uso del lactario no sustituye ni se descuenta del permiso por lactancia.

Base normativa: Ley N.° 27240 (permiso por lactancia) – Ley N.° 29896 (lactarios institucionales)

Lactancia materna: desafíos

01

JORNADAS ACUMULATIVAS O ATÍPICAS

¿Cómo se garantiza el uso del lactario a las trabajadoras de minas o empresas petroleras que, por la ubicación del centro de trabajo, deben pernoctar en campamentos durante todo el período de labor?

02

FINALIDAD DE LA NORMA

¿Cómo se cumple el objetivo principal de la norma, que es la extracción de la leche materna durante la jornada de trabajo para que cuando la trabajadora retorne a su hogar pueda dársela a su menor hijo?

03

DERECHO COMPARADO: CHILE

Se contempla que los empleadores cuenten con salas cuna anexas e independientes del centro de trabajo, donde las trabajadoras puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras desarrollan su actividad laboral.

PROTECCIÓN ESPECIAL DE LA TRABAJADORA GESTANTE

La normativa establece una protección especial para la trabajadora gestante que realiza labores que puedan poner en riesgo su salud o el desarrollo normal del embrión y del feto.

01 **SOLICITUD DE LA TRABAJADORA**

Debe solicitar al empleador que no se le asignen las labores que puedan poner en riesgo su salud o el desarrollo del embarazo.

02 **OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR**

Debe asignarle labores distintas, sin afectar sus derechos laborales.

Base normativa: artículo 1 de la Ley N.° 28048.

CRITERIOS RELEVANTES SOBRE EL FUERO MATERNAL

TUTELA REFORZADA Y ESTABILIDAD LABORAL

- Se presume la protección a toda trabajadora gestante, del sector público o privado, sin distinción del régimen laboral, por mandato constitucional.

ALCANCE TEMPORAL

- La protección frente al despido, terminación o no renovación del contrato se extiende desde la concepción hasta el término de la lactancia (hasta que el hijo cumpla un año).

OPERATIVIDAD SIN COMUNICACIÓN PREVIA

- No es necesaria la comunicación previa al empleador; basta con acreditar el estado de gestación para que opere el fuero maternal, que impide la extinción unilateral del contrato, salvo causa justa.

INVIABILIDAD DE COMPENSACIÓN

- No es válido un acuerdo para compensar el descanso por maternidad con el pago de horas extras, pues su finalidad es asegurar la viabilidad del embarazo, la salud de la madre y del hijo, y favorecer la lactancia y el vínculo materno-filial.

CRITERIO DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (TFL)

- La protección del fuero maternal se extiende a toda trabajadora, independientemente del régimen laboral, y se mantiene hasta el término del periodo de lactancia (Resolución de Sala Plena N.° 012-2022-SUNAFIL/TFL).

PROTECCIÓN REFORZADA FRENTE A LA NO RENOVACIÓN O EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

01

PROTECCIÓN REFORZADA

La Ley N° 30709, en concordancia con el Convenio OIT N.° 183 sobre la protección de la maternidad, prohíbe despedir o no renovar el contrato de trabajo sujeto a modalidad de una trabajadora gestante o que se encuentre en período de lactancia.

02

NULIDAD DEL DESPIDO

El artículo 29 de la LPCL establece la nulidad del despido motivado por el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias, o la lactancia, cuando se produce durante la gestación o dentro de los 90 días posteriores al nacimiento.

03

PRESUNCIÓN Y ALCANCE

Se presume el motivo protegido si el empleador no acredita una causa justa. Esta protección también alcanza a trabajadoras en período de prueba y a quienes tienen contratos a tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias.

La protección no impide el despido por causa justa; impide que la gestación o la lactancia sean el motivo de la decisión.

OBLIGACIONES EN MATERIA DE

HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

MARCO NORMATIVO

01

LEY N° 27942

Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N.° 29430 (08/11/2009) y el Decreto Legislativo N.° 1410. Su objeto es prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de dicha relación.

02

DECRETO SUPREMO N° 014-2019-MIMP

Reglamento de la Ley N° 27942. Comprende también situaciones entre personas sin jerarquía, estamento, grado, cargo, función o nivel remunerativo: relaciones laborales horizontales o supuestos de hostigamiento sexual atípico.

La prevención y sanción del hostigamiento sexual constituye un deber esencial del empleador.

MEDIDAS QUE DEBEN INTEGRARSE EN LA GESTIÓN LABORAL

01	**GENÉRICAS**	Deber de prevención, confidencialidad y reserva, y respeto del debido proceso.
02	**EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO**	Evaluaciones anuales mediante cuestionarios u otras herramientas de evaluación.
03	**CAPACITACIÓN**	Al inicio de la relación laboral, capacitación en hostigamiento sexual. Anualmente, capacitación especializada para Recursos Humanos (o quien haga sus veces), el Comité de Intervención (o delegado) y quienes intervienen en la investigación y sanción. La capacitación especializada no es exigible a las MYPES.
04	**COMUNICACIÓN**	Difusión periódica de información a los trabajadores y registro ante la AAT de las denuncias y sanciones mediante la plataforma “Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral”.
05	**DIFUSIÓN**	Canales de atención de quejas y formatos para presentar quejas o denuncias.

OBLIGACIONES DURANTE LA ATENCIÓN DE UNA DENUNCIA

SECUENCIA DE ACTUACIÓN

01 Recibir la queja.

02 Dictar medidas de protección para la persona denunciante y los testigos.

03 Brindar atención médica, propia o pública.

04 Investigar y, de corresponder, sancionar.

05 Otorgar medidas adicionales, identificando los factores de riesgo.

GARANTÍAS Y ESTRUCTURA INTERNA

PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS

No despedir ni dejar de renovar el contrato a la persona denunciante o a los testigos (despido nulo).

ÓRGANOS INTERNOS

20 o más trabajadores: Comité de Intervención.
Menos de 20: delegado.

DOCUMENTACIÓN

Políticas contra el hostigamiento sexual (20 o más trabajadores), protocolos y formatos internos.

La actuación debe asegurar confidencialidad, debido proceso y protección efectiva.

PROBLEMÁTICA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

CASOS REGISTRADOS ENTRE 2019 Y 2024

4 083 casos de presunto hostigamiento sexual laboral registrados

91,43% de los casos comprende a una mujer como presunta víctima

8,55% de los casos corresponde a un hombre

3 461 casos culminaron el procedimiento de investigación

62,18 % de los procedimientos culminados correspondió a casos confirmados.

LA PROBLEMÁTICA NO SE RESUELVE ÚNICAMENTE DESDE EL DERECHO: REQUIERE UNA POLÍTICA EDUCATIVA Y SOCIAL ORIENTADA AL RESPETO DE LOS DERECHOS Y A LA ERRADICACIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA.

Fuente indicada en la presentación: Plataforma “Hostigamiento Sexual Laboral en Cifras”.

PROBLEMAS QUE PERSISTEN EN EL PERÚ



CÓMO EVITAR QUE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN GENEREN BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO

Es necesario analizar el impacto real de las medidas legales de protección a favor de la madre trabajadora en su permanencia y acceso al mercado laboral.

01

PROTECCIÓN EFECTIVA

No basta con reconocer garantías en la legislación. Debe evaluarse si estas protegen realmente a las trabajadoras o si, en determinadas circunstancias, pueden generar situaciones de discriminación indirecta.

02

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las obligaciones legales deben evitar convertirse en factores que desincentiven la contratación de mujeres o afecten sus oportunidades de acceso y desarrollo laboral.

ASPECTOS A REVISAR

- La implementación de lactarios, vinculada al número de mujeres en edad fértil.
- Las licencias por maternidad y paternidad, que aún no aseguran una corresponsabilidad equilibrada y pueden trasladar a las mujeres una mayor carga de cuidado.

EL DESAFÍO ES GARANTIZAR LA PROTECCIÓN SIN CREAR NUEVAS BARRERAS LABORALES.

LA DISCRIMINACIÓN SUELE SER DIFÍCIL DE ACREDITAR

En los conflictos laborales, la motivación discriminatoria rara vez aparece expresamente documentada; por ello, la prueba suele construirse a partir de indicios.

01 ¿QUÉ PUEDE OBSERVARSE?

La proximidad temporal entre una circunstancia protegida —como el embarazo o las responsabilidades familiares— y una decisión laboral desfavorable.

02 OTROS INDICIOS

La existencia de comparadores, las inconsistencias en las explicaciones de la empresa o el cambio injustificado de criterios previamente establecidos.

03 VALORACIÓN CONJUNTA

Un indicio aislado no siempre es suficiente. Su fuerza debe analizarse según el régimen probatorio aplicable y el conjunto de hechos acreditados.

La dificultad está en identificar y acreditar la discriminación a partir del contexto y de la valoración conjunta de las pruebas.

La prueba indiciaria cumple un papel fundamental en estos casos.

EXPERIENCIA INTERNACIONAL:

QUÉ MEDIDAS DE IGUALDAD HAN FUNCIONADO, CUÁLES GENERAN DIFICULTADES Y QUÉ PUEDE ADOPTAR EL PERÚ



OBLIGACIONES EN OTRAS LEGISLACIONES EN TORNO A LA IGUALDAD SALARIAL

Tipos de obligaciones	Descripción	Ejemplos de países
Evaluaciones de puestos de trabajo	Evaluar si las diferentes funciones tienen el mismo valor (competencias, responsabilidad, esfuerzo, condiciones de trabajo).	Canadá, Chequia, España, Francia, Islandia, Mauricio, Nepal, Nueva Zelandia, Perú, Sudáfrica.
Auditorías retributivas	Auditar periódicamente los datos de las nóminas para detectar disparidades.	España, Francia, Islandia, Sudáfrica, Suecia.
Planes de equidad salarial	Establecer un marco para identificar y corregir las disparidades salariales.	Brasil, Canadá, España, Japón, República de Corea, Sudáfrica.
Mantenimiento de registros	Mantener registros transparentes sobre salarios, primas y evaluaciones.	Alemania, Canadá, Chile, España, Islandia, Israel, Nueva Zelandia, Perú.
Formación	Formar a los recursos humanos y a los directivos sobre la legislación en materia de equidad salarial.	Brasil, Canadá, Islandia.

Fuente: OIT. “Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género” (2026).

OBLIGACIONES EN OTRAS LEGISLACIONES EN TORNO A LA IGUALDAD SALARIAL

Tipos de obligaciones	Descripción	Ejemplos de países
Presentación de informes	Presentar informes obligatorios sobre equidad salarial.	Alemania, Australia, Brasil, Canadá, España, Francia, Islandia, Israel, Sudáfrica.
Medidas correctivas	Abordar y corregir las disparidades detectadas.	Brasil, Canadá, España, Francia, Islandia, Nueva Zelanda, República de Corea, Sudáfrica.
Participación de trabajadores / sindicatos	Consultar con los empleados o los sindicatos al diseñar planes de equidad salarial, al establecer marcos de evaluación de puestos y al elaborar informes anuales.	Brasil, Canadá, España, Francia, República de Corea, Sudáfrica.
Transparencia / divulgación	Divulgar públicamente los resultados de las auditorías y los informes de transparencia retributiva.	Australia, Brasil, España, Francia, Islandia, Israel, Japón, Perú, República de Corea.

Fuente: OIT. “Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género” (2026).

NUEVOS DESAFÍOS:

INTELIGENCIA ARTIFICIAL, SESGOS ALGORÍTMICOS Y DISCRIMINACIÓN INDIRECTA EN LAS DECISIONES LABORALES



SESGOS ALGORÍTMICOS

¿CÓMO PUEDE LA IA REPRODUCIR LA DISCRIMINACIÓN?

Un sesgo algorítmico es un error sistemático que puede generar decisiones injustas o discriminatorias.

¿De dónde puede surgir?

01

Datos de entrenamiento

Reflejan desigualdades o patrones de exclusión del pasado.

02

Variables proxy

Utilizan datos que pueden representar indirectamente características protegidas.

03

Diseño del algoritmo

Los criterios y parámetros pueden producir resultados sesgados.

04

Intervención humana

Las decisiones o interacciones humanas pueden trasladar prejuicios al sistema.

Base normativa: Reglamento de la Ley N.° 31814, aprobado por D.S. N.° 115-2025-PCM, artículo 24.

¿CUÁNDO SE CONSIDERA DE ALTO RIESGO EL USO DE IA?

Cuando se utiliza para intervenir en decisiones que afectan el acceso, continuidad o condiciones del empleo:

01

SELECCIÓN

Filtrar y elegir postulantes.

02

CESE

Decidir o apoyar la terminación del vínculo laboral.

03

EVALUACIÓN

Valorar el desempeño de trabajadores.

04

CONTRATACIÓN

Apoyar decisiones sobre quién será contratado.

05

CONDICIONES LABORALES

Determinar o modificar condiciones de trabajo.

La automatización de estas decisiones exige identificar y gestionar sus posibles efectos discriminatorios.

Reglamento de la Ley N° 31814, aprobado por D.S. N.° 115-2025-PCM, artículo 24.

¿QUÉ CONSECUENCIAS PUEDEN GENERAR LOS SESGOS ALGORÍTMICOS?

El riesgo no es solo tecnológico: también puede traducirse en desigualdad de oportunidades.

01 DECISIONES DISTORSIONADAS

Resultados injustos en procesos laborales.

02 MAYOR BRECHA DE GÉNERO

Reproducción o profundización de desigualdades.

03 ESTEREOTIPOS PERPETUADOS

Refuerzo de prejuicios existentes.

04 MENOR VISIBILIDAD

Subrepresentación de las mujeres en tecnología.

05 EXCLUSIONES INJUSTIFICADAS

Personas o grupos quedan fuera de oportunidades.



¿CÓMO PREVENIR DECISIONES LABORALES DISCRIMINATORIAS?

La IA puede apoyar la gestión laboral, pero no debe sustituir el análisis responsable del empleador.
Principio clave: decisiones transparentes, criterios objetivos y control humano efectivo.

01

IDENTIFICAR RIESGOS

Revisar en qué procesos y decisiones se utiliza IA.

02

REVISAR LOS CRITERIOS

Comprobar que los datos y parámetros sean pertinentes y no discriminatorios.

03

EVALUAR LOS RESULTADOS

Detectar impactos desiguales en mujeres y otros grupos.

04

MANTENER SUPERVISIÓN HUMANA

Asegurar revisión y posibilidad de corregir decisiones automatizadas.





¿QUÉ REQUIERE EL PERÚ?

MODELO DE INTERVENCIÓN DE LA OIT PARA ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO Y PROMOVER LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR



Fuente: OIT. “Hacia la equidad salarial: respuesta integral a la brecha salarial de género” (2026).

¿QUÉ REQUIERE EL PERÚ?

01 SISTEMA INTEGRAL DE CUIDADOS

- Garantizar servicios y programas para la primera infancia.
- Reconocer el cuidado como derecho y promover la corresponsabilidad familiar, social y estatal.
- Evaluar el fortalecimiento de la licencia y el subsidio por paternidad.

02 AUTONOMÍA E INCLUSIÓN ECONÓMICA

- Impulsar el emprendimiento femenino y apoyos focalizados para mujeres jóvenes y en situación de vulnerabilidad.
- Considerar incentivos para la contratación en sectores con menor presencia femenina.

03 PROTECCIÓN Y CUMPLIMIENTO

- Consolidar y sistematizar la normativa laboral en un Código de Trabajo que incorpore disposiciones específicas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Fortalecer la protección de la maternidad y la fiscalización de las obligaciones laborales.

04 CULTURA Y EMPLEO DE CALIDAD

- Combatir estereotipos y violencia, y facilitar canales de denuncia.
- Promover decisiones empresariales objetivas y verificables.
- Adaptar las medidas a la informalidad y diversidad del mercado laboral peruano.

LA IGUALDAD EFECTIVA EXIGE COMPROMISO DEL ESTADO, EMPLEADORES, TRABAJADORES Y SOCIEDAD.

DESAFÍOS NORMATIVOS

01 PARA LAS EMPRESAS

01 Establecer criterios objetivos y verificables en los procesos de contratación, promoción y remuneración.

02 Implementar mecanismos de prevención de la discriminación indirecta y los sesgos algorítmicos.

02 PARA OPERADORES JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS

03 Desarrollar criterios específicos para identificar y valorar indicios de discriminación indirecta.

04 Fortalecer los instrumentos de fiscalización de SUNAFIL y la especialización de sus inspectores.

03 PARA LOS LITIGANTES

05 Fortalecer las estrategias probatorias basadas en indicios y en información comparativa.

06 Desarrollar nuevas estrategias de defensa frente a la discriminación derivada del uso de inteligencia artificial.

Las reformas normativas deben articularse transversalmente en los tres ámbitos.

¡Gracias!

Evelin M. Coloma Cieza