

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



“Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016)”

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN RELACIONES LABORALES**

AUTOR

Esther Blanca Angeles Solano

ASESOR:

Marta Lucía Tostes Vieira

Julio, 2018

RESUMEN DE LA TESIS

Esther Blanca Angeles Solano

Maestría en Relaciones Laborales

“Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima metropolitana (2007-2016)”

La presente investigación busca analizar e identificar los factores que determinan la diferencia salarial entre hombres y mujeres en posiciones de liderazgo: gerentes y directoras en Lima Metropolitana, considerando la política estatal para la igualdad salarial por sexo, en Lima Metropolitana en el período comprendido entre el 2007- 2016.

El presente estudio es relevante pues tiene como finalidad evidenciar el estado de una situación problemática para gerentes y directores mujeres que ha sido poco analizada y descrita en publicaciones académicas. El estudio es transversal correlacional. Las técnicas cuantitativas empleadas son los instrumentos de medición de las encuestas elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) y Encuesta Permanente de Empleo (EPE).

Puntualmente, el plan de análisis comprende la revisión y descripción de las correlaciones entre ingresos y variables como años de experiencia, edad, nivel educativo y horas de trabajo en base a los resultados históricos que arroja EPE del período comprendido entre el 2007 al 2016 para en base a ello, proceder al análisis de caso del año 2016 de ENAH respecto a las variables años de experiencia, edad, nivel educativo y horas de trabajo así como carga familiar y estado civil.

Los resultados de la investigación niegan la hipótesis consistente en que, para gerentes y directores en Lima Metropolitana 2016, bajo un análisis según el sexo, exista una relación directa entre los ingresos y su educación, horas de trabajo, años de experiencia; sino que, tiene como motivo una causa que no se explica por factores objetivos, lo cual pone en evidencia la insuficiente regulación actual.

Palabras claves: gerentes – directores – mujer – ingresos – años de experiencia- edad- nivel educativo – horas de trabajo – estado civil- carga familiar – Lima Metropolitana

ABSTRACT

This research seeks to analyze and identify the factors that determine the salary difference between men and women in leadership positions: managers and directors in Lima, considering the state policy for pay equality by sex, in Metropolitan Lima in the period between 2007- 2016.

The present study is relevant because it aims to show the status of a problematic situation for female managers and directors that has been little analyzed and described in academic publications. The study is cross-correlational. The quantitative techniques used are the measurement instruments of the surveys prepared by the National Institute of Statistics and Informatics (INEI), the National Household Survey (ENAHO) and the Permanent Employment Survey (EPE).

Specifically, the analysis plan includes the review and description of the correlations between income and variables such as years of experience, age, educational level and hours of work based on the historical results that EPE shows for the period from 2007 to 2016. Based on this, proceed to the analysis of the 2016 case of ENAHO regarding the variables of years of experience, age, educational level and hours of work as well as family burden and marital status.

The results of the research deny the hypothesis that, for managers and directors in Lima 2016, under a gender analysis, there is a direct relationship between income and their education, hours of work, years of experience; rather, it has as its motive a cause that is not explained by objective factors, which highlights the current inadequacy.

Keywords: Managers– directors– woman – salary – years of experience – age – educational level – hours of work – marital status – family burden – Lima

AGRADECIMIENTOS

A Dios por brindarme la fortaleza para afrontar este reto.

A mis padres y hermanos por ser fantásticos conmigo durante este camino.

A mis sobrinos Rafael, Macarena y Mateo porque su genialidad alumbro estos días de investigación.

A la doctora Marta Tostes por siempre motivarme con su gran y admirable ejemplo de excelente persona y profesional a perseverar y concluir este trabajo.



LISTADO DE ILUSTRACIONES	7
LISTADO DE TABLAS	9
LISTADO DE ACRÓNIMOS.....	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO 1: IGUALDAD A NIVEL REMUNERATIVO EN EL PERÚ: HACIA LA IDENTIFICACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UNA REGULACIÓN AL RESPECTO ASÍ COMO DE LAS DETERMINANTES DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES SEGÚN LA LITERATURA.....	13
1. Igualdad salarial a razón del sexo	13
2. Determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.....	34
CAPITULO 2: SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO EN EL PERÚ Y EN LIMA METROPOLITANA, 2007-2016	42
1. Situación de la mujer en el mercado de trabajo 2007-2016 con relación a Latinoamérica, de acuerdo a la OIT y CEPAL.....	42
2. Brechas de participación en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres en el Perú y Lima Metropolitana 2007-2016	51
CAPITULO 3: GERENTES Y DIRECTORES EN LIMA METROPOLITANA (2007-2016): IGUALDAD SALARIAL POR SEXO	66
1. Metodología.....	67
2. Análisis de diferencias salariales de gerentes y directores de Lima Metropolitana de la EPE, entre hombres y mujeres, atendiendo a los años de experiencia, la edad, el nivel educativo, las horas de trabajo, nivel educativo y carga familiar.....	70
2.1. Ingresos	70
2.2. Experiencia	72
2.3. Horas de trabajo	74
2.4. Edad	75
2.5. Nivel educativo	77
2.6. Carga familiar	78
3. Análisis las diferencias salariales de gerentes y directores, entre hombres y mujeres, atendiendo a la existencia de determinantes diferentes a las señaladas en 3.2.	83
3.1. Ingresos	85
3.2. Educación.....	86
3.3. Años de experiencia	90
3.4. Edad	91
3.5. Horas de Trabajo.....	93
3.6. Carga Familiar.....	97
3.7. Estado civil	98
CONCLUSIONES	100

RECOMENDACIONES.....	102
REFERENCIAS.....	103
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	105
ANEXO 2: NORMATIVA INTERNACIONAL QUE REGULA EL DERECHO A LA IGUALDAD.....	109
ANEXO 3: CÓDIGO DE OCUPACIONES EMPLEADAS PARA EL CASO DE ESTUDIO EN EPE Y ENAHO.....	114



LISTADO DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Productividad y remuneración, según sexo.....	37
Ilustración 2 Perú y América Latina: Tasa de participación de la población de 25 a 59 años de edad, según sexo, con nivel de calificación de 13 años a más, 2012-2014.....	43
Ilustración 3 Perú: Tasa de ocupación por sexo, 2012-2016.....	44
Ilustración 4 América Latina y Perú: Ocupados y desocupados, según sexo, 2008, 2010, 2012-2014.	45
Ilustración 5 : América Latina y Perú: Tasa de participación económica de la población de los grupos de edad de 45 a 59 años y 60 años a más, por sexo, 2008, 2010 y 2012-2014.	45
Ilustración 6 América Latina y Perú: Población de 25 a 59 años de edad, según años de instrucción, por sexo, 2012 - 2014.....	46
Ilustración 7 América Latina y Perú: Promedio de años de estudio de la población de 25 a 59 años de edad, por sexo, 2012 -2014.....	47
Ilustración 8 Perú y América Latina: Asalariados según sexo, 2008, 2010-2014.....	48
Ilustración 9 América Latina y Perú: Relación de salarios urbanos, por años de estudios aprobados, 2010, 2012-2014.	49
<i>Ilustración 10 América Latina y Perú: Relación de ingreso medio por años de instrucción, según sexo, 2008, 2010 y 2012-2014.</i>	<i>49</i>
Ilustración 11 . América Latina y Perú: Tasa de desempleo abierto urbano según sexo, 2008, 2010, 2012-2014.....	50
Ilustración 12 Perú: Mujeres y hombres, ocupados, 2007-2016.....	53
Ilustración 13 Lima Metropolitana: Mujeres y hombres ocupados en Lima, 2007-2016.....	53
Ilustración 14 Perú: Mujeres y hombres económicamente activos en subempleo, 2007-2016.....	54
Ilustración 15 Provincia de Lima: Mujeres y hombres económicamente activos en subempleo, 2007-2016.	55
Ilustración 16 Perú: Ingreso promedio mensual de hombres, mujeres y de ambos, 2007-2016.	56
Ilustración 17 Lima Metropolitana: Ingreso promedio mensual de hombres y mujeres y ambos, 2007-2016.	57
Ilustración 18 Perú: Tasa de crecimiento anual del ingreso promedio mensual según grupo de edad, 2007-2016.....	58
Ilustración 19 Perú: Proporción del ingreso de las mujeres respecto de los hombres según años de estudios aprobados, 2007-2016.....	59
Ilustración 20 Lima Metropolitana: Proporción del ingreso de las mujeres respecto de los hombres según años de estudios aprobados, 2007-2016.	60
Ilustración 21 Perú: Brecha de género de horas dedicadas a actividades diarias, 2010.	61
Ilustración 22 Perú: Ingreso promedio mensual por hora, según área de residencia urbana, por sexo, 2007-2016.(Soles corrientes).....	62
Ilustración 23 Perú: Carga de trabajo de hombres y mujeres casados, 2010.....	63
Ilustración 24 Perú: Ingreso promedio mensual, por sexo, de casados, 2007-2016.....	64
Ilustración 25 Perú: Ingreso promedio mensual de solteros, por sexo, 2007-2016.....	65
Ilustración 26 Lima Metropolitana: Ingresos promedios de gerentes y directores, según sexo, 2007-2016.	70
Ilustración 27 Lima Metropolitana: Promedios de Ingresos mínimo, máximo y promedio, de mujeres que ocupan el cargo de gerentes o directoras, 2007-2016.	71
Ilustración 28 Lima Metropolitana: Promedios de Ingresos mínimo, máximo y promedio, de hombres que ocupan el cargo de gerentes y directores, 2007-2016. (Soles corrientes).....	71

Ilustración 29 Lima Metropolitana: Promedio de años de experiencia gerentes y directores, según sexo, 2007-2016.....	72
Ilustración 30 Lima Metropolitana: Promedio de años de experiencia de mujeres que ocupan el cargo de gerentes o directoras, 2007-2016.....	73
Ilustración 31 Lima Metropolitana: Promedio de años de experiencia de hombres que ocupan el cargo de gerentes y directores, 2007-2016.....	73
Ilustración 32 Lima Metropolitana: Promedio de Horas de trabajo de gerentes y directores, según sexo, 2007-2016.....	74
Ilustración 33 Lima Metropolitana: Promedio de Horas de trabajo mínimo, máximo y promedio de mujeres que ocupan cargos de gerente o directora, 2007-2016	74
Ilustración 34 Lima Metropolitana: Promedio de Horas de trabajo mínimo, máximo y promedio de hombres que ocupan cargos de gerente o directora, 2007-2016	75
Ilustración 35 Lima Metropolitana: Promedio de Edad de gerentes o directoras, según sexo, 2007-2016	76
Ilustración 36 Lima Metropolitana: Promedio de edad mínima, máxima y promedio de mujeres que ocupan cargos de gerente o directora, 2007-2016.....	76
Ilustración 37 Lima Metropolitana: Promedio de edad mínima, máxima y promedio de hombres que ocupan cargos de gerente o director, 2007-2016.....	77
Ilustración 38 Lima Metropolitana: Nivel educativo superior universitario completo de gerente o director, según sexo, 2007-2016.	77
Ilustración 39 Lima Metropolitana: Carga familiar de gerentes y directores, según sexo, 2007-2016.	78
Ilustración 40 Lima Metropolitana: Ingresos y edad de gerentes y directores, según sexo, 2007 - 2016.	79
Ilustración 41 Lima Metropolitana: Ingresos y horas trabajadas de gerentes y directores, según sexo, 2007-2016.	80
Ilustración 42 Lima Metropolitana: Ingresos y experiencia laboral de gerentes y directores, según sexo, 2007-2016.....	81
Ilustración 43 Lima Metropolitana: Ingresos de gerentes y directores con nivel superior universitario completo, según sexo, 2007-2016.....	82
Ilustración 44 Lima Metropolitana: Ingresos de gerentes y directores con carga familiar, según sexo, 2007-2016.....	82
Ilustración 45 Lima Metropolitana: Razones por las que desocupados no buscan empleo, según sexo, 2007-2016.....	83
Ilustración 46 Lima Metropolitana: Diagrama de Dispersión de las Horas de Trabajo e Ingreso Total de gerentes y directores, 2016.....	95
Ilustración 47 Lima Metropolitana y Resto del Perú: Carga familiar de gerentes y directores, según sexo, 2016.....	97
Ilustración 48 Lima Metropolitana: Estado civil de gerentes y directores, según sexo, 2016.....	98

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Resumen de las regulaciones sobre igualdad salarial en el ordenamiento normativo, jurisdiccional y político peruano.....	33
Tabla 2 Cuadro resumen sobre las bases teóricas de las determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres	42
Tabla 3 Perú: Detalle de la población de ENAHO por sexo, 2007 -2016.....	68
Tabla 4: Lima Metropolitana: Diferencias de Medias de Salario para muestras independientes de ingresos de gerentes y directores, según sexo, 2016.....	85
Tabla 5: Perú sin Lima Metropolitana: Análisis de Diferencias de Medias para muestras independientes de ingresos de gerentes y directores, según sexo, 2016	86
Tabla 6: Lima Metropolitana: Grados o niveles de estudios aprobados por gerentes y directores, según sexo, 2016.....	87
Tabla 7: Lima Metropolitana: Análisis chi-cuadrado de asociación Sexo y Educación para gerentes y directores, 2016.....	88
Tabla 8: Lima Metropolitana: Comparación de proporciones de último año de estudios y nivel aprobado por gerentes y directores, según sexo, 2016.....	89
Tabla 9: Lima Metropolitana: Estadísticas grupales de experiencia laboral de gerentes y directores, según sexo, 2016.....	90
Tabla 10: Lima Metropolitana: Prueba de muestras independientes para años de experiencia laboral de gerentes y directores, según sexo, 2016	91
Tabla 11 Lima Metropolitana: Estadísticas de grupo del análisis de edad de gerentes y directores, según sexo, 2016.....	91
Tabla 12 Lima Metropolitana: Prueba de muestras independientes de la variable edad de gerentes y directores, según sexo, 2016.....	92
Tabla 13 Lima Metropolitana: Análisis de correlaciones entre ingresos y edad e gerentes y directores, 2016.....	92
Tabla 14: Lima Metropolitana: Estadísticas de Grupo de horas de trabajo de gerentes y directores, según sexo, 2016.....	93
Tabla 15: Lima Metropolitana: Prueba de muestras independientes de la variables horas de trabajo de gerentes y directores, 2016.....	93
Tabla 16: Lima Metropolitana: Correlación entre Horas de Trabajo Semanal e Ingreso Total de gerentes y directores, 2016.....	94
Tabla 17 Lima Metropolitana: Pruebas de chi-cuadrado de Pearson sobre el estado civil de gerentes y directores, según sexo, 2016	99

LISTADO DE ACRÓNIMOS

CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
OIT	Organización Internacional del Trabajo
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
MINTRA	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
EPE	Encuesta Permanente de Empleo
ONU	Organización de Naciones Unidas
PROMUDEH	Promoción de la Mujer y Desarrollo Humano
SCST	Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema
TC	Tribunal Constitucional



INTRODUCCIÓN

Como parte del reconocimiento en el Perú del principio de igualdad remunerativa, en el año 2012 el Estado publicó el Decreto Supremo No. 004-2012-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el “Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017” que compromete a todos los sectores del Estado en la consecución de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en los diferentes aspectos de desarrollo del ciudadano, incluyendo el laboral; y es liderado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Sin embargo, la regulación existente no ha resultado suficiente.

Es un problema real que las mujeres continúan ganando significativamente menos que los hombres, inclusive en posiciones de alta dirección; conforme a estadísticas revisadas en material bibliográfico del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Según el INEI, la proporción de ingresos promedio de las mujeres respecto de los hombres para los períodos 2007 y 2016 presenta una diferencia de forma sostenida pues, en el año 2007, una mujer tenía un ingreso promedio del 71,3% de lo que percibía un hombre en dicho período; situación que persiste para el año 2016 en el que una mujer tenía un ingreso promedio del 70,8% de lo que percibe un hombre. (INEI, 2017, págs. 508-509)

Bajo este escenario, en la presente investigación se presenta como principal problema ¿Cuáles son las determinantes de las diferencias salariales, entre hombres y mujeres en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016) en el sector privado; que comprometen la igualdad salarial por sexo en la alta dirección (gerentes y directores)? Frente a dicho cuestionamiento, se propone como objetivo principal de la investigación identificar los factores que determinan la diferencia salarial entre hombres y mujeres en posiciones de liderazgo, gerentes o directores en Lima Metropolitana (2007-2016), considerando la política estatal para la igualdad salarial por sexo. En base a ello, se plantea la principal hipótesis de la investigación al enfatizar que la educación, la edad, la experiencia y el número de horas de trabajo son las determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en posiciones de directores o gerentes, en Lima Metropolitana, en el período del 2007 al 2016.

La metodología empleada en la presente investigación es de enfoque cuantitativo en la medida que se basa en el análisis de instrumentos de medición tales como Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del período 2016 así como Encuesta Permanente de Empleo (EPE) del comprendido entre el 2007 al 2016); realizando una investigación de alcance exploratorio con una hipótesis causal multivariada, de carácter práctico y explicativa donde mediante el método descriptivo y analítico se revisará cómo se comportan los ingresos como variable dependiente respecto a las siguientes variables independientes: educación, edad, experiencia, número de horas de trabajo así

como carga familiar y estado civil; para los gerentes y directores de dichas bases de datos. Esto se realiza, mediante validaciones estadísticas a través del programa estadístico SPSS.

La organización de la presente investigación está estructurada en tres capítulos. El primero de ello desarrolla el marco teórico sobre el estado del arte de la regulación normativa respecto a igualdad salarial y no discriminación en el Perú así como las determinantes salariales de las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres según la literatura económica. Desde la literatura, para determinar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la teoría del capital humano desarrollada por Becker (1971) explica las mismas en la educación y la experiencia (y con ello las horas de trabajo y la edad); mientras que la teoría de la discriminación del lado de la demanda analizado por Becker (1971) las explica en base a gustos o preferencias.

En el segundo capítulo se presenta el marco contextual del estudio, donde se muestran las estadísticas ya existentes a nivel del Perú y Latinoamérica sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo haciendo énfasis en su posicionamiento remunerativo.

En el tercer capítulo del estudio, se detalla el marco específico que comprende la revisión y descripción de las correlaciones entre ingresos y variables como años de experiencia, edad, nivel educativo y horas de trabajo en base a los resultados históricos que arroja EPE del período comprendido entre el 2007 al 2016 para en base a ello, proceder al análisis de caso del año 2016 de ENAHO respecto a las variables años de experiencia, edad, nivel educativo y horas de trabajo así como carga familiar y estado civil. No se analiza información cruzada de ambas bases de datos sino que se las examina por separado.

Por último, se expresa las conclusiones y recomendaciones en función a los resultados obtenidos y que atienden exclusivamente a los objetivos planteados para esta investigación que busca el entendimiento de los factores determinantes para comprender la situación particular de las mujeres en puestos directivos.

CAPITULO 1: IGUALDAD A NIVEL REMUNERATIVO EN EL PERÚ: HACIA LA IDENTIFICACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UNA REGULACIÓN AL RESPECTO ASÍ COMO DE LAS DETERMINANTES DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES SEGÚN LA LITERATURA

El primer capítulo tiene como finalidad revisar el principio de igualdad remunerativa sin distinción de sexos desde el punto de vista doctrinario, político y normativo (de orden local e internacional) y la jurisprudencia nacional, vinculados a la discriminación en el empleo (la otra cara). Así, se busca determinar con qué regulaciones específicas cuenta actualmente nuestro ordenamiento legal para exigir de forma adecuada, en la práctica, la existencia de una igualdad salarial entre hombres y mujeres para trabajos de igual valor.

Incluso, el presente acápite tiene como finalidad brindar según la literatura las determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres desde las perspectivas de análisis internacional y nacional.

1. Igualdad salarial a razón del sexo

El derecho a la igualdad ha sido reconocido por la doctrina tanto como un principio como derecho fundamental, basado en la dignidad de las personas,

En cuanto principio, es un componente axiológico de un Estado de Derecho, vinculando a todos en general y proyectándose sobre el ordenamiento jurídico como un principio rector del Estado. Por otro lado, en cuanto derecho implica la titularidad de la persona sobre un bien constitucional de igualdad, oponible a un destinatario. (Abad, 2011, pág. 63)

En este orden de ideas, la doctrina ha reconocido que existen dos planos de protección respecto al principio-derecho a la igualdad. De un lado, la igualdad formal o igualdad ante la ley (que, comprende la igualdad en la ley y, en la aplicación de la ley) y, de otro lado, la igualdad material (existencia de iguales oportunidades en el ejercicio de los derechos fundamentales por parte de las personas –igualdad de trato y de oportunidades-).

En efecto, Huerta (2005) manifiesta que el derecho a la igualdad implica que todas las personas deben ser tratadas en forma igual por parte del Estado siendo que los tratos diferenciados están prohibidos. Como es obvio, el trato desigual de los iguales se conoce como discriminación. Sin embargo, señala el autor que no basta con adoptar medidas orientadas a lograr el reconocimiento formal del derecho a la igualdad (igualdad formal), sino que es necesario que existan iguales

oportunidades para el ejercicio de los derechos fundamentales por parte de todas las personas (igualdad material).

En esta misma línea, Eguiguren (1997) , manifiesta que el derecho a la igualdad ante la ley comprende dos componentes primordiales: 1) La igualdad de la ley o en la ley, entendido como límite constitucional a la actuación del legislador, quien no podrá -como pauta general- aprobar leyes cuyo contenido contravenga el principio de igualdad de trato y, 2) La igualdad en la aplicación de la ley, que impone una obligación a todos los órganos públicos (incluidos los órganos jurisdiccionales) para que no apliquen la ley de una manera distinta a personas que se encuentren en casos o situaciones similares.

Luego, el autor determina que la concepción del principio de igualdad se ha visto ampliada por la igualdad material, que *“impone más bien la obligación de que la ley tienda además a crear igualdad de condiciones y oportunidades para las personas”* (Eguiguren, 1997, pág. 65)

De cualquier modo, la doctrina también ha sido clara en diferenciar que no todo trato discriminatorio, contrario a la igualdad, es contrario a derecho, pues no toda diferenciación es discriminatoria, salvo que no se encuentre justificada en motivos objetivos y razonables.

En particular, Abad ha señalado que: *“En efecto, el derecho a la igualdad no proscribiera cualquier diferenciación a realizarse, sino únicamente la discriminación, en tanto que ésta carece de razones que la justifiquen. En consecuencia, existe una distinción entre los conceptos de “diferenciación” y “discriminación”* (Abad, 2011, pág. 64)

Bajo este entendido doctrinario, en nuestro ordenamiento jurídico, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú de 1993 dispone que *“Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”*; de modo que, el enunciado constitucional nacional que versa sobre el principio-derecho a la igualdad tiene como marco la normativa internacional de los tratados y convenios.

A continuación, las normas internacionales que han regulado el derecho a la igualdad y que se encuentran detalladas en el anexo 2 son: el artículo 2.1. de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Artículo 2.1. del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Artículo 2.2. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; el Artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Artículo 3 del Protocolo Adicional en materia de

Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Artículo 11 de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas; *el* Artículo 18 de la Declaración y Programa de Acción de Viena de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos; los Artículos 5 y 6 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Para” de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (Adoptada en Belem Do Para, Brasil el 06.09.1994 y ratificada en el Perú el 06.04.1996); el Principio 4 del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo; y, la Declaración No. 16 de la Declaración y Plan de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing).

Como se puede apreciar, la normativa nacional constitucional y demás normas de carácter interno tienen una serie de enunciados principistas respecto a la igualdad que dan marco para el establecimiento de un plan de acción.

En este orden de ideas, merece especial mención por su relación directa con el tema laboral, la normativa internacional emitida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como agencia tripartita de la Organización de Naciones Unidas (ONU) que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de establecer normas de trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, hombres y mujeres.

En lógica con el objeto del presente trabajo, dicha Organización, en su octogésima sexta reunión, en Ginebra, del 18 de junio de 1998 emitió la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo¹ y, posteriormente, en el 2010, un documento relativo a los Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas².

Tanto la declaración como la relación de principios del Pacto Mundial antes enunciados recogen el espíritu de lo que ha sido plasmado, de forma expresa, respecto a la igualdad remunerativa entre hombres y mujeres, en los diferentes convenios y sus respectivas recomendaciones de la OIT.

¹ Punto 2 de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios eludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; e) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

² Principios laborales 1, 2 y 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Principio 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2 Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Principio 6 Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Hay que hacer notar que los convenios publicados y sus respectivas recomendaciones son: el Convenio OIT No. 100, sobre igualdad de remuneración aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284 de fecha 9 de diciembre de 1959 y ratificado ante la OIT el 1 de febrero de 1960.

Dicho convenio ha sido detallado a través de la Recomendación OIT No. 90, sobre igualdad de remuneración, emitida en 1951. Este regula el tema de la igualdad, el Convenio OIT No. 111 sobre discriminación (empleo y ocupación); ratificado por el Perú mediante Decreto Ley N° 17687 del 06 de junio de 1969 y ratificado ante la OIT el 10 de agosto de 1970; así como su respectiva Recomendación OIT No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Igualmente, también recogen el enunciado sobre igualdad, el Convenio OIT No. 122 sobre la política del empleo, ratificado por el Perú mediante la Resolución Legislativa N° 16588 del 17.06.1967 y su correspondiente Recomendación OIT No. 122 sobre la política de empleo.

Finalmente, el Convenio OIT No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por el Perú mediante la Resolución Legislativo No. 24508 del 28.05.1986 y la Recomendación OIT No. 165 regulan los mecanismos que el gobierno debe establecer para que los hombres y las mujeres compartan sus responsabilidades familiares y las mujeres puedan participar en igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, particularmente obteniendo el mismo salario que un hombre.

En relación a la igualdad el artículo 2.1. del Convenio OIT No. 1003, se establece que se deberán emplear métodos de fijación de tasas de remuneración sino que también se deberá garantizar la aplicación. Por su parte, el artículo 1 del Convenio OIT No. 1114 dispone la definición de discriminación como se conoce en nuestro enunciado constitucional pero siendo enfático en que la misma tiene por finalidad alterar o anular la igualdad de oportunidades.

³ 1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

⁴ 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) 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; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados; .c) Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. (...)

En otros términos, el artículo 1 del Convenio OIT No. 1225 sobre política de empleo, tiene un enunciado con el cual cobra total vigencia la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, al señalar que todos los trabajadores tendrán la posibilidad de acceder a formación para escoger el trabajo libremente. No se hace mención a un tema salarial sino únicamente el empleo en general.

Luego, el Artículo 3 del Convenio OIT No. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares establece la obligación de los gobiernos de establecer políticas que le permitan emplearse sin encontrarse discriminados por sus responsabilidades familiares.

Como se puede apreciar, los dos convenios de la OIT No. 100 y 111, antes citados, hacen alusión al mandato de no discriminación; siendo que, uno de ellos recoge expresamente el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Por otro lado, los convenios No. 122 y 156 hacen alusión a temáticas específicas (política de empleo y responsabilidades familiares, respectivamente) que coadyuvan a la existencia de igualdad remunerativa entre hombres y mujeres.

De lo expuesto, no queda duda de la existencia de un marco internacional en pro de la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que soporta la normativa nacional. Con todo, el Perú, en el inciso 2 del artículo 2° así como en el numeral 1 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú de 1993, regulan tanto el principio – derecho a la igualdad como la proscripción a la discriminación.

Inciso 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú de 1993 (Congreso, 1993) señala que toda persona tiene derecho: *“A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. (...)”*

⁵ 1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. 2. La política indicada deberá tender a garantizar: (a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; (b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; (c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. 3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Por su parte, el artículo 26 señala que en la relación laboral se respetan los siguientes principios: en primer lugar, la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Sobre el enunciado constitucional, lo dispuesto en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú de 1993 se trata de una regulación específica para el ámbito de las relaciones laborales, reconociendo su plena eficacia en dicho ámbito.

En efecto, coincidiendo con Blancas, “el derecho a la igualdad es aplicable a todas las personas sin embargo, lo señalado en el artículo 26.1 al regular la “igualdad de oportunidades sin discriminación” en el ámbito de las relaciones de trabajo, garantiza la eficacia en el ámbito de las relaciones de trabajo”. (Blancas, 2007, pág. 138)

Es más, se hace notar que el derecho a la igualdad ha sido recogido en la Constitución desde dos aspectos conforme lo señala Blancas al señalar que “Dos son, en realidad, los conceptos que contiene el enunciado constitucional: la igualdad de oportunidades y no discriminación.” (Blancas, 2007, pág. 138)

En razón de su contenido esencial, es necesario distinguir el derecho a la igualdad – igualdad ante la ley (artículo 2.2) e igualdad de oportunidades (artículo 26.1) –de la interdicción de la discriminación. El primero prohíbe los tratamientos desiguales, carentes de justificación, que se manifiesten en el contenido de la ley o en la aplicación de esta (...) En cambio, la prohibición de discriminación “(...) parte de la constatación de la existencia en la sociedad de grupos o colectivos de personas sistemáticamente marginados (...)” exige, por ello, que no se excluya –o impida- a los miembros de estos sectores gozar de las mismas oportunidades y del mismo trato que se dispensa a otros sectores de la sociedad. (Blancas, 2007, págs. 138-139)

Así, el principio de igualdad está dirigido tanto al Estado (igualdad ante la ley) como a los particulares (igualdad de trato y de oportunidades), y supone un tratamiento equivalente a las personas que se encuentren en una misma situación o condición, evitando los privilegios o desigualdades arbitrarias. Por otro lado, el mandato de no discriminación debe ser entendido como la proscripción de aquellas conductas que suponen un trato diferenciado entre personas con idéntica situación, sin contar con un sustento o justificación objetiva, razonable, racional y proporcional que lo respalde.

De este modo, resulta relevante el mandato de no discriminación, que deberá ser entendido, conforme se aprecia, a la prohibición de cualquier trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o cualquier otro criterio de

selección que implique la anulación o alteración de la igualdad de trato o de oportunidades de los trabajadores.

Los ordenamientos suelen seguir en esta cuestión a los instrumentos internacional de derechos humanos y prohíben la discriminación, señalando un listado de causas especialmente vedadas, en fórmula abierta. Así lo hace nuestra Constitución, en su artículo 2.2, cuando impide la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Es claro que los motivos resaltados no son los únicos prohibidos, sino sólo los más perniciosos: cualquier otro equivalente por su utilización histórica o socialmente significativa, debería quedar comprendido. (Neves, 2003, pág. 109)

Sobre el particular, la prohibición de cualquier trato diferenciado por parte del ordenamiento laboral, específicamente, vinculada al sexo debe reflejarse en todos los ámbitos de desarrollo de una persona, incluido el aspecto laboral. Así, la remuneración de una trabajadora no debe ser menor a la de un hombre por el solo hecho de su sexo a pesar de que, comparativamente, realice un trabajo de igual valor al de un hombre, es decir, que requiere el mismo grado de habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.

Cabe señalar que además del texto constitucional, dentro de nuestro ordenamiento jurídico no existen normas que hayan desarrollado de forma específica la igualdad de remuneración para cargos de alta dirección o de igual valor.

En este orden de ideas, el derecho a la igualdad y no discriminación en el aspecto remunerativo ha sido regulado en el texto constitucional a la luz de los convenios de la OIT más no en la normativa nacional infra constitucional. De este modo, las distinciones de trato han de considerarse discriminatorias si están referidas a las calificaciones señaladas en la norma constitucional (sexo, raza, otras) así como aquellos motivos que objetiva y razonablemente no deben ser objeto de distinción, específicamente, para los casos donde resulta aplicable el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

Por ello, el principio de igualdad y no remuneración ha requerido el impulso de los órganos del Estado y la Jurisprudencia, para alcanzar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

No impiden que en los hechos la jurisprudencia precise los alcances del derecho a la igualdad o que los órganos del Estado adopten medidas tendientes hacia una igualdad material, sería adecuado que el texto constitucional desarrolle en forma más adecuada ambos aspectos. (Huerta, 2005, pág. 309)

Dentro de las medidas de acción tomadas por el gobierno se tiene que progresivamente se ha establecido una serie de políticas de gobierno, normativa y mecanismos institucionales.

Inicialmente, a propósito de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Beijing, 1995), el Estado asume el rol de impulsar el adelanto de las mujeres peruanas, comprometerse con la equidad de género y propiciar la elaboración de planes nacionales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Así, el Estado estableció mecanismos institucionales como son el Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano-PROMUDEH (1996) – ahora, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-, la Defensoría Especializada en los Derechos de Mujer de la Defensoría del Pueblo (1997) y la Comisión de la Mujer y del Desarrollo Humano del Congreso de la República (1997).

Sin embargo, el paso decisivo para promover la igualdad entre hombres y mujeres está contenido en el Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que, persigue los objetivos arriba citados de forma concertada con las diversas instancias del Estado, a nivel nacional regional o local, además de involucrar a las organizaciones de mujeres y de las organizaciones cívicas involucradas en programas y proyectos dirigidos a mejorar las condiciones de vida de las mujeres.

El seguimiento, coordinación y evaluación está a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables además del rol normativo y ejecutor de políticas y programas de promoción de la mujer.

Así, en el año 2000 fue publicado el Decreto Supremo No. 001-2000-PROMUDEH, que aprobó el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000- 2005. Como objetivo general, el Plan estableció promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres y propiciar su participación plena en el desarrollo y en los beneficios que ello conlleve, a lo largo de su ciclo de vida. De hecho, como objetivo específico, vinculado a la igualdad remunerativa, dicho plan estableció en el punto d) el favorecer el acceso y mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral.

En esta misma línea, en relación a los aspectos vinculados al empleo y la igualdad remunerativa desarrollados en el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2005, se establecieron como objetivos estratégicos: (i) Promover los derechos económicos de la mujer, (ii) Promover el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, al empleo, los mercados y el comercio, (iii) Concientizar a los agentes laborales, Empresas y organizaciones

sindicales sobre los obstáculos y discriminaciones existentes en el mundo laboral; (iv) Promover el reparto equitativo de responsabilidades familiares como condición básica para el desarrollo eficaz de una política de igualdad de oportunidades en el empleo.

Posteriormente, en el año 2005, fue publicado el Decreto Supremo No. 009-2005-MIMDES, mediante el cual se aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Varones 2006-2010. En dicho plan se estableció como principio rector la equidad social y de género garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso laboral de mujeres y varones.

Más aún, vinculado al tema de empleo e igualdad remunerativa, se definió el LINEAMIENTO 4 bajo los términos de Garantizar el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres; siendo que el Objetivo Estratégico 4.1. Mujeres y varones acceden, permanecen y se desarrollan en el mercado laboral con equidad de género e igualdad de oportunidades, y tienen una remuneración y prestaciones sociales iguales por un trabajo de igual valor.

En el año 2007, a fin de materializar a nivel legislativo el avance en la persecución de la igualdad de hombres y mujeres, fue publicada la Ley No. 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que estableció.

Dicha norma tiene como finalidad ser el marco para la implementación de políticas, programas y acciones para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, en los planos, nacional, regional y local; así como a desarrollar mecanismos de monitoreo y evaluación de los procesos de toma de decisiones y los resultados de las políticas públicas implementadas, así como mecanismos para su rendición de cuentas.

Cabe señalar, que dicha norma, en línea con el texto constitucional define la discriminación como:

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, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.

La definición que la ley adopta recoge lo establecido en distintos instrumentos internacionales de derechos humanos y en las disposiciones de la Constitución Política del Perú del 1993; bajo esa

lógica, la norma ha dispuesto como principio que la equidad de género debe ser reconocida a tal punto que se proscriban y eliminen todo tipo de situaciones la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social.

En relación a las obligaciones del Estado vinculadas a aspectos laborales, la ley señala que el Estado debe garantizar el derecho a un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Asimismo, se refiere a la obligación de promover la formalización de trabajadoras y trabajadores de la economía informal.

A pesar de todo, en el año 2007, mediante Decreto Supremo No. 027-2007-PCM, se estableció una serie de Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.

La política nacional es:

(...) aquella norma que con ese nombre emite el Poder Ejecutivo en su calidad de ente rector, con el propósito de definir objetivos prioritarios, lineamientos y contenidos principales de política pública así como los estándares nacionales de cumplimiento y provisión que deben ser alcanzados para asegurar una adecuada prestación de los servicios y el normal desarrollo de las actividades privadas. Éstas son de obligatorio cumplimiento para todos y cada uno de los Ministerios y demás entidades del Gobierno Nacional.(...) (Ministros, 2007)

Así, en relación al empleo y la igualdad remunerativa, se definen como políticas nacionales, que es obligación del Estado Peruano “(...) *promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.*(...)” (Ministros, 2007)

Otro de los grandes objetivos establece que el Estado debe *impulsar en la sociedad, en sus “(...) acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual (...).”* (Ministros, 2007)

De ahí que, el Estado debe en procura de la igualdad de oportunidades “(...) *garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.*(...)” (Ministros, 2007)

Por añadidura, el Estado debe ser promotor del “(...) *acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública; y, atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres. (...)*” (Ministros, 2007)

Cabe señalar que la supervisión del cumplimiento de estas políticas corresponde al Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.

Luego de dicho avance legislativo en la materia, en el año 2012, se publica el Decreto Supremo No. 004-2012-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el “Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017”.

Este instrumento tiene como objetivo hacer transversal “(...) *el enfoque de género en las políticas públicas del Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno, garantizando la igualdad y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales y colectivas. (...)*” (Vulnerables, 2012)

Específicamente, vinculado al empleo e igualdad remunerativa, en el lineamiento 4 se ha regulado la importancia de garantizar el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres. Luego, como objetivo estratégico 5, se definió la importancia de garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres.

Como se puede ver del recuento político normativo antes esbozado, si bien en los últimos gobiernos, no ha existido un avance legislativo en la materia específico del presente trabajo, en el año 2014 el Gobierno suscribió el Acuerdo Nacional, que, a nivel político, estableció la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, dándole con ello, mayor énfasis a la búsqueda de la participación de la mujer en el mercado de trabajo con oportunidades salariales iguales a las de los varones,

De hecho, textualmente, el Acuerdo Nacional señala en relación a este tema que, con ese objetivo, el Estado “(...) *(d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo (...)*”

De otro lado, se advierte que, a partir de la publicación de la Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables así como la Defensoría del Pueblo han tomado el rol de monitoreo del nivel de cumplimiento de los objetivos, lineamientos y normativa. A la fecha ambas instituciones han publicado una serie de informes: en

el caso de la Defensoría del Pueblo un total de siete reportes, mientras que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables ha publicado un total de nueve informes.

En otro punto, otros sectores del gobierno, como es la Autoridad del Servicio Civil han realizado evaluaciones del posicionamiento de las mujeres en cargos directivos en el sector público, así como su posicionamiento en el servicio civil. Esto se dio tanto en informes ejecutados en el 2016 como en el 2017, siendo que a la fecha, frente a los diagnósticos antes señalados y en un avance significativo mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 209-2017-SERVIR-PE se ha publicado la Guía Metodológica del Diagnóstico de la Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres en el Estado. Es importante resaltar que no existen instrumentos de dicho tipo para el sector privado.

Por eso, dentro del ámbito legislativo, el Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 343/2016-CR, 636/2016-CR y 972/2016-CR, que propone prohibir la discriminación remunerativa por razón de género, el mismo que fue aprobado por la Comisión de Trabajo del Congreso de la República en junio del año 2017

Se resalta que ambos dictámenes cuentan con propuestas interesantes tales como: el Proyecto de Ley 636/2016-CR, el que en su artículo 4 establece la igualdad remunerativa para aquellas personas que desempeñen el mismo cargo y la misma función. En este contexto, solamente se podrá justificar las diferencias remunerativas por razones objetivas de capacidad, calificación, competencia y rendimiento. Como contrapartida, se entenderá como discriminación en materia de equidad de género en el empleo a toda situación de trato diferenciado injustificada relacionada con la retribución económica de la relación laboral.

En esta misma línea, el Proyecto de Ley 972/2016-CR establece a fin de que no existan diferencias remunerativas que no sean objetivas y, por tanto, discriminatorias, el establecimiento de categorías y bandas salariales.

A la fecha, el referido proyecto ha sido publicado como la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remuneración entre varones y mujeres, lo cual fue publicado en el diario oficial El Peruano el 27 de diciembre de 2017 actualmente vigente, que regula la prohibición de discriminar a nivel remunerativo a hombres y mujeres.

Las pautas que brinda para dicho efecto son el establecimiento de categorías, funciones y remuneraciones mediante cuadros, los mismos que deberán elaborarse a más tardar el 26 de junio de 2018 y servirán de base para que los empleadores fijen las remuneraciones sin discriminación.

También los empleadores deben tener una política sobre remuneraciones, la misma que el empleador debe poner en conocimiento de los trabajadores.

Asimismo, la posibilidad de ascenso materializada en la formación académica y capacitación de habilidades que otorgue el empleador deberá ser otorgada por el empleador, en condiciones iguales a hombres y mujeres. Adicionalmente, regula que los empleadores deben garantizar un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral. Se garantiza particularmente la prevención y sanción del hostigamiento sexual, para estos casos se aplica las medidas establecidas en la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Es más, la normativa establece la prohibición de que la entidad empleadora despidan o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.

Para desarrollar la normativa antes expresada, el día 08.03.2018 fue publicado en el diario oficial El Peruano el Decreto Supremo 002-2018-TR , Reglamento de la Ley 30709 Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, que regula complementariamente en relación al tema remunerativo, las obligaciones detalladas en la ley y que serán fiscalizadas por Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a partir del 01.01.2019.

Principalmente, la normativa dispone que no son discriminatorias las ofertas de empleo que tienen como propósito promover una composición más equitativa de mujeres y varones dentro de un sector ocupacional específico.

Sobre el embarazo, establece que no es posible solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo. Si el puesto de trabajo involucra un riesgo para la salud de la mujer gestante o el feto, el potencial empleador debe poner en conocimiento de las candidatas dichos registros a efectos que las mismas determinen si estiman pertinente efectuarse la referida prueba. El costo lo asume el potencial empleador. De este modo, en caso la prueba resulte positiva y la candidata sea seleccionada, este resultado no puede afectar el resultado del proceso de selección.

Asimismo, en el Reglamento ha considerado que es infracción muy grave pasible de multa impuesta por SUNAFIL cuando la empresa no cuente con un cuadro de categorías o funciones o con una política salarial; asimismo, constituye infracción si la empresa no cumple con informar a los trabajadores acerca de la política salarial.

En relación a los cuadros de puestos y categorías, el Reglamento regula que el empleador tiene el deber de evaluar y agrupar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, en base a las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto. La metodología la elige el empleador, la que no debe ser discriminatoria por sexo ni directa ni indirectamente; y, como mínimo contiene: (i) puestos de trabajo incluidos en categorías, (ii) descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría, (iii) la ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y la necesidad de la actividad económica. Es importante advertir que la implementación de un cuadro de categorías y funciones no puede implicar la rebaja de remuneración.

Respecto a la implementación de las regulaciones adicionales, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) ha establecido que en sesenta (60) días calendarios debe emitir pautas referenciales sobre la implementación de cuadros de categorías y funciones, así como políticas salariales. Asimismo, en el Reglamento la SUNAFIL tiene un plazo de 90 días calendarios para emitir directivas y protocolos para la fiscalización.

De la misma manera es facultad del empleador establecer sus políticas remunerativas, fijando los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios y determinar sus montos, sin incurrir en discriminación por sexo. Por ello, las diferencias por sexo en la remuneración deben acreditarse con la evidencia de que los puestos de trabajo implicados no son iguales (por ejemplo, con el perfil del puesto de trabajo) y/o no tienen el mismo valor.

Puntualmente, de forma excepcional, los trabajadores de una misma categoría pueden recibir remuneraciones diferentes, basada en: antigüedad, desempeño, negociación colectiva, escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el lugar de trabajo, entre otros. Así, no existe discriminación salarial cuando la diferencia se base en la diferencia de la jornada (horas de trabajo).

Cabe señalar que la remuneración puede ser mantenida para un trabajador en el caso de una modificación de la estructura salarial u organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable, aunque el valor asignado al puesto de trabajo o categoría haya decrecido o el nuevo puesto de trabajo corresponda a una categoría de inferior nivel remunerativo.

Por su parte, las remuneraciones variables deben sustentarse en criterios objetivos y que se sustenten en la necesidad de la actividad económica que realizan; sin discriminación.

Los criterios antes expresados deben ser expresados en políticas remunerativas que comprendan bandas salariales y otras formas, de acuerdo a los criterios que considere pertinentes. Dichas políticas deben ser informadas al ingreso a sus trabajadores así como los criterios de las evaluaciones de desempeño o de otro tipo que tengan impacto en las remuneraciones; mediante reuniones informativas individuales o colectivas o enviar comunicaciones escritas con los detalles de la política aplicable; de lo que deberá quedar evidencia. Las oportunidades de comunicación son al ingreso del trabajador, cuando exista modificación de la categoría ocupacional o en caso de modificación del esquema ocupacional. Las políticas remunerativas no necesariamente deben incluir los montos que forman parte de la estructura salarial.

En relación a la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral, resulta necesario advertir que una diferencia válida es objetiva y razonable y nunca podrá estar vinculada al embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia. Igualmente, los períodos de incapacidad para el trabajo vinculados al embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad, el permiso por lactancia materna o la asunción de responsabilidades familiares; no pueden tener un impacto negativo en la asignación de incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier otra índole. El empleador debe implementar medidas para ello. Dichos períodos se consideran como efectivamente laborados. Así también, el empleador implementa medidas para garantizar un clima laboral basado en respeto y no discriminación, así como de compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Si bien la Ley y su reglamento establecieron la prohibición de que la entidad empleadora despidiera o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad. Esto no impide que el empleador no renueve el contrato de trabajo a plazo fijo en los casos en que desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.

Finalmente, la regulación sobre licencia por paternidad comprende la posibilidad de que el trabajador tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia por paternidad, lo que el trabajador debe comunicar al empleador con una anticipación no menor de treinta días calendario anteriores al inicio del descanso vacacional.

De todo lo expuesto, la regulación sobre igualdad remunerativa entre hombres y mujeres fijada en la Ley 30709 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 002-2018-TR, es un intento plausible por aterrizar el principio a la igualdad superando las inequidades de sueldo que en muchos casos se basan en la falta de poder de negociación individual. Así, resulta aplicable no

solo a las mujeres sino también a los hombres, para los casos en que realicen labores iguales o de igual valor.

Sin embargo, se advierte que es imprescindible la emisión de su regulación reglamentaria que comprenda mecanismos eficientes de fiscalización por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, así como la emisión de resoluciones administrativas que regulen de forma práctica los términos de las políticas remunerativas, así como los cuadros de ingresos y funciones y los términos de los planes de capacitación.

En países como Islandia⁶, el gobierno se ha encargado de perseguir la igualdad de remuneraciones de hombres y mujeres, en esa línea en el año 2008, publicó la Ley de igualdad de derechos para hombres y mujeres No. 10/2008. Dicha disposición legal establece que tanto hombres como mujeres deben percibir ingresos en su integridad que sean valorizados de la misma manera frente a la misma labor o de igual valor. No solo eso, sino que la regulación ha avanzado notablemente, estableciendo que el estándar de pago igualitario publicado en el año 2012 (la ÍST 85 Standard) y que desarrolla de forma práctica lo establecido en la Ley, debe ser a partir del 01 de enero de 2017 certificado por las empresas e instituciones ante el gobierno de forma obligatoria. Esto está establecido en la Regulación No. 1030 del 13 de noviembre de 2017.

Todo lo anterior, refleja que es imperiosa la existencia de una regulación respecto a la igualdad remunerativa de hombres y mujeres con carácter específico y práctico en el marco normativo laboral peruano, donde se regule de forma obligatoria la necesidad de políticas remunerativas dentro de las organizaciones con determinados estándares.

Así, se comparte el criterio expresado por Eguiguren para el caso de la población de sexo femenino, en el sentido de:

Se confiere un trato diferenciado y más favorable a grupos o sectores que se encuentran en una evidente situación social de subordinación o marginación, a fin de darles mayores posibilidades y oportunidades de acceso a derechos formalmente consagrados a nivel constitucional o legal. (Eguiguren, 1997, pág. 69)

Comoquiera que una regulación de orden práctico era necesaria, la jurisprudencia judicial y administrativa ha emitido una serie de pronunciamientos respecto a la igualdad remunerativa.

⁶ Islandia es el primer país del mundo en exigir una ley de igualdad remunerativa entre hombres y mujeres, ocupando el primer puesto en el índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial.

Efectivamente, las sentencias de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional (TC) han establecido que las diferencias remunerativas siempre que se encuentren basadas en causas objetivas están correctamente sustentadas y son viables, se entiende entonces que ello es así incluso cuando las diferencias son entre hombres y mujeres. Para ello, como herramienta, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha propuesto el test de razonabilidad que se explicará más adelante.

El Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 27-2006-AI/TC, señaló lo siguiente: "(...) En principio, debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables".

En ese mismo sentido, la Sala de la Corte Suprema Transitoria (en adelante, SCST) en la Casación N° 2386-2005-CALLAO, publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 30 de noviembre de 2007, señaló:

"(...) que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los requisitos siguientes: en primer lugar, Paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos supuestos o acontecimientos semejantes; e igualmente, Paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones.

En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en la misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esta diferencia de trato.(...)" (Suprema, 2007)

Se debe mencionar lo resuelto por la SCST en la Casación N° 601-2006-DEL SANTA, de fecha 5 de septiembre de 2006. En esta jurisprudencia, el supremo colegiado advirtió que la existencia de diferenciaciones objetivas y subjetivas no implica un trato discriminatorio. Así, en el undécimo considerando señala:

"Decimoprimeramente: Que, bajo este marco jurídico, la norma denunciada determina en el ámbito de la relación laboral, el otorgamiento de iguales derechos y oportunidades para todos los trabajadores, razón por la que ante igual laboral asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, con excepción en los casos en que la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas —

evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos entre otras— e inclusive a actos de liberalidad del propio empleador.” (República, 2006)

A su vez, este mismo criterio ha sido recogido por el TC en la Sentencia recaída en el Expediente 1399-2001-AA/TC, publicada en El Peruano el día 18 de marzo de 2003. En el tercer considerando de la sentencia ha expresado lo siguiente:

En tal sentido, la cláusula de igualdad está referida a que no se introduzcan diferenciaciones de trato que no tengan base objetiva o no sean razonables, esto es, que se trate de tratamientos arbitrarios basados en la subjetividad, capricho o en virtud de criterios artificiosos, conforme aparece de las hipótesis de discriminación negativa detalladas en el inciso 2), artículo 2°, de la Constitución. (Constitucional, 2003)

Y agrega, en el quinto considerando, lo siguiente: “En conclusión, no todo trato desigual es inconstitucional, sino únicamente aquel que aparezca como decididamente irrazonable.”

Adicionalmente, el TC en la Sentencia recaída en el Expediente 02974-2010-PA/TC señaló lo siguiente en su sétimo y octavo considerando:

“7. La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.

8. Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico – constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable”. (Constitucional, Sentencia recaída en el expediente 02974-2010-PA/TC)

Aun así, en su sentencia de fecha 24 de octubre del año 2011 recaída en el expediente N° 2974-2010-PA/TC, en que el sindicato demandante cuestionaba que su empleador hubiera otorgando incrementos salariales únicamente al personal no sindicalizado, permitiendo que las remuneraciones de los trabajadores afiliados se rijan por lo que finalmente se pacte en el convenio colectivo, el Tribunal Constitucional declaró INFUNDADA dicha demanda por los siguientes

fundamentos, aplicando como herramienta de análisis el test de proporcionalidad; en sus sub principios vinculados a la existencia de un fin constitucional de la adecuación del medio utilizado para alcanzar el fin perseguido; y, de la necesidad del medio empleado.

En principio, sobre la existencia de un fin constitucional en la diferenciación, para el referido caso, quedo acreditada con la iniciación de diferentes negociaciones colectivas entre el sindicato y la empresa. Respecto a la adecuación del medio utilizado para alcanzar el fin perseguido, el tribunal señaló que el sindicato tiene su convenio colectivo por el cual le otorgó aumento general a los trabajadores sindicalizados por lo que no existe trato discriminatorio en otorgar un aumento solo a favor de aquellos trabajadores que no pertenecen al sindicato. Después, en relación a la necesidad del medio empleado, señaló el tribunal que no existía vulneración a derecho alguno del demandante de modo que, la diferencia en la cancelación a favor de ciertos trabajadores se debía a la potestad de la compañía de ordenar los sueldos.

Entonces, para solicitar este derecho, se determina un primer hecho lesivo, consistente en identificar por qué se afirma que se ha vulnerado el derecho a la igualdad, respecto a quién y cuál es el perjuicio que esta situación ha producido, ya sea moral o económico, o quizá ambos.

Es evidente, por tanto que para solicitar este derecho, se ha cumplido con el deber mínimo de verificar efectivamente si ambos trabajadores son objetivamente iguales y si, en consecuencia, deben “ganar lo mismo”. Encima, cabe recordar que la igualdad, como se señaló antes, no es un derecho absoluto, sino que está sujeta a diversos parámetros de diferenciación justificada.

Incluso el Tribunal Constitucional sostiene que:

“(…) el principio de igualdad no se configura ante el trato diferenciado entre personas en caso exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato, de forma adicional indica que para que la primera condición para que un trato desigual sea admisible es la desigualdad de los supuestos de hecho. Es decir, implica la existencia de sucesos espacial y temporalmente localizados que poseen rasgos específicos e intransferibles que hacen que una relación jurídica sea de un determinado tipo, y no de otro. (Constitucional, Sentencia recáida en el expediente N° 2974-2010-PA/TC, 2010)

Sobre ello, la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante la Casación N° 208-2005 PASCO, de fecha 12 de diciembre de 2005, a través de un precedente de observancia obligatoria, detalla cuáles son los elementos objetivos y subjetivos que nos permitirán determinar si se encuentra frente a un caso de discriminación o de trato diferenciado justificado entre dos

trabajadores es importante, primero, la procedencia del homólogo con el cual se realizan las comparaciones; luego, la categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homólogo y el demandante; y, finalmente, la antigüedad laboral en la empresa, las labores realizadas de ser el caso, diferenciar en forma disgregada los conceptos remunerativos que se perciban en ambos casos, entre otros que se consideren necesarios.

De acuerdo a lo señalado anteriormente, se demuestra los factores objetivos y subjetivos que justifican las diferencias remunerativas. Estas evidencias pueden ser muchas: legajos, el detalle de los puestos de trabajo que pueden aparecer en documentos internos o en la planilla, nivel educativo, certificados de capacitación, registro de conducta (la meritocracia es importante).

En suma, la normativa internacional que regula de forma específica la igualdad salarial está contenida en los convenios de la OIT No. 100 y 111 que se adscriben a nuestro ordenamiento jurídico como parte del texto constitucional regulado en los artículos 2 (inciso 2) y 26.1. de la Constitución Política del Perú de 1993 que regula el derecho a la igualdad y no discriminación, procurando la igualdad de trato en materia laboral.

Otro punto es la normativa infra constitucional ha previsto como objetivo estratégico del Estado, dentro de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, como en el Plan de Igualdad de Oportunidades; siendo que a la fecha existe como iniciativa legislativa Dictamen del 07.06.2017 recaído en los Proyectos de Ley 343/2016-CR, 636/2016-CR y 972/2016-CR, que proponen prohibir la discriminación remunerativa por razón de género.

Esta situación evidencia la falta de una regulación de carácter práctico respecto a la igualdad de remuneraciones sin diferencia de sexos. Por ello, la necesidad ha sido a la fecha suplida por el desarrollo jurisprudencial, para casos conflictivos, a nivel del Tribunal Constitucional (a través del Test de razonabilidad para determinar si una medida es discriminatoria o no -análisis de los sub principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad-); y, de la jurisprudencia de las Cortes Supremas y Superiores (con el criterio de que las diferencias salariales son legales cuando no se encuentran basadas de forma arbitraria, es decir, cuando se sustenten, de forma documentada, en las funciones, antigüedad, el nivel de estudios, la capacitación, la responsabilidad atribuida, la experiencia profesional, la categoría o nivel ocupacional).

Tabla 1 Resumen de las regulaciones sobre igualdad salarial en el ordenamiento normativo, jurisdiccional y político peruano

Plano	Regulación en materia de igualdad salarial
Normativa internacional	Convenio OIT 100 y 111 y otros
Normativa Constitucional	Enunciado general para el ámbito de trabajo sobre derecho a la igualdad y no discriminación siendo que toda diferencia es legal siempre que no se base en un motivo prohibido (sexo) – Inciso 2 del artículo 2 y Artículo 26.1. de la Constitución Política del Perú de 1993
Normativa Nacional Infra Constitucional	Objetivo estratégico del Estado: - Ley de igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres -Plan de Igualdad de Oportunidades -Ley de Igualdad remunerativa entre hombres y mujeres y su Reglamento
Jurisprudencia del Tribunal Constitucional	Test de razonabilidad para determinar si una medida es discriminatoria o no (análisis de los sub principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad)
Jurisprudencia nacional infra constitucional	Las diferencias salariales son legales cuando no se encuentran basadas de forma arbitraria, es decir, cuando se sustenten en (i) las funciones, (ii) antigüedad, (ii) nivel de estudios, (iv) capacitación, (v) responsabilidad atribuida, (vi) experiencia profesional, (vii) categoría o nivel ocupacional. Esto último, debe encontrarse documentado.

De lo expuesto, no queda duda que la regulación nacional al amparo de la legislación internacional, no es suficiente en materia de igualdad remunerativa, menos aún para posiciones de alta dirección por lo que, se hace necesario la regulación específica. Actualmente suplen dicho vacío la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema pero como es evidente solo respecto a aquellos casos detectables por la trabajadora demandante, discriminada salarialmente por razón de su sexo.

2. Determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo

De acuerdo a la OIT (2016), son determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres la existencia de estereotipos de género de las mujeres, las expectativas de la sociedad de que las mujeres asumirán mayores responsabilidades de cuidado, los campos de trabajo y de estudio estereotipado, una cultura de trabajo con largas jornadas de trabajo, la infravaloración de las calificaciones tradicionalmente femeninas y, unas medidas inadecuadas para conciliar la vida laboral y familiar.

Tradicionalmente, siguiendo a Simon (2016) el análisis de la brecha salarial por género desde el aspecto económico ha sido abordado mediante estudios econométricos explicados por dos partes. De un lado, hombres y mujeres varían en características asociadas a su productividad, como el nivel educativo o la experiencia laboral. De otro lado, hombres y mujeres con las mismas características son objeto de un tratamiento salarial diferente justificada en una parte no explicada de la brecha que mediría, a priori, los efectos de la discriminación salarial contra las mujeres.

Desde el punto de vista empírico, para identificar el efecto de la variable educación sobre los ingresos se utilizó la denominada “ecuación de Mincer (Jacob Mincer, 1962, págs. 63-105)”, la que mide los retornos de la educación provenientes de la experiencia laboral y el nivel educativo. En este caso se identifica una ecuación del ingreso laboral, donde se eligen como variables independientes la edad, la escolaridad, la experiencia y el ámbito (urbano o rural). De otro lado, la metodología desarrollada por (Ronald Oaxaca, 1973) y (Blinder, 1973) busca conocer las desigualdades de ingresos atribuidos a la discriminación y aquellas atribuidas a las características en cuento a capital humano (formación, experiencia, edad u otras variables) entre los hombres y mujeres. (MINTRA, 2015, pág. 45)

Para este trabajo y desde la literatura, se han tomado dos teorías para agrupar las determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Para determinar las diferencias salariales entre hombres y mujeres se usa la teoría del capital humano desarrollada por Becker (1993) basada en la educación y la experiencia (y con ellos, las horas de trabajo y la edad); así como la teoría de la discriminación del lado de la demanda analizado por Becker (1971) basadas en gustos o preferencias (los que asociamos a carga familiar y estado civil).

De acuerdo a la teoría de Becker (1993) la remuneración es pagada en función de la productividad y, ésta dependerá del nivel educativo o la experiencia laboral. De ahí que, la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres se debe a que la valoración de su productividad –

por la cual se les remunera – está asociada a su menor nivel educativo o a su menor experiencia laboral acumulada en el mercado de trabajo.

Así, señala Andrade (2015) que desde un enfoque neoclásico cuando un trabajador es más productivo debe percibir un mayor salario, suponiendo que la mayor productividad se basa en el más alto nivel de escolaridad. Así, las remuneraciones son reflejo de los conocimientos, experiencias y habilidades de los individuos.

Por tanto, según Andrade (2015) en el mercado de trabajo, las mujeres tendrían un menor capital humano en la medida que, por lo general, tiene un nivel menor de instrucción o calificaciones aprovechables en el mercado de trabajo, así como tiene menos experiencia de trabajo en la medida que su rol de madre les significa la discontinuidad de su participación y menor tiempo de dedicación.

Puede explicarse el menor capital humano de la mujer en su ausencia en la vida laboral al tener hijos, lo que Becker conoce como heterogeneidad no observada entendida como el empleador percibiendo que la trabajadora deja de ser productiva por las interrupciones en la vida laboral.

La división sexual del trabajo determina que las mujeres sean las encargadas de la crianza de los hijos así como de las labores domésticas que truncan su vida profesional o las hace intermitente (Andrade, 2015) .

En esta misma línea, es el papel de la mujer en la familia, donde la división del trabajo familiar al interior del hogar está preponderantemente asignado a la mujer trayendo con ello a colación que, en la percepción del empleador, la mujer no tenga una participación de un alto número de horas de trabajo y productividad. Así, las mujeres hacen menores inversiones en entrenamiento y, con ello, quedan segregadas del mercado de trabajo (ya sea por el mercado de trabajo o por decisión de ellas mismas, buscando siempre trabajos amigables para la familia. (Fernández, 2006)

Ahora bien, los factores de edad y horas de trabajo se encontrarían conceptualizados dentro de esta teoría y serían variables de análisis para justificar de forma objetiva el mayor salario de los hombres frente a las mujeres.

Pues bien, en un estudio para Estados Unidos, realizado por Blau y Kahn (Blau & Khan, 2016) señalan que la brecha salarial se ha reducido respecto al nivel de experiencia y el nivel educativo, siendo que otros factores de índole subjetivo ya conocidos tiene un gran impacto cuantitativo en la brecha.

En específico, constituyen una justificación de las diferencias salariales no asociadas a la productividad, la segmentación de los mercados de trabajo para mujeres, segregándolas en peores ocupaciones y empresas, así como la división del trabajo familiar asignado prioritariamente a las mujeres.

Estas disparidades no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de edad o educación, sino que también están vinculadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres y con las calificaciones que se requieren en los sectores u ocupaciones dominados por mujeres, con la práctica de la discriminación, y con la necesidad de que las mujeres interrumpan su carrera profesional para asumir responsabilidades de cuidado adicionales, por ejemplo, tras el nacimiento de un hijo.” (OIT, Mujeres en el trabajo. Tendencias en el 2016., 2016, pág. 9)

De otro lado, en relación a los factores subjetivos, se asocia a este factor, la teoría de la discriminación del lado de la demanda analizado por Becker (1971) basadas en gustos o preferencias para determinar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

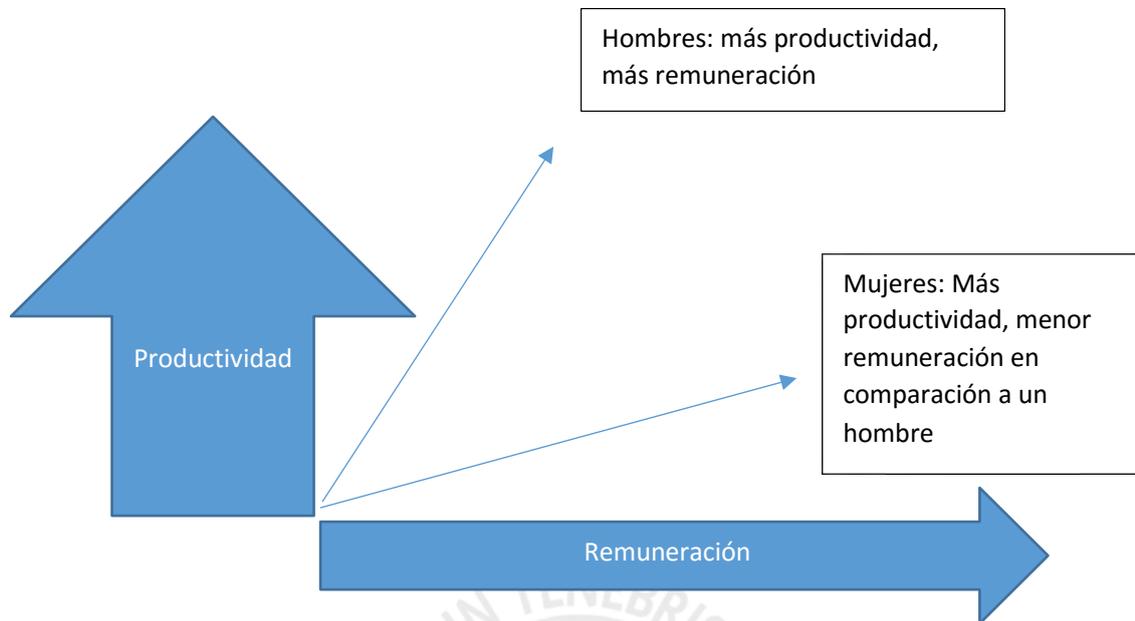
Esta teoría expresa que existe personas a quienes les desagrada trabajar, contratar o compartir espacios de trabajo con personas de un grupo minoritario y están dispuestas a pagar por no hacerlo. Dicha teoría puede ser enfocada desde el lado de los empleadores, los empleados o los clientes.

Como se ve no se encuentra vinculado a la objetiva productividad, sino que, bajo la premisa de existen dos grupos: uno minoritario (el discriminado) y otro mayoritario (el que discrimina) se diferencia sin sustento objetivo a un grupo basado en prejuicios, que al ser innatos, no desaparecen cuando se conoce al grupo discriminado en cuestión.

Rivero y Jiménez (Rivero & Wilson Jiménez, 1998) comentando la teoría del autor señalan que si los empleadores menos discriminadores pueden contratar más mujeres que los empleadores más discriminadores, hombres y mujeres podrían estar segregados.

Por tanto, bajo esta teoría, los empleadores que discriminan mujeres contratarán mujeres solo a un salario menor que el de los hombres. Además, se asume que a los hombres se les paga de acuerdo con su productividad, las mujeres serán contratadas sólo si se les paga menos que su productividad.

Ilustración 1 Productividad y remuneración, según sexo.



Fuente: Elaboración propia.

Nótese que, los grupos desfavorecidos trabajan primero para quienes menor disgusto por ellos. Supone el incremento de la remuneración de los trabajadores preferidos para retenerlos y evitar la contratación de trabajadores no preferidos (Lazear, 2015).

Sobre esto último, este modelo se basa en “(...) *los prejuicios de los empresarios, los prejuicios de los trabajadores que no quieren trabajar con personas del grupo no deseado y, los propios clientes que no están dispuestos a adquirir bienes o servicios producidos y distribuidos por el grupo discriminado (...)*” (Ribas & Sajardo, 2004).

Es más, señalan las autoras que por ello se genera un coeficiente de discriminación equivalente al incremento de los salarios de los trabajadores preferidos para evitar la contratación de los trabajadores no deseados.

Así, se asocia a la teoría de la discriminación de Becker (1993) el concepto de prejuicio entendido como estereotipo de mujer para los diferentes roles de la sociedad: trabajadora y miembro de familia.

En efecto, Según la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT Los estereotipos de género son:

“(…) modos de actuación considerados correctos e imputables a un rol determinado en una sociedad y en un momento dado. Por ello, cualquier forma de exclusión social se asienta sobre los roles y estereotipos que se construyen en función del entorno y de la sociedad en la que se vive. Siendo así, los estereotipos de género dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y conllevan a la segregación ocupacional en el mercado de trabajo (…).” (UGT, 2006)

En relación a la segregación, ésta se trata de:

“(…) la concentración de hombres y mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias, profesionales, que generalmente se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. En su mayoría, son empleos feminizados ocupados generalmente por mujeres, siendo el valor asociado a ellos y su remuneración menor. (…).” (UGT, 2006, pág. 7)

También, la segregación puede ser horizontal o vertical que es:

“(…) es la diferente concentración de hombres y mujeres en una serie de sectores de actividad y profesiones, mientras que la segregación ocupacional vertical constituye una diferente concentración de hombres y mujeres en grados o niveles de responsabilidad, puestos de trabajo y categorías profesionales.(…)” (UGT, 2006, págs. 7-8)

De un lado, la segregación vertical parte de frases que no tienen sustento real tales como las mujeres no son buenas ejecutivas, así como los hombres tienen mayor capacidad de liderazgo. Esto debido a que no tienen la disponibilidad necesaria (tienen limitaciones de tiempo y obligaciones familiares) y, porque carecen de la capacidad de liderazgo requerida (están menos predispuestas a dirigir, se concentran en los detalles en vez de hacerlo en las estrategias).

De otro lado, la segregación horizontal parte de las premisas de que las mujeres no son buenas para realizar los mismos trabajos que los hombres en virtud a que carecen de la fuerza física necesaria para ciertas ocupaciones; están menos disponibles (invitaciones de tiempo, movilidad reducida, motivación) para realizar ciertas ocupaciones; y, porque carecen de las capacidades/habilidades requeridas para ciertas ocupaciones.

Ambos tipos de segregación han sido definidos como meta estereotipos, entendidos como:

“(…) generalizaciones sobre lo que se espera de los hombres y de las mujeres en un contexto social específico. Efectivamente, se entiende que son ideas excesivamente simplificadas sobre las diferencias entre las mujeres y los hombres, sus capacidades, actitudes psicológicas, ambiciones y comportamientos. Los juicios basados en estas generalizaciones no logran captar la riqueza de las características y capacidades de las personas (…)”. (Sartu, 2009, págs. 5-6)

En este escenario, se entiende que: “(…) *las segregaciones vertical y horizontal tienen una relación bidireccional con los estereotipos de género. (...) el hecho de que las mujeres y los hombres no tengan el mismo status en el mercado laboral tiende a reforzar estos estereotipos, los cuales no tienen bases reales, es decir, en las capacidades reales de hombres y mujeres (...)*”. (Sartu, 2009, págs. 4-6)

Desde otras posiciones, los estereotipos de género han sido considerados como las respuestas a las interrogantes tales como ¿qué es ser mujer? y ¿qué es ser hombre?; ¿qué implicancias tiene ser mujer y ser hombre? Así como ¿en qué medidas ser mujer o ser hombre tiene unas consecuencias diferentes para las personas?

Bajo ese entendido, la construcción de la desigualdad desde las diferencias supone entender que la diferencia en si no es discriminatoria siendo el problema cuando se establecen relaciones de subordinación entre esas mismas diferencias, apareciendo la discriminación.

Vale la pena decir, como consecuencias de la segregación laboral, la existencia de una brecha salarial que debe ser entendida como el conjunto de trabajadoras que perciben salarios inferiores al conjunto de trabajadores. También, otra consecuencia son las menores opciones de ingreso al mercado de trabajo: es más fácil que entren hombres en sectores feminizados que mujeres en sectores masculinizados (ACTRAV, 2013).

Además, no son ajenas a la segregación laboral la limitación en el desarrollo profesional, que debe ser comprendida como las dificultades que en mayor proporción tienen las mujeres para ascender en la escala funcional o jerárquica, o para cambiar a sectores más productivos.

Es innegable que la segregación laboral como tal perpetúa las diferencias de género y la división social más allá de lo puramente laboral.

Algunos términos que definen la división del trabajo entre hombres y mujeres son (Sartu, 2009, págs. 4-5), son “techo de cristal”, “suelo pegajoso”, “techo de cemento” y “gueto de terciopelo”.

El techo de cristal se denomina a:

“(…) una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar (…)”. (Sartu, 2009, págs. 4-5),

El suelo pegajoso se llama así a “(…) *las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica. Está referido al trabajo material, trabajo conyugal y trabajo doméstico, los cuales imponen una adhesividad a las mujeres que les cuesta trabajo salir a realizar una carrera laboral. (...)*” (Sartu, 2009, págs. 4-5),

El techo de cemento hace referencia a las propias limitaciones que los trabajadores se autoimponen para poder conciliar su vida laboral y familiar; mientras que otro de los términos bastante empleados en la división del trabajo entre hombres y mujeres es el Gueto de terciopelo que se refiere a los sectores de trabajo feminizados. (Sartu, 2009, págs. 4-5),

Como se pueden apreciar, los términos arriba reseñados describen perfectamente la situación de la mujer en el mercado laboral en Lima Metropolitana y en el Perú, situaciones que no son ajenas conforme se podrá apreciar en el acápite siguiente, evidenciando que a nivel de acceso al mercado de trabajo, permanencia en el puesto de trabajo, contratación, otorgamiento de remuneraciones se encuentra relegada frente a lo que percibe un hombre.

Ahora bien, respecto a la legitimación de la desigualdad, se ha considerado que es un círculo vicioso de los estereotipos en la medida que la desigualdad de hombres y mujeres en el mercado laboral está basada en frases como

“las mujeres están menos comprometidas con el trabajo debido a las obligaciones familiar, las mujeres tienen limitaciones de tiempo mientras que los hombres siempre están disponibles; las mismas que al ser repetidas de forma constante son tomadas como legítimas por las personas como tales e inclusive en el ejercicio de sus posiciones como

representantes de las diferentes instituciones de la sociedad civil”. (Sartu, 2009, págs. 4-5)

Específicamente, siguiendo lo señalado por la OIT, los dos meta estereotipos en los que se sustenta la segregación vertical y horizontal se basan en:

“(…) un conjunto de estereotipos (generalizaciones) subyacentes sobre las diferencias entre las mujeres y los hombres en cuanto a su capacidad física, las capacidades y las competencias, la disponibilidad de tiempo y movilidad, la actitud de liderazgo; así como los espacios de convivencia y trabajo. (...) (sobre el físico) las mujeres no tienen la misma fuerza física que los hombres (...) (sobre la disponibilidad de tiempo y movilidad) las mujeres no tienen tiempo necesario para dedicarle al trabajo ya que son las responsables de la familia (y) sobre la actitud de liderazgo diferente de hombres y mujeres, siendo que se tiene la consigna de que los hombres son líderes naturales (...) En esta misma línea, los espacios de convivencia y trabajo determinan que la incorporación de mujeres en sectores de actividad masculinos es difícil por la falta de infraestructura adecuada para equipos mixtos de empleados y empleadas; pues, la presencia de mujeres en equipos masculinos es conflictiva. (...) (OIT & EUROCHAMBERS, 2008)

Ahora bien, la Comisión Ejecutiva Confederal de la UGT (UGT, 2006) ha desarrollado una guía para la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y las organizaciones sindicales, donde se puede apreciar de forma acertada la división de los ámbitos en que opera el prejuicio sobre el rol de la mujer en el mercado de trabajo incide en el acceso al empleo, la permanencia en el empleo así como en la promoción y asunción de cargos de dirección, decisión y control; también en el acceso a la formación; las retribuciones familiares; y, la conciliación de la vida familiar y profesional.

En este sentido, para las posiciones bajo análisis será parte fundamental conocer la posición de la mujer en el mercado laboral peruano, atendiendo a una perspectiva de estereotipo de mujer para su inserción y participación, conforme a los parámetros arriba señalados.

Para resumir, se ha explicado dos teorías en este acápite que darán sustento a cuáles son las determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. La teoría del capital humano desarrollada por Becker (1971) explica las mismas en la educación y la experiencia (y con ello las horas de trabajo y la edad) mientras que la teoría de la discriminación del lado de la demanda analizado por Becker (1971) las explica en base a gustos o preferencias (carga familiar y estado civil).

Tabla 2 Cuadro resumen sobre las bases teóricas de las determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres

Teoría	Autor	Variabes
Capital humano – experiencia y nivel educativo generan productividad	(Becker, 1993)	Edad Nivel Educativo Experiencia Horas de trabajo
Discriminación por gustos o preferencias – existencia de prejuicio equivalente al coeficiente de discriminación	(Becker, 1971)	Estado civil Carga Familiar

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO 2: SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO EN EL PERÚ Y EN LIMA METROPOLITANA, 2007-2016

El presente capítulo pretende la revisión de las estadísticas de empleo de la mujer, frente a los hombres, respecto los ingresos en relación con la edad, la experiencia, el nivel de estudios y las horas de trabajo; del Perú en el Mundo, del Perú en Latinoamérica, así como en las diferentes regiones del Perú, principalmente Lima Metropolitana; durante el período comprendido entre el 2007 a 2016. La revisión será tomada de la OIT, así como de la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL).

Esto, con la finalidad de conocer cuál es la situación de la mujer peruana frente al mercado de trabajo latinoamericano, así como cuál es el nivel de inserción de la mujer en el mercado de trabajo peruano.

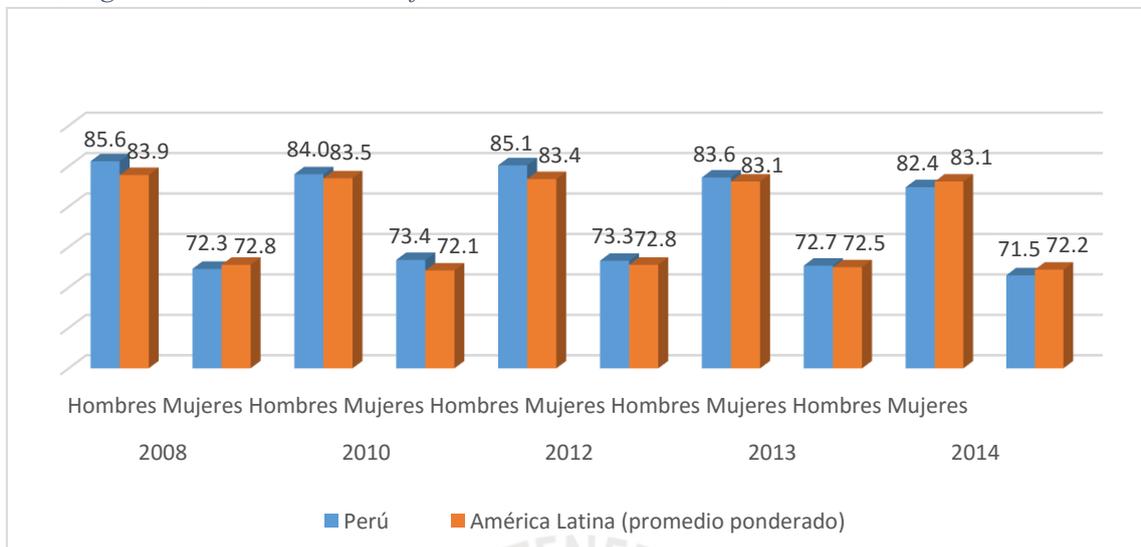
1. Situación de la mujer en el mercado de trabajo 2007-2016 con relación a Latinoamérica, de acuerdo a la OIT y CEPAL

El Perú ocupa el puesto ciento veintiocho (128) respecto a la paridad de salarios entre hombres y mujeres según el Foro Económico Mundial (WEF, 2017, pág. 270) de un rango total de ciento cuarenta y cuatro (144) países. Esto, si bien a nivel general, en los aspectos comprendidos en el ranking del Foro Económico Mundial tales como participación económica y oportunidades; educación; salud; y empoderamiento político; el Perú ocupa a nivel general el puesto cuarenta y ocho (48) de ciento cuarenta y cuatro (144) países. (WEF, 2017, pág. 20)

Considerando la población económicamente activa peruana, es decir, aquella población en edad de trabajar que durante la semana se encontraba trabajando o buscando trabajo, se puede decir

que la mujer peruana de entre 25 años a 59 años participa de dicha población en un porcentaje menor que el hombre; inclusive en relación con América Latina.

Ilustración 2 Perú y América Latina: Tasa de participación de la población de 25 a 59 años de edad, según sexo, con nivel de calificación de 13 años a más, 2012-2014.



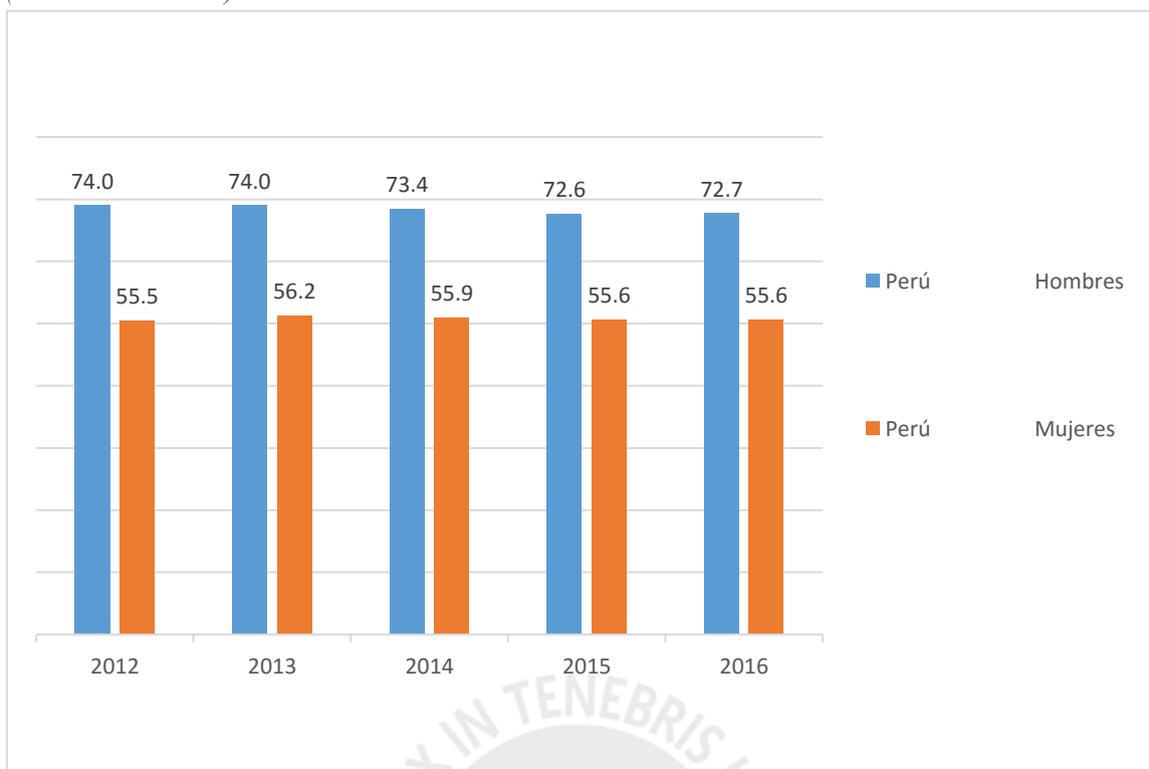
Fuente: Basado en CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Como se puede apreciar del cuadro arriba, para el año 2014, la mujer peruana participaba en un 71.5% del mercado de trabajo peruano frente a un hombre que participaba a razón de un porcentaje mayor ascendente a 82.4%. Esta situación se ha mantenida de forma sostenida en los períodos 2012, 2013.

Nótese que, en relación con América Latina, el Perú mantiene una diferencia por debajo, de alrededor de dos puntos de participación en la población económicamente activa, para ambos sexos.

En esta misma línea, se puede apreciar que aquellos trabajadores ocupados (aquellos que en edad de trabajar tiene trabajo) tanto para América Latina como para el Perú son los hombres por encima de las mujeres, bajo una tasa anual media. Si bien la tasa de ocupación femenina en el Perú se encuentra por encima de la de América Latina y el Caribe, no es menos cierto que persiste la brecha en la tasa de ocupación femenina en América Latina y el Caribe.

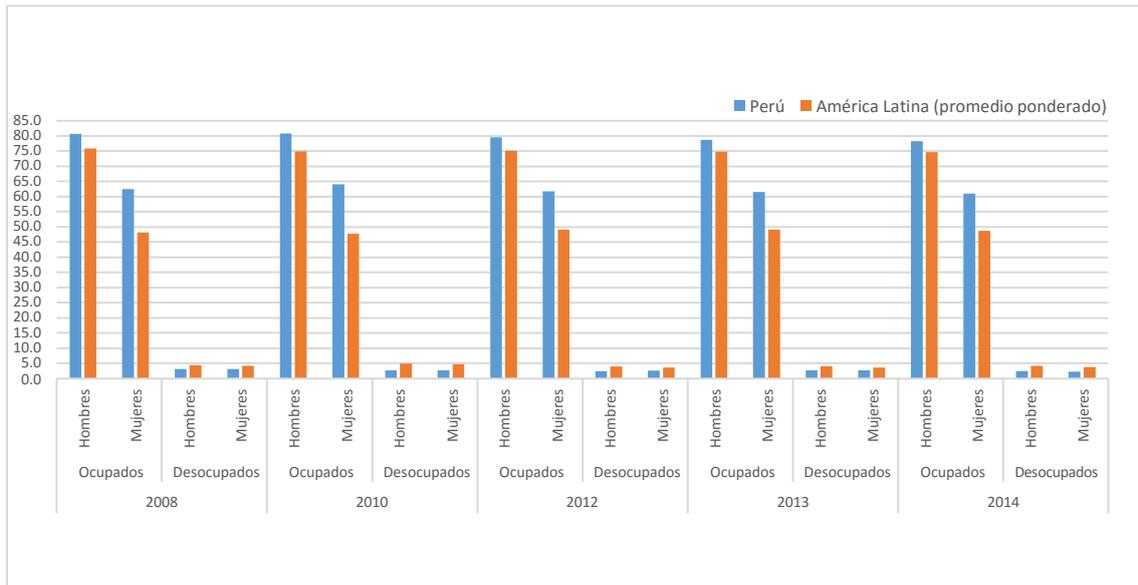
Ilustración 3 Perú: Tasa de ocupación por sexo, 2012-2016.
(Tasa anual media)



Fuente: CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de cifras oficiales de los países. - <http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/desarrollo-economico>.

Lo mismo se puede apreciar respecto al porcentaje ocupados o desocupados, donde las mujeres se encuentran en mayor porcentaje desocupados respecto a los hombres a diferencia de los hombres. En relación a América Latina, el Perú revela un menor número de desocupado y un mayor número de ocupados, tanto para hombres como mujeres, sin embargo la brecha entre sexos persiste a nivel de ocupados y desocupados.

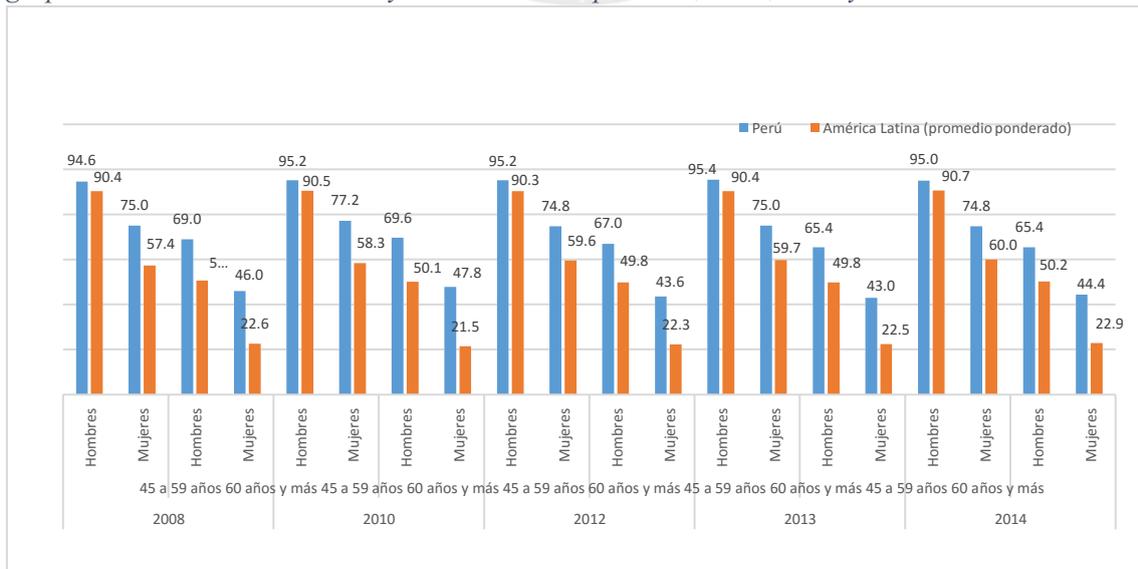
Ilustración 4 América Latina y Perú: Ocupados y desocupados, según sexo, 2008, 2010, 2012-2014.



Fuente: Basado en CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Al mismo tiempo, de la población económicamente activa, se puede apreciar que existe una tasa de participación más alta de los hombres tanto en los grupos de edad de 45 a más, respecto a las mujeres, tanto en Perú como en América Latina.

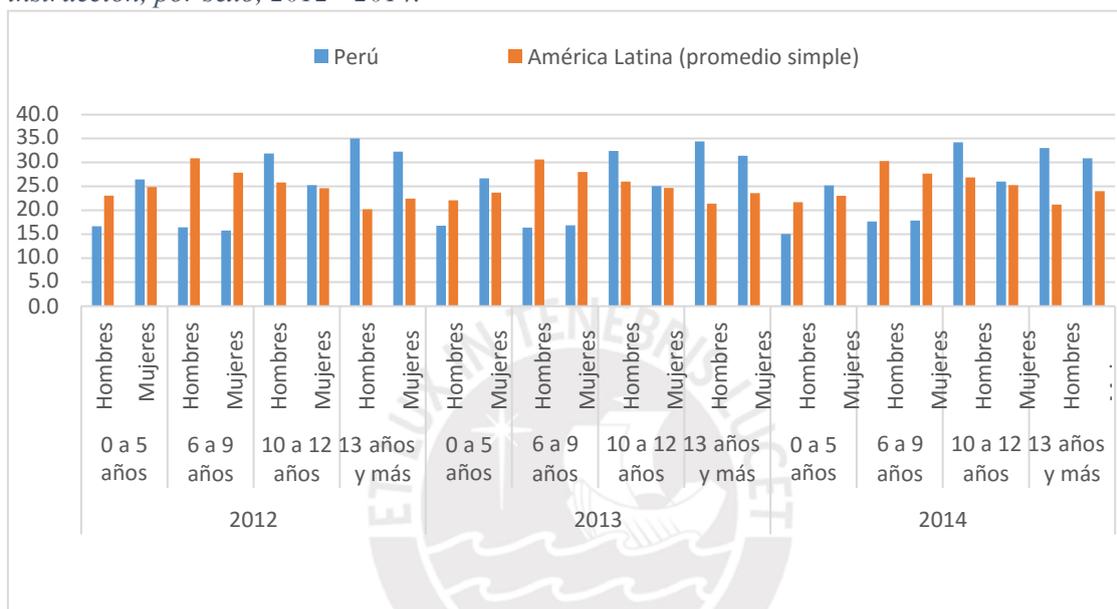
Ilustración 5 : América Latina y Perú: Tasa de participación económica de la población de los grupos de edad de 45 a 59 años y 60 años a más, por sexo, 2008, 2010 y 2012-2014.



Fuente: Basado en CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Luego, se observa que en relación a la instrucción, las mujeres en promedio en América Latina se forman en mayor porcentaje que los hombres, siendo que la brecha en educación en América Latina es inversa al Perú. En el Perú, las mujeres se forman en menor porcentaje que los hombres.

Ilustración 6 América Latina y Perú: Población de 25 a 59 años de edad, según años de instrucción, por sexo, 2012 - 2014.

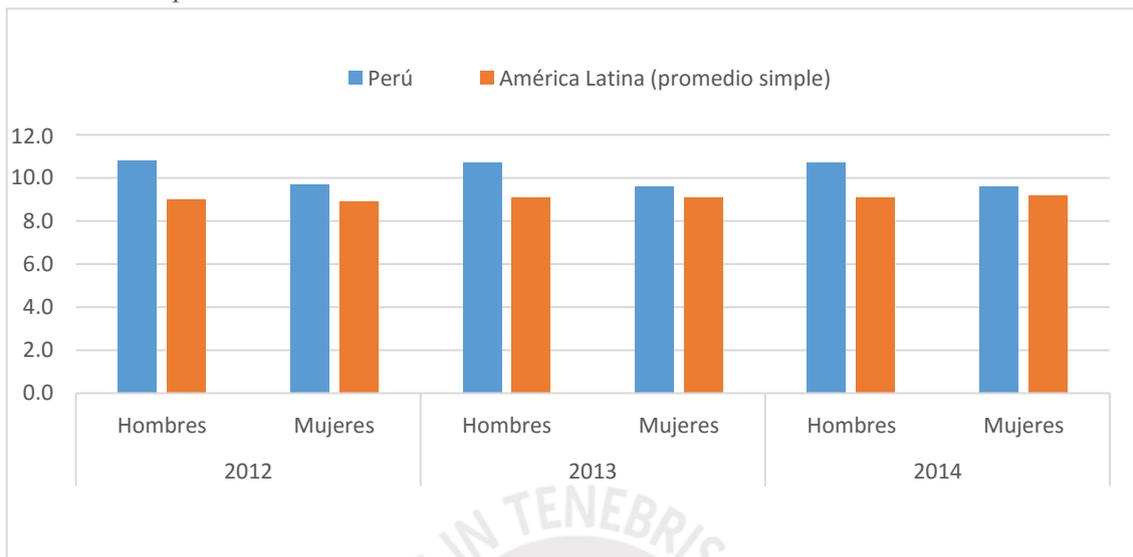


Fuente: Basado en CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

En general, las mujeres tienen menor acceso a los recursos productivos y financieros, así como a los recursos monetarios, a la capacitación y al uso de las distintas tecnologías disponibles. Por otra parte, debido a que se hacen cargo de los cuidados que requieren sus familias, disponen de menos tiempo para su uso personal, lo que atenta contra su autonomía y sus posibilidades de capacitarse y mantener una presencia continua en el mercado laboral, todo lo cual conspira contra el logro de la igualdad en los hogares y en el conjunto de la sociedad (...). (CEPAL, 2016, pág. 60)

Muestra de pies a cabeza esta realidad el hecho de que el promedio de años de estudio de la población de 25 a 59 años de edad siempre revela un número mayor en el caso de los hombres frente a las mujeres.

Ilustración 7 América Latina y Perú: Promedio de años de estudio de la población de 25 a 59 años de edad, por sexo, 2012 -2014.



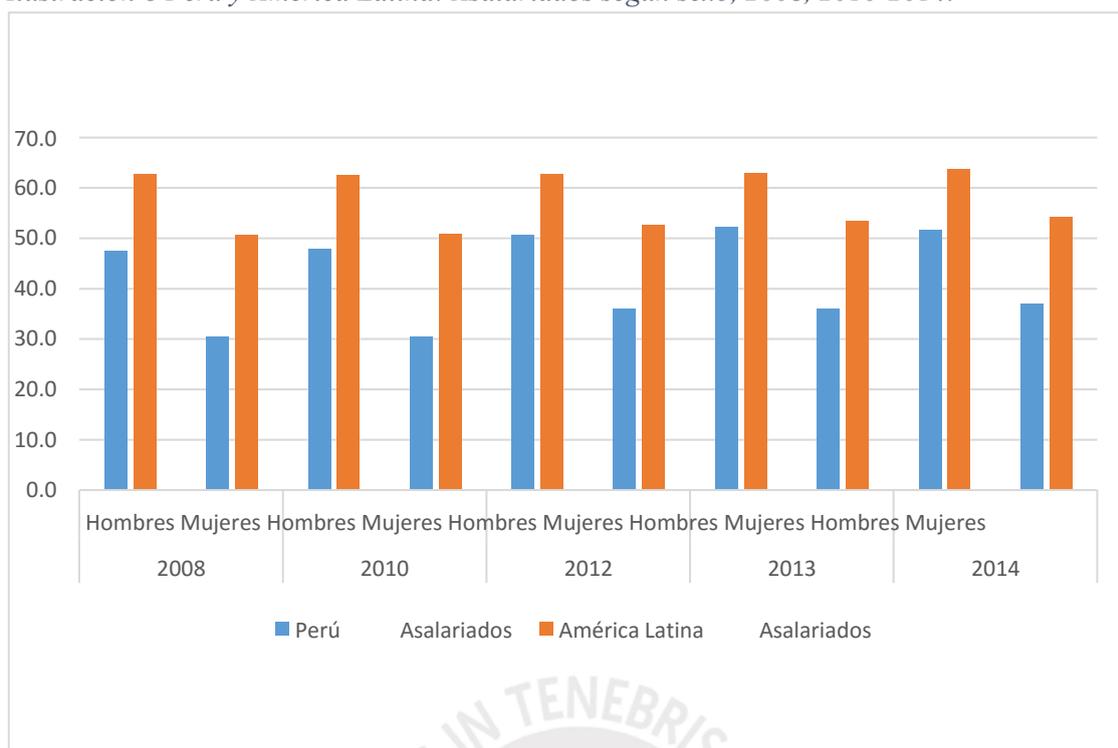
Fuente: Basado en CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

En relación al salario:

La mayor presencia de mujeres en los grupos de menores ingresos es el resultado de diversas formas de discriminación. Por una parte, ellas suelen recibir ingresos más bajos, a causa de la dificultad para conciliar el trabajo no remunerado en el hogar con la participación en el mercado laboral y porque por lo general se desempeñan en ocupaciones asociadas a bajas remuneraciones. (CEPAL, 2016, pág. 61)

Por ello, no sorprende que, en relación al grupo de asalariados, las mujeres califiquen como asalariados en un menor porcentaje del total de población ocupada, respecto de los hombres.

Ilustración 8 Perú y América Latina: Asalariados según sexo, 2008, 2010-2014.



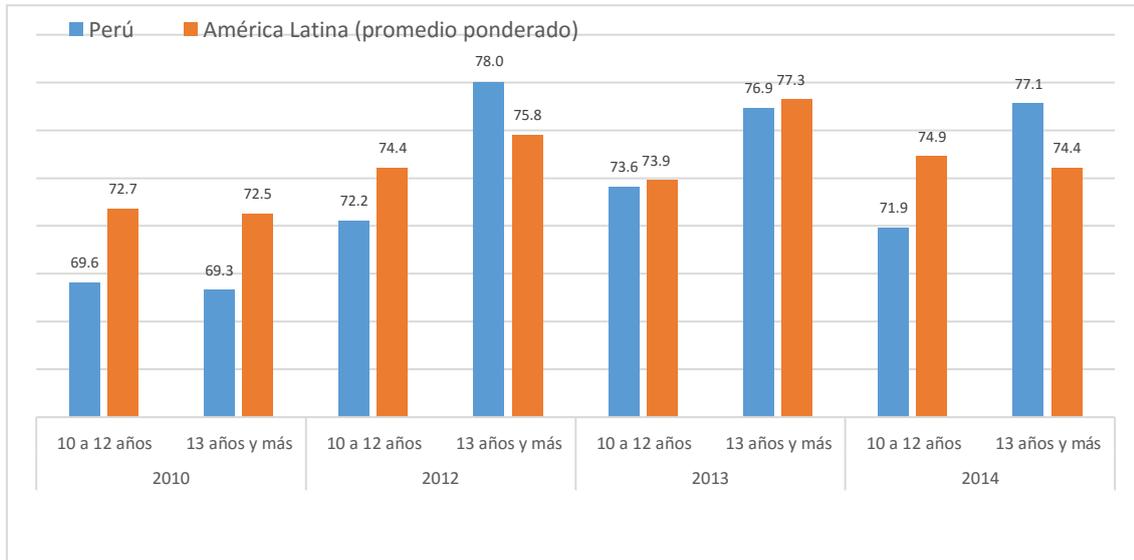
Fuente: Basado en CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

CEPAL ha indicado, en relación a la brecha salarial y la educación:

La incorporación de mujeres en ámbitos como la ciencia y la tecnología, las telecomunicaciones y empresas de gran tamaño puede estar contribuyendo a mejorar la situación, sin generar todavía igualdad: la brecha respecto del ingreso de los hombres es aún de 25,6 puntos porcentuales, una distancia que muestra que la inversión en educación y formación profesional de las mujeres no las acerca de forma lineal a los ingresos que perciben los hombres que cuentan con la misma formación. (CEPAL, 2016, pág. 65)

En esta misma línea, se tiene que la proporción del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas, de 20 a 49 años de edad, que trabajan 35 horas y más por semana, respecto del salario de los hombres de iguales características, es porcentualmente inferior en un 25% aproximadamente, lo que también ocurre en América Latina.

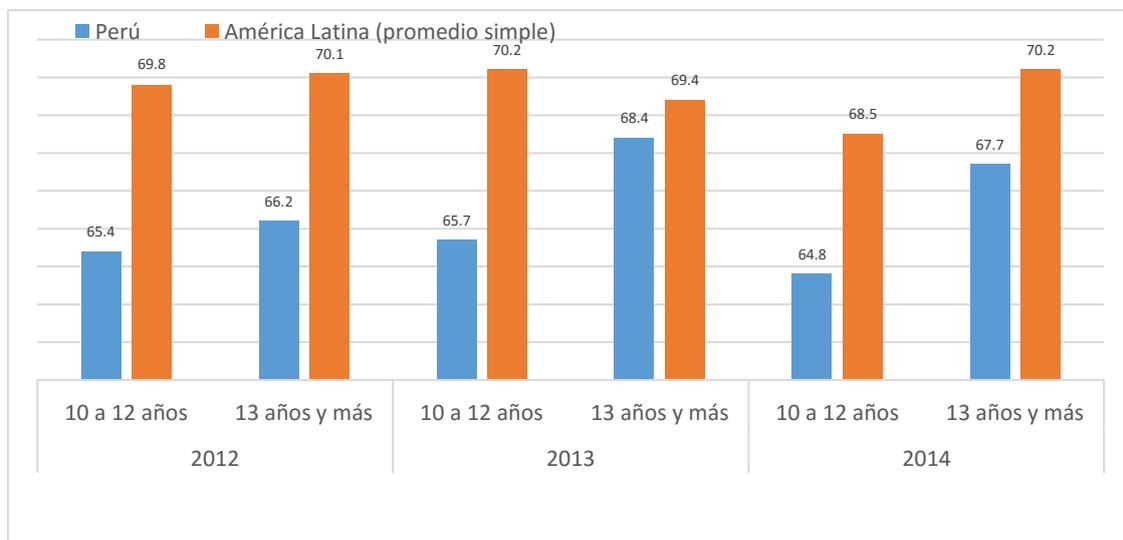
Ilustración 9 América Latina y Perú: Relación de salarios urbanos, por años de estudios aprobados, 2010, 2012-2014.



Fuente: Basado en CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Igualmente, la proporción del ingreso medio de las mujeres asalariadas e independientes respecto del ingreso medio de los hombres asalariados e independientes, de 15 años y más, según años de estudio; es porcentualmente inferior en un 25% aproximadamente, lo que también ocurre en América Latina.

Ilustración 10 América Latina y Perú: Relación de ingreso medio por años de instrucción, según sexo, 2008, 2010 y 2012-2014.



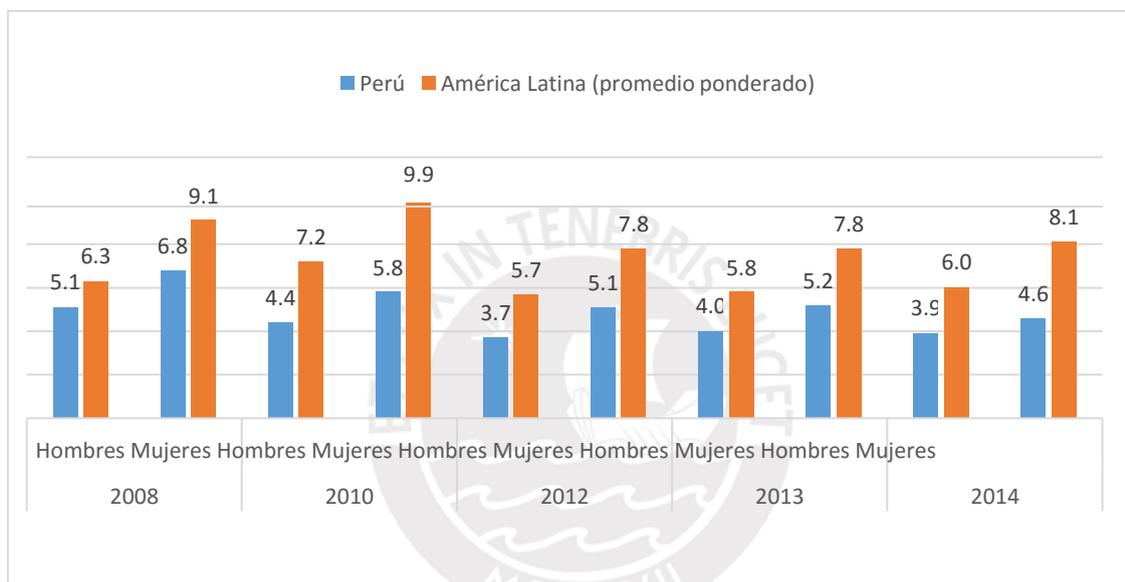
Fuente: Basado en CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la

base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Fruto de la sobrecarga de trabajo no remunerado de carácter doméstico asignado a la mujer, imposibilita que la mujer participe en el avance de sus trayectorias profesionales, reduciendo sus ingresos; situación que señala CEPAL “*reduce sus ingresos y sus perspectivas de acceso a la seguridad social, que todavía está directamente vinculada al trabajo formal asalariado*” (CEPAL, 2016, pág. 196)

Ilustración 11 . América Latina y Perú: Tasa de desempleo abierto urbano según sexo, 2008, 2010, 2012-2014.

(Tasa anual media)



Fuente: Basado en CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

El equilibrio depende, a su vez, de los acuerdos internos para la distribución de roles y responsabilidades entre los miembros del hogar, de la disponibilidad de servicios públicos para el cuidado de familiares dependientes y el acceso a estos servicios, de la capacidad de pagar por servicios privados, de la flexibilidad y los beneficios que ofrezca el trabajo remunerado, de las políticas laborales que hagan posible armonizar los roles de trabajo de las mujeres y los hombres en los ámbitos público y privado y, finalmente, de la ausencia de coerción, intimidación y violencia contra las mujeres derivados del orden de género dominante. (...)” (CEPAL, 2016, pág. 191)

Lo revisado revela que es imprescindible un equilibrio en los roles en el hogar a fin de lograr la plena participación de la mujer en igualdad de oportunidades independientemente de su condición de mujer, nivel educativo o edad; de modo que cuente con las oportunidades para acumular la experiencia necesaria para ocupar una posición en igualdad de condiciones que un hombre.

2. Brechas de participación en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres en el Perú y Lima Metropolitana 2007-2016

Se ha apreciado a nivel mundial, la conciliación de la vida familiar y laboral es un fundamento imprescindible para el posicionamiento de la mujer en posiciones de liderazgo. Para el Perú y Lima Metropolitana a la fecha se han desarrollado documentos de investigación referidos al posicionamiento de la mujer en el mercado laboral sin abordar la ocupación de cargos de directoras o gerentes en comparación a los hombres.

Los documentos desarrollados son: el Informe Anual denominado La Mujer en el Mercado Laboral Peruano elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que data del año 2014 así como los informes de Brechas de género elaborados por el INEI, que data el año 2017.

Ambos documentos son base para explicar el contexto general de trabajo en el cual la mujer peruana y específicamente la mujer en Lima Metropolitana, trasunta. Se revisará las estadísticas de empleo de la mujer, frente a los hombres, respecto los ingresos en relación con la edad, la experiencia, el nivel de estudios y las horas de trabajo, así como respecto a la carga familiar y al estado civil.

En relación a la participación de la mujer en el mercado de trabajo, la tasa de actividad, que debe ser entendida como el cociente entre la población económicamente activa femenina y la población en edad de trabajar femenina, establece que durante el período 2007-2016, la tasa de actividad femenina y masculina disminuyó en 1,4 y 1,8 puntos porcentuales respectivamente. La femenina pasó de 64,7% a 63,3% y la masculina de 83,0% a 81,2%.

Al año 2016, la población económicamente activa peruana era de 16 millones 903 mil 700 personas, de los cuales 7 439 mil 600 eran mujeres, de las que 7 millones 100 mil 100 estaban ocupadas y 339 mil 500 en desempleo. En el área urbana, la tasa de participación de las mujeres es de 61,6% y la de los hombres de 79,7%, observándose una brecha de género de 18,1 puntos porcentuales. En todos los departamentos, la tasa de actividad de las mujeres es inferior a la de sus pares los hombres. En las últimas décadas

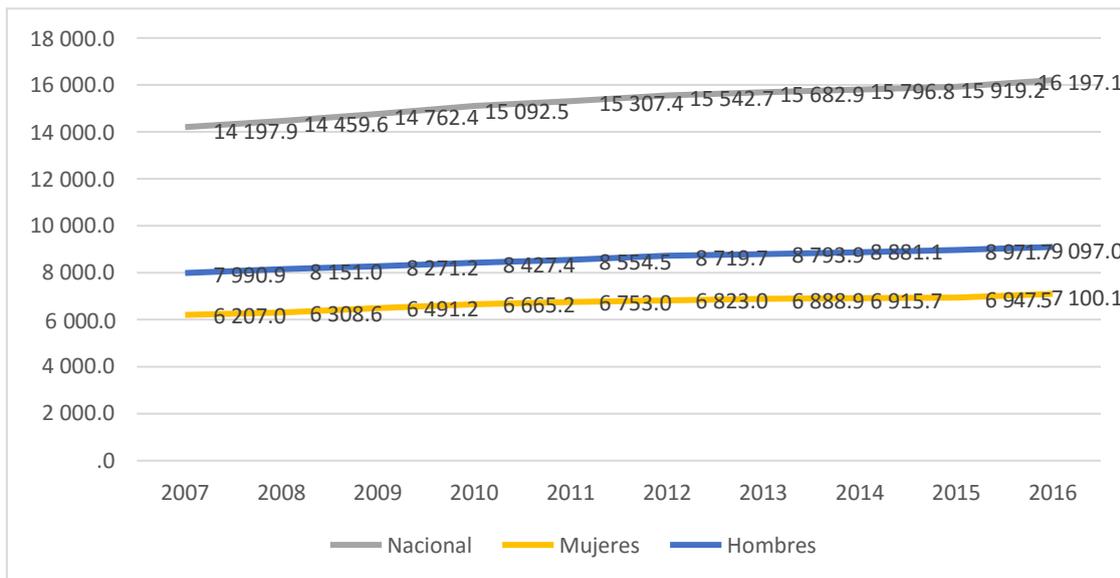
las mujeres peruanas se han incorporado paulatinamente al mercado de trabajo. En el año 2016 la gran mayoría de ellas laboran en micro o pequeñas empresas con 69,8% se encuentra trabajando en establecimientos entre 1 a 5 trabajadores, el 5,7% en empresas de 6 a 10 trabajadores, el 6,0% en empresas de 11 a 50 trabajadores y el 18,6% labora en empresas con más de 51 trabajadores. La mayoría de los hombres también labora en micro y pequeña empresa con 62,3% y en segundo lugar en establecimientos de 51 a más trabajadores con 22,0%. En el período 2007-2016, aumentan mujeres y hombres que trabajan en medianas y grandes empresas, mientras que disminuyen en micro y pequeñas empresas. (INEI, Brechas de género 2017. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres., 2017, págs. 88-89)

Así, un cambio notable en el mercado de trabajo es que en las últimas décadas, la brecha de participación en el mercado laboral de hombres y mujeres ha disminuido debido al incremento de la participación de las mujeres, en particular de las mujeres casadas; lo que se atribuye a factores de la demanda y de la oferta de trabajo. En relación a la demanda, los cambios están referidos a la modificación de la estructura productiva, composición sectorial y el sistema de incentivos en el mercado laboral, la innovación tecnológica en los lugares. En relación a la oferta, los cambios están referidos a los avances de la medicina, el surgimiento de nuevos servicios sociales (por ejemplo, cuidado de niños, niñas), las mejoras educativas y su mayor preparación para el empleo, la disminución de la tasa global de fecundidad y los nuevos arreglos familiares dentro de los hogares. (INEI, Brechas de género 2017. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres., 2017, pág. 87)

Puntualmente, las mujeres ocupadas en trabajo remunerado y no remunerado tanto a nivel nacional como en Lima Metropolitana, son un número menor a los hombres de forma sostenida durante los años 2007 al 2016 e igualmente por debajo del total nacional de personas ocupadas.

Ilustración 12 Perú: Mujeres y hombres, ocupados, 2007-2016.

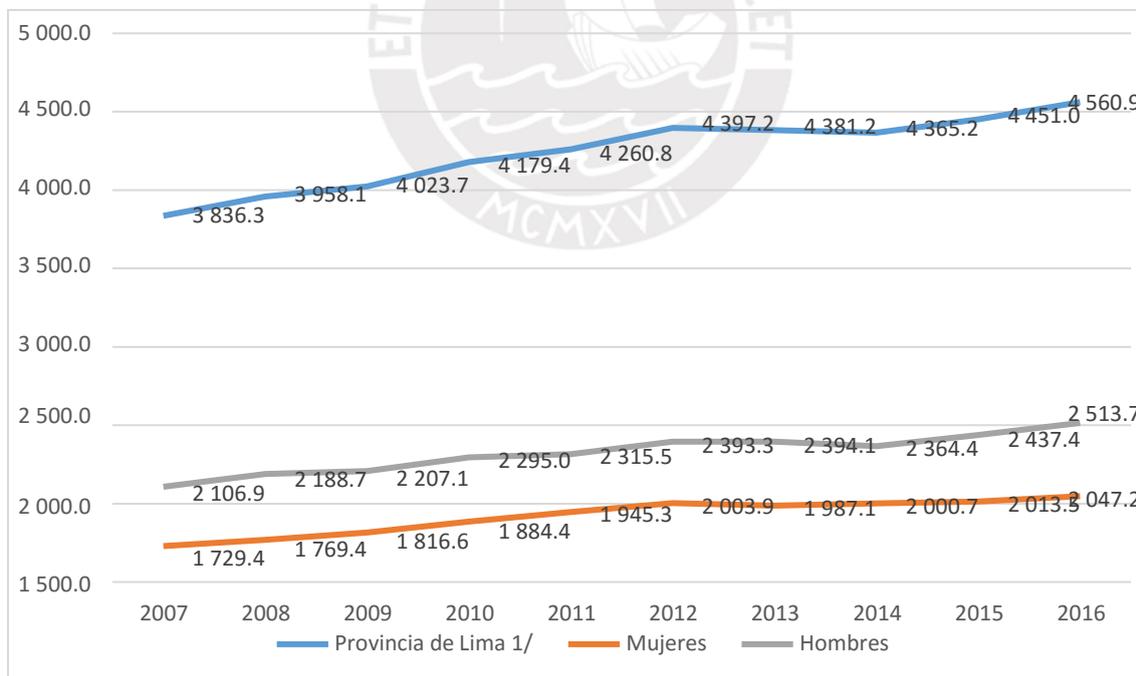
(Miles de personas)



Fuente: Basado en INEI, 2017.

Ilustración 13 Lima Metropolitana: Mujeres y hombres ocupados en Lima, 2007-2016.

(Miles de personas)



Fuente: Basado en INEI, 2017.

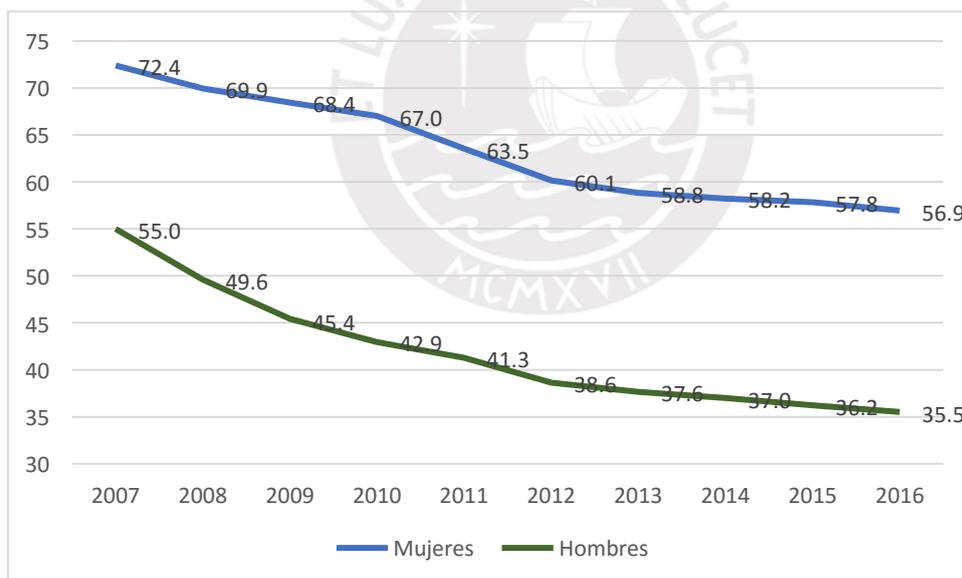
Como se puede apreciar, en el 2016 a nivel nacional el número total de personas ocupadas era de 16 197,1 de los cuales solo 7 100, 1 eran mujeres mientras que los hombres ocupados era de 9

097,0. Cabe notar que en la Provincia de Lima el total de personas ocupadas era de 4 560,9 de los cuales 2 047,2 eran mujeres y 2 513,7 eran hombres. Se advierte mayor paridad en el número de mujeres frente a hombres que participan activamente del mercado de trabajo.

Ahora bien, los niveles de empleo para mujeres en el Perú y en la Provincia de Lima han estado siempre en condiciones de subempleo asociadas a la insuficiencia de horas así como de ingresos. Así, se considera que las mujeres están sobre representadas en los trabajos mal remunerados y de malas condiciones laborales.

Inclusive, en el 2016, un gran porcentaje de las mujeres peruanas lo hacen el sector informal, específicamente el 75.1% siendo que la calidad del empleo dentro de este sector es peor para las mujeres que para los hombres en la medida que participan de trabajos en microempresas en mayor número así como trabajadoras familiares no remuneradas (mujeres que ayudan a sus cónyuges así como hijas que ayudan en el negocio familiar). (INEI, Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento 2007-2016, 2017, pág. 89)

Ilustración 14 Perú: Mujeres y hombres económicamente activos en subempleo, 2007-2016

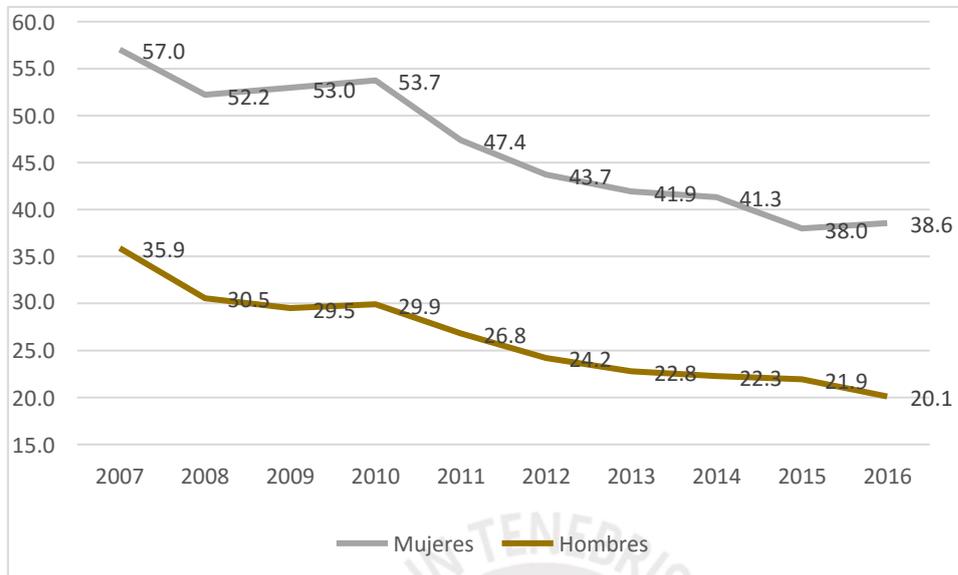


Fuente: Basado en INEI, 2017.

De la ilustración 13 mujeres y hombres económicamente activos en el Perú presentan de manera sostenida una situación de desempleo del año 2007 al 2016, acentuada para las mujeres. Si bien desde el año 2007 a la fecha el porcentaje de subempleo de mujeres y hombres ha disminuido, lo cierto es que las mujeres siempre se han encontrado alrededor de 20 puntos porcentuales por debajo de los hombres. Al año 2016, las mujeres presentaban un porcentaje de participación en el

mercado de trabajo en condiciones de subempleo de 56.9 mientras que los hombres de alrededor de 35.5.

Ilustración 15 Provincia de Lima: Mujeres y hombres económicamente activos en subempleo, 2007-2016.



Fuente: Basado en INEI, 2017.

En efecto, en relación a la calidad del empleo:

“(…) entendida como un puesto de trabajo no vulnerable, con acceso a la protección social y con acceso a puestos de trabajo formales, se ha evidenciado que las mujeres con hijos tienen mayor representación en los empleos vulnerables, llegando a un 53%, frente a un 28% de las mujeres sin hijos. También, hay un mayor porcentaje de mujeres con hijos que son aseguradas, debido a que el acceso al seguro social puede ser por contribución individual o porque la pareja/conyugue es asegurado y otorga la protección a sus hijos y a la madre de ellos. Sin embargo, en lo referente al acceso al sistema de pensiones, sólo el 23% de mujeres con hijos tienen acceso, frente al 28% de las mujeres sin hijos. En el caso de las pensiones la contribución sólo es individual. Finalmente, la representación es mayor para las mujeres con hijos con un 68.1% de ellas que tienen puestos informales, mientras que para las mujeres sin hijos esta cifra se reduce a 51.3%.” (Lavado, 2017, pág. 45)

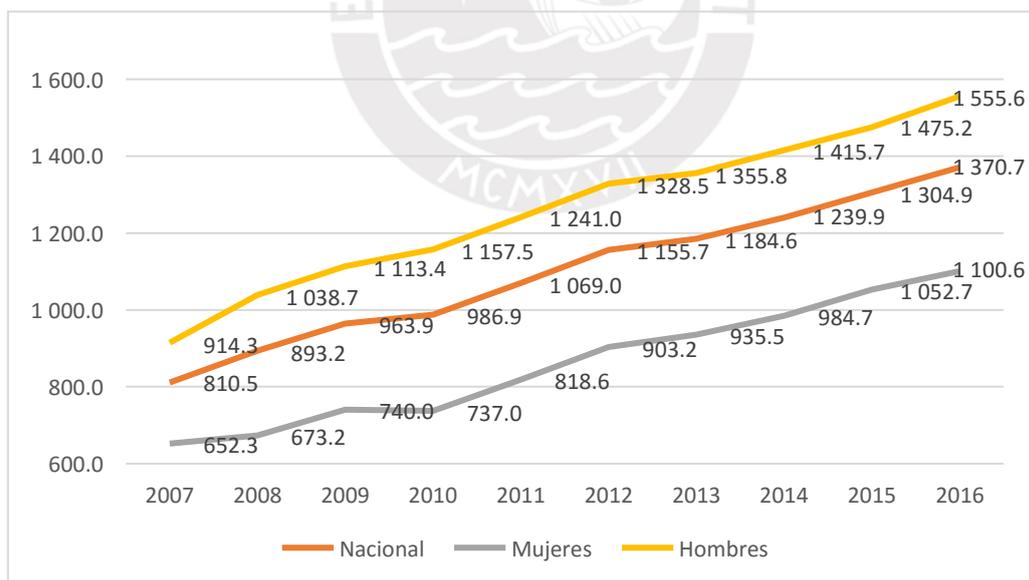
Ya en la Provincia de Lima, la mayor participación de la mujer en condiciones de subempleo en el mercado de trabajo no varía, manteniéndose la diferencia porcentual frente a hombres de alrededor de 20 puntos porcentuales desde el año 2007 a la fecha de forma sostenida. Para el año

2016, los hombres participaban del mercado de trabajo en 20.1 por ciento en condiciones de subempleo mientras que las mujeres siguiendo el patrón nacional de aislamiento a las condiciones de trabajo mal remuneradas, participan del mercado de trabajo en 38.6 por ciento.

La OIT ha determinado que la informalidad del trabajo femenino se explica por, entre otras cosas, “(...) por la adaptabilidad de los empleos informales a las responsabilidades familiares. De hecho, las mujeres tendrían mayor participación en los empleos informales como forma de conciliación de la vida familiar y laboral. (...)” (OIT, Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social., 2009, pág. 162)

En estas condiciones de empleo, los ingresos de las mujeres han sido una de las diferencias que evidencian la desigualdad de ambos sexos. Es claro que el ingreso promedio mensual de hombres y mujeres tanto en el Perú como en Lima Metropolitana siempre han mantenido una diferencia salarial de alrededor de S/500 Soles aproximadamente de forma continuada desde el año 2007 al 2016. Así, en el año 2016, la diferencia del ingreso promedio mensual entre hombres y mujeres en el Perú ascendió a S/ 455.00 Soles mientras que, en Lima Metropolitana, la diferencia de los hombres y mujeres estuvo en S/ 573.3 Soles.

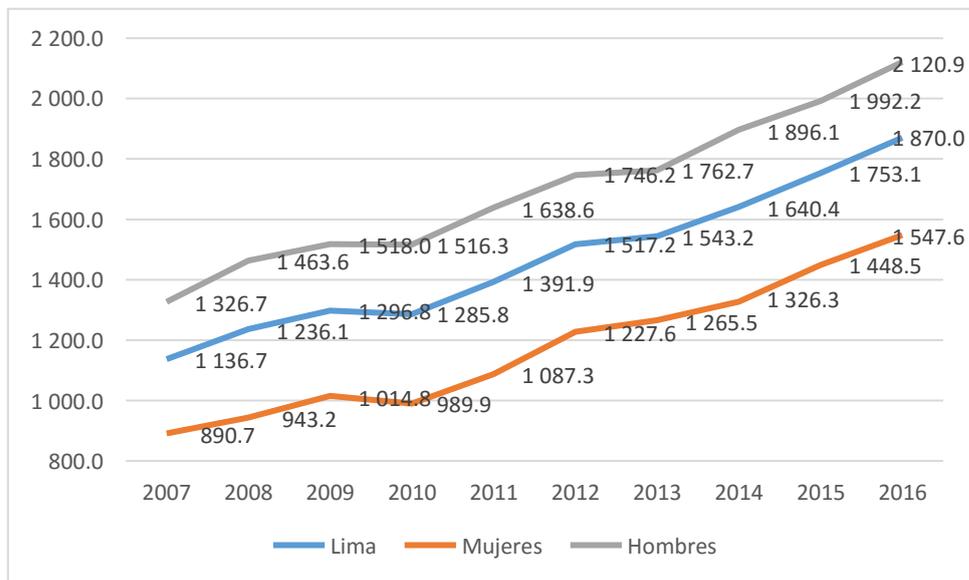
Ilustración 16 Perú: Ingreso promedio mensual de hombres, mujeres y de ambos, 2007-2016..



Fuente: Basado en INEI, 2017.

Ilustración 17 Lima Metropolitana: Ingreso promedio mensual de hombres y mujeres y ambos, 2007-2016.

(Soles)

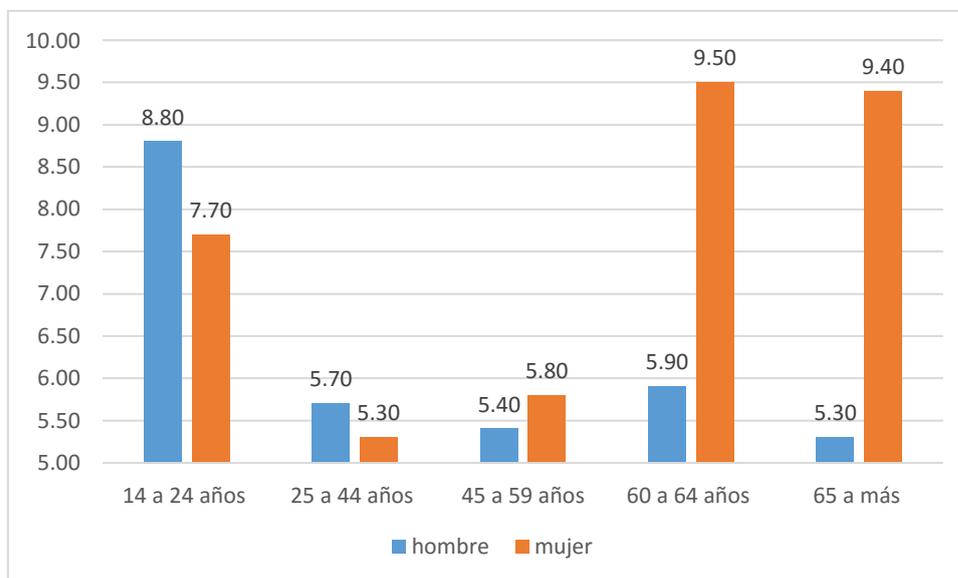


Fuente: Basado en INEI, 2017.

En esta misma línea, la brecha de género salarial aumenta en función a la edad. La tasa de crecimiento anual del 2007 al 2016 ha revelado que los salarios para mujeres en grupos de edad que presumimos asociados a posiciones de liderazgo consolidado preferentemente y/o a posiciones de mayor experiencia o con mayor capacitación han incrementado su cuantía conforme se puede apreciar de la ilustración 17 donde las mujeres de 60 años a más han presentado un crecimiento porcentual sobre nueve puntos y exponencial respecto al de los hombres. No ocurre lo mismo con las posiciones que ocupan las mujeres de 45 a 59 años donde si bien la tasa de crecimiento anual es superior a la de los hombres, consideramos que frente a la brecha salarial de género existente, ésta no es significativa. Diferente es el caso de las mujeres comprendidas en el grupo de edad menor a 44 años donde además de diferencia salarial entre hombres y mujeres podemos apreciar que el ingreso de las mujeres no ha crecido de forma significativa con carácter anual siéndola tasa de crecimiento anual de 5.30 para las mujeres frente a una tasa del 5.70 para los hombres. Si bien en líneas generales el crecimiento salarial de las mujeres ha ido en aumento, se observa que no se ha enfocado en los grupos de edad que mayoritariamente ocupan posiciones en el mercado formal de trabajo, que serían aquellas mujeres comprendidas en el grupo de edad de 44 años a menos.

Ilustración 18 Perú: Tasa de crecimiento anual del ingreso promedio mensual según grupo de edad, 2007-2016.

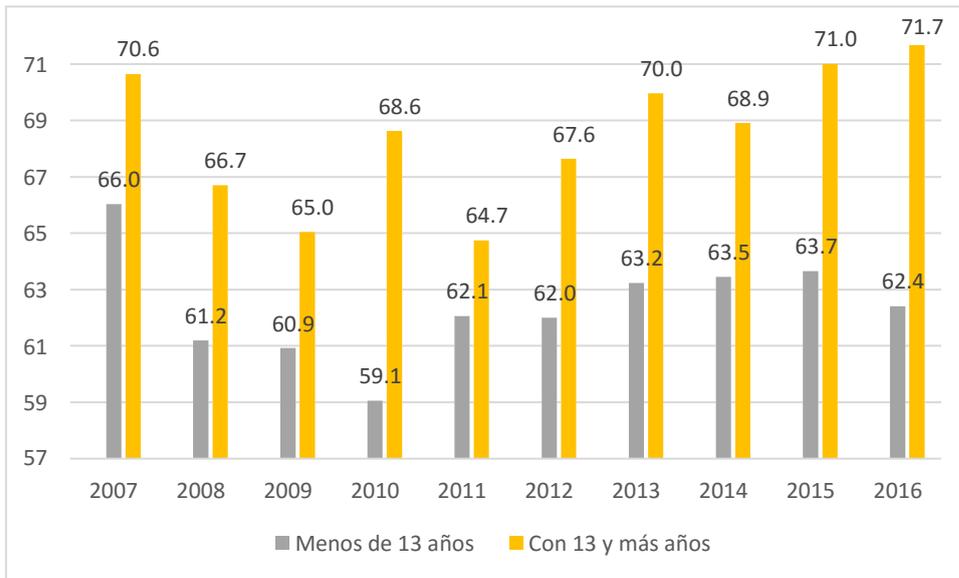
(porcentaje)



Fuente: Basado en INEI, 2017.

De acuerdo con el nivel de educación alcanzado, existiendo una relación directa entre educación e ingresos, es decir a mayor educación mayor ingreso y viceversa. Según los años de estudios aprobados, sean mayores o menores de 13 años, de forma continua, en el Perú, las mujeres han percibido un ingreso inferior al de un hombre a razón de un 30% menos aproximadamente. Esta situación es visible desde hace una década, siendo que en el año 2007 las mujeres con menos de 13 años de edad ganaban el 66% de lo percibido por un hombre a pesar de tener el mismo número de años de estudio; mientras que, para el año 2016, las mujeres que tienen menos de 13 años de estudios aprobados perciben inclusive un ingreso de solo el 62.4 por ciento de lo que percibe un hombre, lo que evidencia una disminución del ingreso de las mujeres en ese grupo de estudios menores a 13 años de edad. De otro lado, en los grupos de mujeres con estudios aprobados mayores a 13 años, se advierte que las mujeres, respecto de los hombres, obtenían un ingreso del 70,6 por ciento en el 2007 siendo que, en el 2016 el ingreso era del 71,7 por ciento del de un hombre.

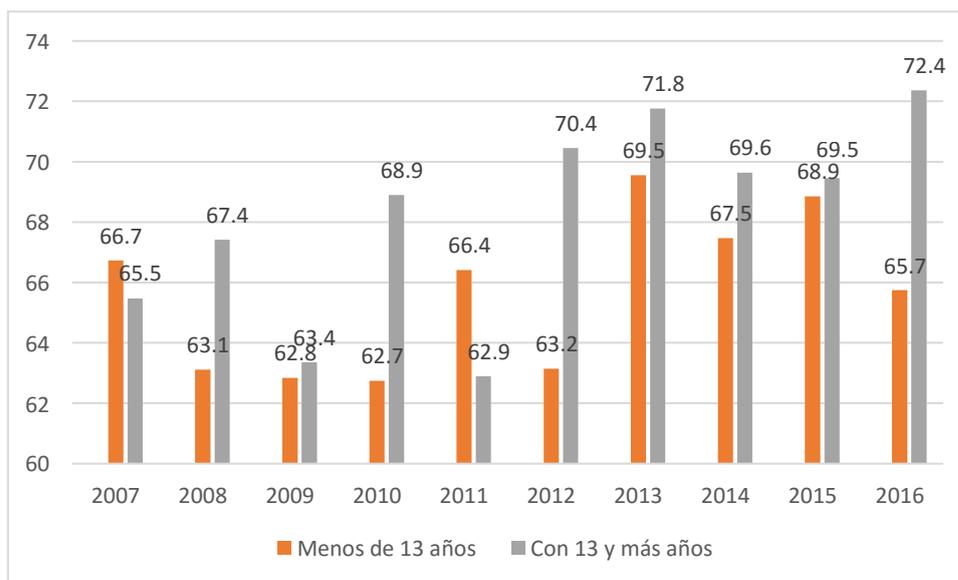
Ilustración 19 Perú: Proporción del ingreso de las mujeres respecto de los hombres según años de estudios aprobados, 2007-2016.



Fuente: Basado en INEI, 2017.

En Lima Metropolitana, la situación arriba descrita presenta un mejor panorama respecto a las mujeres con estudios aprobados mayores a 13 años para el año 2016, donde la diferencia entre lo percibido por un hombre y una mujer es de 27,7 por ciento a diferencia de los percibido en el año 2007 donde la diferencia porcentual era de 65,5 por ciento. Con ello, se presume acorta la brecha salarial para mujeres con mayores años de estudios. De otro lado, en relación a las mujeres con estudios aprobados de menos de 13 años, en los períodos del 2007 al 2016 podemos apreciar que la diferencia porcentual entre lo que percibe una mujer y lo que percibe un hombre se ha mantenido de forma sostenida. En este sentido, para el año 2007, las mujeres percibían solo el 66.7 de lo que percibe un hombre, luego, en el año 2011, solo el 66.4 y, en el año 2016, solo el 65,7 por ciento de lo que percibe un hombre.

Ilustración 20 Lima Metropolitana: Proporción del ingreso de las mujeres respecto de los hombres según años de estudios aprobados, 2007-2016.



Fuente: Basado en INEI, 2017.

Como es lógico, lo arriba descrito revela que los hombres ocupados con mayor número de años de estudios y, con ello con un grado de instrucción mayor (superior universitaria completa y posgrado) perciben una remuneración mayor que la percibida por las mujeres. Igualmente, como es lógico, los grupos de hombres de mayor edad perciben una remuneración mayor a la de las mujeres.

De acuerdo a lo señalado por INEI, la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo ha traído como consecuencia que aquellas aumenten sus horas totales de trabajo en la medida que han sumado a su trabajo doméstico no remunerado, el trabajo remunerado siendo que los hombres dedican un tiempo marginal, menor, a la realización de actividades de cuidado de los hijos y familiares dependientes y actividades del hogar. (INEI, Brechas de género 2017. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres., 2017, pág. 31)

Según se aprecia en la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (2010) elaborada por el INEI, el tiempo destinado al trabajo remunerado presenta una brecha de género de hombre y mujer de alrededor de 14 horas con 19 minutos, es decir, los hombres laboran 14 horas con 19 minutos más que las mujeres.

Sin embargo, las mujeres peruanas realizan una mayor cantidad de horas de trabajo remunerado y no remunerado. Puntualmente, señala INEI que las mujeres trabajan 9 horas con 15 minutos más que los hombres. Evidentemente mayor cantidad de este tiempo es destinado por las mujeres

al trabajo doméstico. “(...) Mientras los hombres dedican 15 horas con 54 minutos a la semana a actividades no remuneradas, las mujeres destinan 39 horas con 28 minutos, es decir 23 horas con 34 minutos más que los hombres.(...)” (INEI, Brechas de género 2017. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres., 2017, pág. 31)

En todos los ámbitos geográficos, “(...) las mujeres trabajan más horas que los hombres, siendo la mayor carga de trabajo en las mujeres del área rural y en las residentes de la Selva, que trabajan en promedio más horas que los hombres. (...)” (INEI, Brechas de género 2017. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres., 2017, pág. 38)

De lo expuesto, podemos concluir que las mujeres dedican más tiempo a las actividades domésticas mientras que menor tiempo al trabajo remunerado, en comparación a los hombres. En promedio, a nivel nacional las mujeres dedican 24 horas más que los hombres a actividades no remuneradas, mientras que las actividades remuneradas dedican 14 horas menos que los hombres.

Ilustración 21 Perú: Brecha de género de horas dedicadas a actividades diarias, 2010.

Actividades diarias	Mujeres	Hombres	Brecha (M-H)
A: Necesidades personales	69.26	67.58	1.28
B: Actividades educativas	34.51	36.37	-2.14
C: Actividades culinarias	13.43	4.02	9.41
D: Aseo de la vivienda	6.38	3.29	3.09
E: Cuidado y confección de ropa	5.34	2.05	3.29
F: Reparación, construcción y mantenimiento en la vivienda	2.08	3.33	-1.25
G: Cuidado de bebés, niñas, niños y adolescentes	12.14	5.49	6.25
H: Cuidado de miembros del hogar que presentaron algún síntoma, malestar o enfermedad	4.16	3.37	0.39
I: Compras para el hogar	3.37	2.39	0.58
J: Gerencia y organización del hogar	2.38	1.55	0.43
K: Familia y sociabilidad	15.15	14.48	0.27
L: Tiempo libre	14.28	18.46	-4.18
M: Cuidado de huertos y crianza de animales del hogar	3.10	3.08	0.02
N: Tareas de apoyo a otro hogar	5.45	3.31	2.14
O: Trabajo voluntario para organizaciones o instituciones	4.04	5.11	-1.07
P: Cuidado de miembros del hogar con dificultades físicas, mentales o enfermedades permanentes o de edad avanzada totalmente dependientes	16.47	8.55	7.52

Fuente: INEI, 2017.

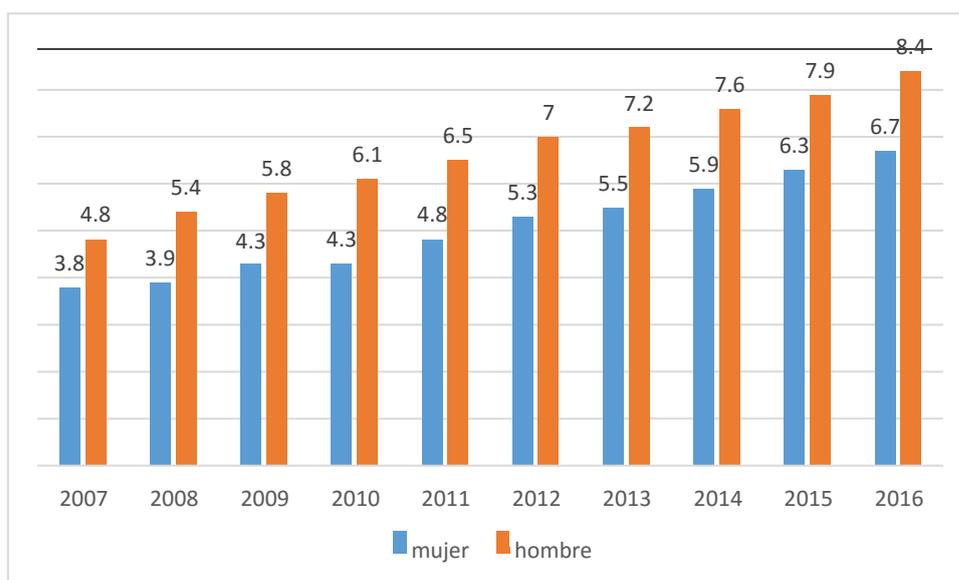
Las actividades diarias de hombres y mujeres no son ejecutadas por aquellos de forma igualitaria. En la práctica, es incuestionable que, fruto de una atribución estereotipada de los roles de género las mujeres se dedican a las actividades consideradas feminizadas asociadas al cuidado de la familia como al cuidado del hogar, lo que comprende su mantenimiento, así como el cuidado de los hijos, familiares dependientes y/o de edad avanzada.

Así, “(...) la feminización de trabajos domésticos lleva a que las mujeres cuenten con un menor tiempo disponible y tengan menores facilidades para que puedan acumular capital humano o desarrollarse en el mercado laboral o en otros ámbitos públicos.(...)” (Lavado, 2017, pág. 14)

Esto es palpable cuando revisamos la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo del año 2010 donde, conforme a la ilustración 20, la mayor brecha de género se presenta en las actividades culinarias, aseo de la vivienda, cuidado y confección de la ropa, cuidado de hijos, niñas, niños y adolescentes; tareas de apoyo de otro hogar así como cuidado de los miembros del hogar con dificultades físicas, mentales o enfermedades permanentes, de edad avanzada totalmente dependientes. Como contraparte, las mujeres tienen una brecha de participación frente a los hombres, en las actividades de estudios y tiempo libre.

Bajo este contexto, el ingreso promedio mensual por hora en la zona urbana en Perú presenta para hombres y mujeres una diferencia sostenida entre el 2007 al 2016, siendo que para el año 2016 se ha visto incrementado en alrededor de dos puntos porcentuales conforme al cuadro abajo.

Ilustración 22 Perú: Ingreso promedio mensual por hora, según área de residencia urbana, por sexo, 2007-2016.(Soles corrientes)

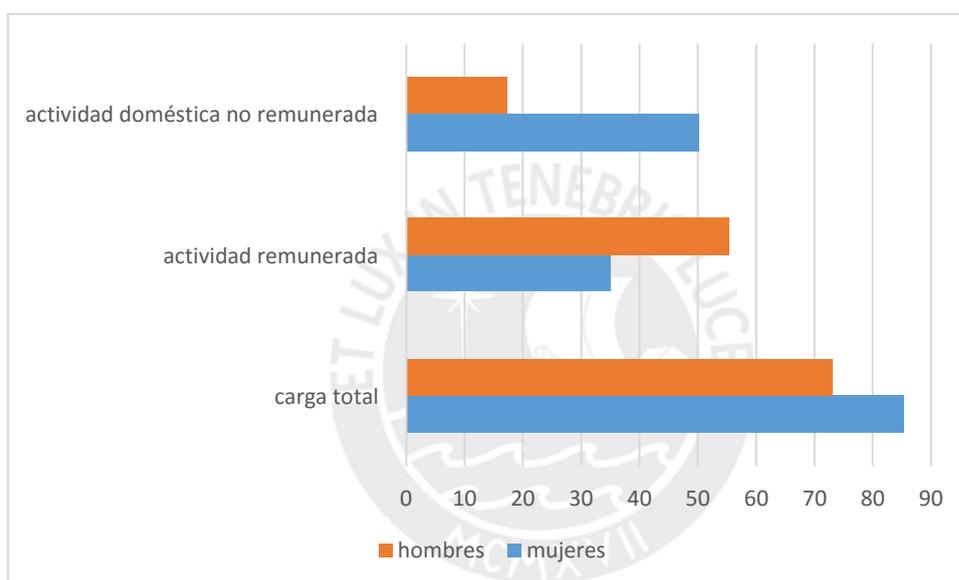


Fuente: Basado en INEI, 2017.

Como se puede apreciar, las horas de trabajo de las mujeres son mayores asociadas a la carga de trabajo del hogar que éstas asumen a diferencia de los hombres y con ello, sus ingresos son menores frente a los hombres debido a que las horas de trabajo remunerado que ejecutan son menores a las de los hombres.

Como es lógico, la menor percepción de ingresos por parte de las mujeres puede encontrarse asociada al estado civil siendo que evidentemente las mujeres casadas o convivientes tendrán una mayor carga de trabajo no remunerado con motivo del cuidado de los hijos y del hogar familiar.

Ilustración 23 Perú: Carga de trabajo de hombres y mujeres casados, 2010.



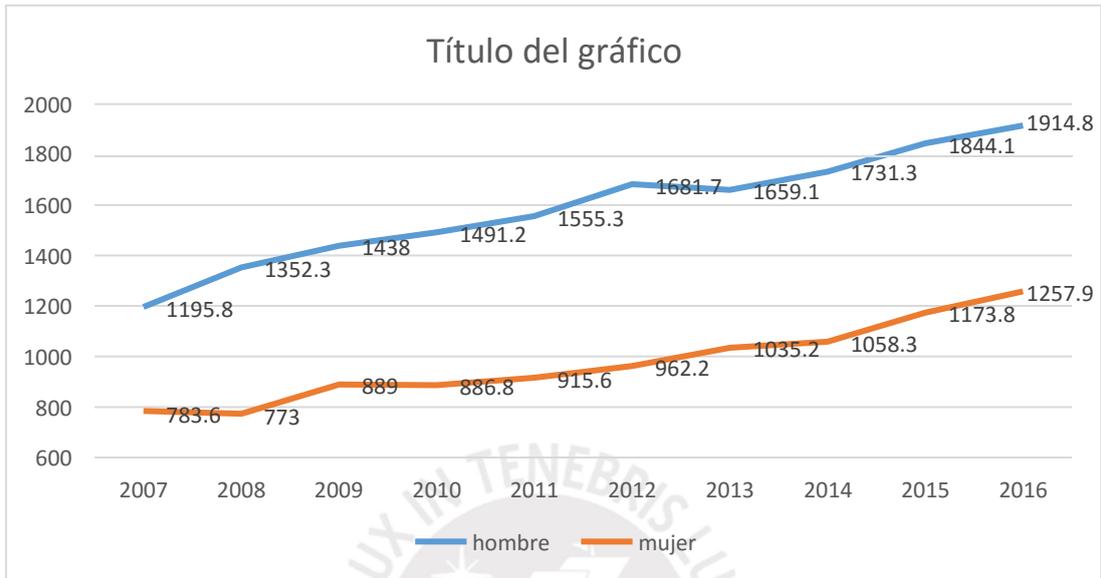
Fuente: Basado en INEI, 2017.

Por ello, “(...) para aliviar la carga de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres se debe pensar en la necesidad de modificar la organización social del cuidado. Entiéndase que el cuidado comprende a los bienes y actividades que permiten a las personas alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propio (...)” (INEI, Brechas de género 2017. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres., 2017, pág. 40)

En efecto, los hombres ocupados que se encuentran casados son los que registran los más altos niveles de ingreso proveniente del trabajo, a los que le siguen los que se encuentran en la condición de convivientes, dejando de último a los solteros, viudos, divorciados y separados. De hecho, los hombres casados han percibido un sueldo superior a las mujeres en el período comprendido entre el 2007-2016 conforme se puede apreciar en el años 2007 donde el sueldo de

un hombre en promedio mensual es equivalente a S/ 1,195.8 Soles mientras que el de las mujeres asciende a S/ 783.6 Soles; situación que persiste en el año 2016 donde el ingreso promedio mensual de un hombre asciende a S/ 1,914.8 Soles mientras que el de una mujer asciende a S/ 1,257.9 Soles.

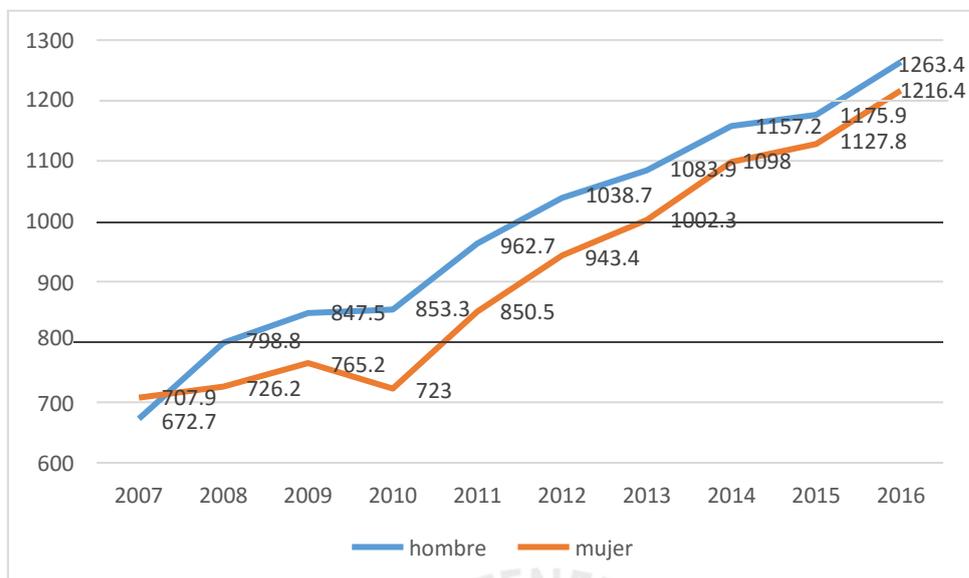
Ilustración 24 Perú: Ingreso promedio mensual, por sexo, de casados, 2007-2016



Fuente: Basado en INEI, 2017.

Por su parte, en el caso de los solteros, no se aprecia una brecha salarial de la significancia de los casados siendo que, inclusive el ingreso promedio mensual de mujeres en año 2007 era mayor al de los hombres. Puntualmente, en el año 2007, una mujer soltera percibía un sueldo de S/ 707.9 Soles mientras que un hombre percibía un ingreso promedio mensual de S/ 672.7 Soles. En el año 2016, por el contrario, la diferencia en soles se mantiene, invirtiéndose, en preferencia de los hombres quienes perciben un ingreso promedio mensual de S/ 1,263.4 Soles frente a las mujeres que perciben un ingreso promedio mensual de S/ 1,216.4 Soles.

Ilustración 25 Perú: Ingreso promedio mensual de solteros, por sexo, 2007-2016



Fuente: Basado en INEI, 2017.

Es claro que los hombres perciben un ingreso promedio mensual superior al de las mujeres entendiéndose de la información revisada, que las determinantes para el grupo de Perú y Lima Metropolitana en líneas generales pueden ser atribuidas a la mayor cantidad de horas de trabajo remunerado y al mayor nivel de educación, mostrándose estas condiciones preferentemente en los hombres casados. Esto, evidencia que la asunción de la carga de trabajo no remunerado por parte de las mujeres es automática, justificada en la existencia de roles de género establecidos culturalmente en la sociedad que revelan la asignación de la carga familiar de cuidado y mantenimiento de los hijos y del hogar a las mujeres.

Según Lavado (Lavado, 2017, pág. 46), los valores promedio de años de educación, la edad y las características del puesto laboral que tienen las mujeres frente a las mujeres solteras y frente a los hombres solteros y casados determina la brecha.

Las mujeres con hijos tienen menores años de educación, a la vez que están ubicadas en puestos en los que se recibe menor pago. Puntualmente esto puede estar ligado a que las mujeres, una vez que tienen hijos, dedican mayor tiempo a los trabajos de la esfera privada, restando tiempo para la acumulación de capital, como el tiempo necesario para la educación y conseguir experiencia laboral y por ende, se encuentran en otro tipo de trabajos, los cuales no requieren mayor especialización. (Lavado, 2017, pág. 46)

CAPITULO 3: GERENTES Y DIRECTORES EN LIMA METROPOLITANA (2007-2016): IGUALDAD SALARIAL POR SEXO

Como hemos visto, la regulación nacional al amparo de la legislación internacional, no es suficiente en materia de igualdad remunerativa, menos aún para posiciones de alta dirección por lo que, se hace necesario la regulación específica. Actualmente suplen dicho vacío la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema pero como es evidente solo respecto a aquellos casos detectables por la trabajadora demandante, discriminada salarialmente por razón de su sexo.

Así, desde las estadísticas del empleo del Perú en Latinoamérica y Lima Metropolitana 2007-2016, se ha comprobado que es imprescindible un equilibrio en los roles en el hogar a fin de lograr la plena participación de la mujer en igualdad de oportunidades independientemente de su condición de mujer, nivel educativo o edad; de modo que cuente con las oportunidades para acumular la experiencia necesaria para ocupar una posición en igualdad de condiciones que un hombre.

Para el Perú y Lima Metropolitana a la fecha se han desarrollado documentos de investigación referidos al posicionamiento de la mujer en el mercado laboral sin abordar la ocupación de cargos de directoras o gerentes en comparación a los hombres.

Dicha información revela que los hombres perciben un ingreso promedio mensual superior al de las mujeres, que las determinantes para el grupo de Perú y Lima Metropolitana en líneas generales pueden ser atribuidas a la mayor cantidad de horas de trabajo remunerado y al mayor nivel de educación, mostrándose estas condiciones preferentemente en los hombres casados. Esto evidencia que la asunción de la carga de trabajo no remunerado por parte de las mujeres es automática, justificada en la existencia de roles de género establecidos culturalmente en la sociedad que revelan la asignación de la carga familiar de cuidado y mantenimiento de los hijos y del hogar a las mujeres.

En este contexto en este tercer capítulo mediante el análisis de instrumentos de medición tales como ENAHO del período 2016 así como EPE del comprendido entre el 2007 al 2016 se revisará cómo se comportan los ingresos como variable dependiente respecto a las siguientes variables independientes: educación, edad, experiencia, número de horas de trabajo así como carga familiar y estado civil; para el grupo específico de estudio los gerentes y directores en Lima Metropolitana.

1. Metodología

El presente es un estudio de alcance exploratorio en la medida que las determinantes salariales de la diferencia de salarios entre hombres y mujeres en posiciones de alta dirección en Lima Metropolitana no hemos encontrado ningún antecedente de análisis estadístico de la información proporcionada por las encuestas de INEI, como son ENAHO y EPE.

Sobre el particular, los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es “examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes”. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Lucio Baptista, 2010, pág. 79) Así, aquellos permiten “familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados”. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Lucio Baptista, 2010, pág. 79)

La hipótesis principal de la presente investigación es que la educación, la edad, la experiencia y el número de horas de trabajo son determinantes de la de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en posiciones de directoras o gerentes, en Lima Metropolitana en el período 2007 a 2016.

Esta es una hipótesis causal multivariada (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Lucio Baptista, 2010, pág. 102) pues se correlaciona varias variables independientes con una dependiente. Sobre ello, ha planteado que aquellas proponen una relación entre diversas variables independientes y una dependiente, o una independiente y varias dependientes, o diversas variables independientes y varias dependientes.

Para la investigación se siguió el análisis de la siguiente fórmula de la hipótesis de investigación:

Hipótesis : I [xyz] \neq 0

Donde:

I: Ingresos de hombres y mujeres

W: Edad

X: Horas de trabajo

Y: Años de estudio

Z: Años de experiencia

Esto quiere decir que parte de la hipótesis que la correlación entre las variables es intrínseca, es decir, no es igual a cero. Es decir, las tres variables “w”, “x”, “y” y “z” están asociadas. De este modo, partimos de la premisa que la educación, la edad, la experiencia y el número de horas de trabajo son determinantes de la de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en posiciones de directoras o gerentes, en Lima Metropolitana en el período 2007 a 2016.

La metodología empleada en la presente investigación es de enfoque cuantitativo en la medida que se basa en el análisis de instrumentos de medición tales como ENAHO del período 2016 así como de EPE del comprendido entre el 2007 al 2016; realizando una investigación de carácter práctico y explicativa donde mediante el método descriptivo y analítico se revisará cómo se comportan los ingresos como variable dependiente respecto a las siguientes variables independientes: educación, edad, experiencia, número de horas de trabajo así como carga familiar y estado civil; para los gerentes y directores de dichas bases de datos que detallamos en el anexo 3.

Las referidas variables han sido escogidas según las teorías explicadas en el capítulo 2, de un lado, la teoría del capital humano desarrollada por Becker (1971) explica las diferencias salariales en la educación y la experiencia (y con ello las horas de trabajo y la edad); mientras que la teoría de la discriminación del lado de la demanda analizado por Becker (1971) las explica en base a gustos o preferencias entendidos como la carga familiar y el estado civil.

Cabe señalar que los gerentes y directores en el análisis no comprenden a aquellos que se encuentran comprendidos en el sector público, sino solamente al sector privado porque se considera que este en el sector privado existe una mayor variación de salarios sujetos no solamente a las escalas remunerativas sino a la asignación subjetiva de los sueldos por parte del jefe.

A continuación, la población de la ENAHO que se analiza en el presente trabajo para los años 2007 a 2016. Como se podrá apreciar, la población varía según el año del que se trate, por sexo conforme al siguiente detalle.

Tabla 3 Perú: Detalle de la población de ENAHO por sexo, 2007 -2016

Año		Por sexo	Total
2007	Hombre	107	141
	Mujer	34	

2008	Hombre	84	138
	Mujer	54	
2009	Hombre	110	168
	Mujer	58	
2010	Hombre	113	154
	Mujer	41	
2011	Hombre	179	245
	Mujer	66	
2012	Hombre	156	228
	Mujer	72	
2013	Hombre	108	172
	Mujer	64	
2014	Hombre	135	196
	Mujer	61	
2015	Hombre	92	153
	Mujer	61	
2017	Hombre	63	115
	Mujer	52	

Fuente: Basado en ENAHO 2007-2016.

Por otro lado, la población bajo análisis en el estudio de caso de EPE comprende un total de 264 personas de las cuales 61 son gerentes o directores en Lima Metropolitana (equivalente al 23% de la muestra) y, como dato referencial, en el resto del país, se tienen 203 trabajadores en posiciones de gerentes o directores (alrededor del 77% de la muestra). En Lima Metropolitana solo tenemos presente 21 mujeres mientras que hay 40 hombres.

Se informa que el análisis comprendió validaciones estadísticas a través del programa estadístico SPSS.

El plan de análisis comprende la revisión y descripción de las correlaciones entre ingresos y variables como años de experiencia, edad, nivel educativo, horas de trabajo y carga familiar en base a los resultados históricos que arroja la EPE del período comprendido entre el 2007 al 2016 para en base a ello, proceder al análisis de caso del año 2016 de la ENAHO respecto a las variables años de experiencia, edad, nivel educativo y horas de trabajo, así como carga familiar y estado civil. No se contrasta información de ambas bases de datos, sino que se cruzan por separado y en el EPE no se analiza la variable estado civil porque no cuenta con dicha variable. La metodología

ha sido presentada de forma sintética en el Anexo 1 que detalla la matriz de consistencia de la presente investigación.

2. Análisis de diferencias salariales de gerentes y directores de Lima Metropolitana de la EPE, entre hombres y mujeres, atendiendo a los años de experiencia, la edad, el nivel educativo, las horas de trabajo, nivel educativo y carga familiar.

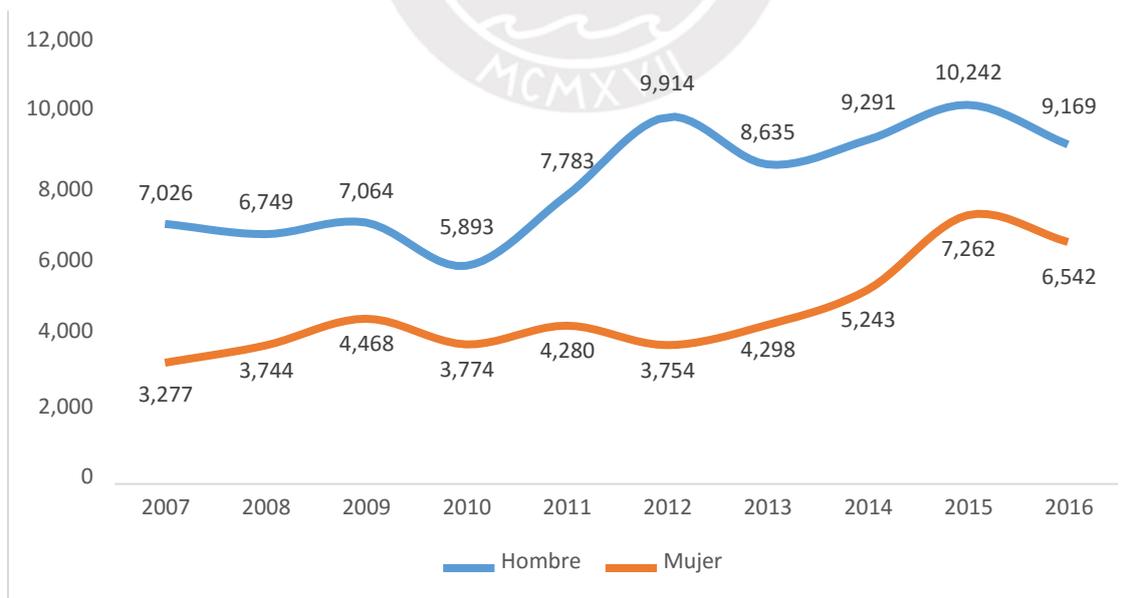
En el presente acápite, se serán descritas y revisadas las correlaciones entre ingresos y variables como años de experiencia, edad, nivel educativo, horas de trabajo y carga familiar en base a los resultados históricos que arroja EPE del período comprendido entre el 2007 al 2016 para conocer el comportamiento de dichas variables en relación a los ingresos.

2.1. Ingresos

En principio, la tendencia manifiesta una brecha salarial consistente entre hombres y mujeres, la cual se mantiene de en este lapso de diez años. Se aprecia que en ningún momento la brecha se anula o invierte su tendencia, alcanzando una máxima de 6,610 soles el año 2012, y una mínima de 2,119 soles solo dos años antes, el 2010.

Ilustración 26 Lima Metropolitana: Ingresos promedios de gerentes y directores, según sexo, 2007-2016.

(Soles corrientes)



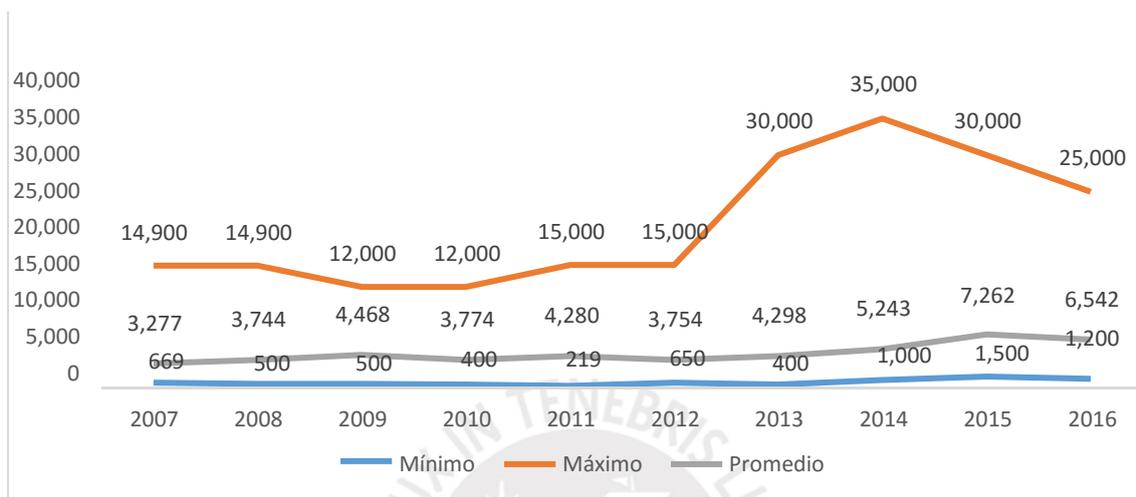
Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

La ilustración a continuación nos grafica las grandes diferencias entre los máximos y mínimos en relación al salario mensual de mujeres en posiciones de Alta Dirección. Como referencia, se nos

muestra el promedio anual de ingreso, el cual es en realidad un mejor indicador de tendencia, al evitar incluir los valores tope. Una vez que se toma solo los promedios en cuenta, se podrá apreciar que los ingresos salariales promedio no han experimentado fluctuaciones tan grandes en el lapso definido. Al menos en comparación con los valores máximos de la variable.

Ilustración 27 Lima Metropolitana: Promedios de Ingresos mínimo, máximo y promedio, de mujeres que ocupan el cargo de gerentes o directoras, 2007-2016.

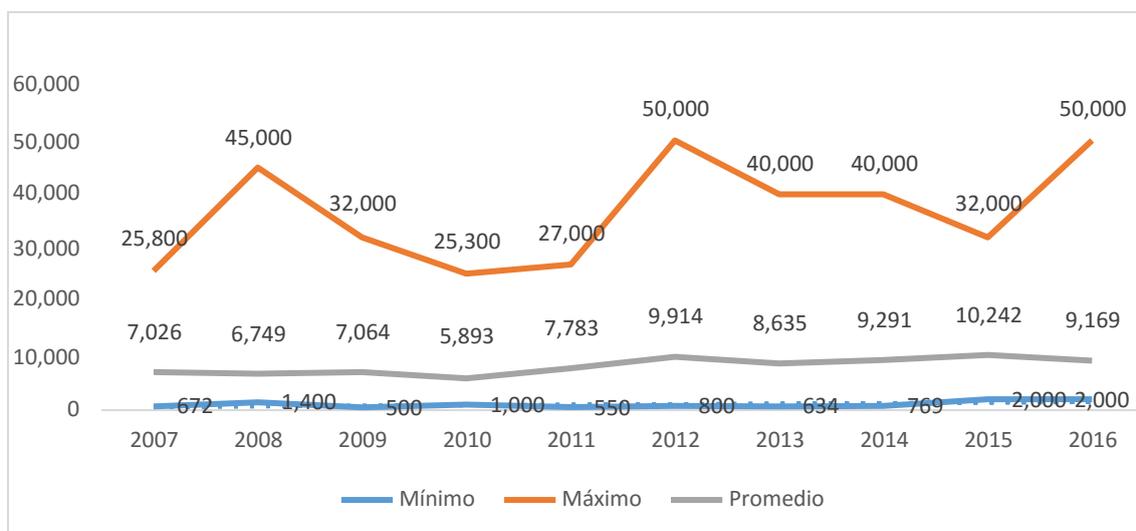
(Soles corrientes)



Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

En este caso de la ilustración 28, podemos apreciar a simple vista que los “picos” de la distribución masculina son más altos que el de las mujeres, y la tendencia de los valores salariales promedio a lo largo del tiempo es comparable entre los sexos.

Ilustración 28 Lima Metropolitana: Promedios de Ingresos mínimo, máximo y promedio, de hombres que ocupan el cargo de gerentes y directores, 2007-2016. (Soles corrientes)



Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

Sin embargo, también podemos establecer algunos datos más usando estadística descriptiva simple. Por ejemplo, la variación de los salarios promedio femeninos es inferior a la de los salarios promedio masculinos (desviación estándar masculina 1479.15 contra 1304.77 soles en el caso femenino). Asimismo, la variación entre los salarios promedio de los varones es mayor a la que existe en el caso de los salarios promedio femeninos (rango de 4349 soles para el caso masculino, contra 3985 soles para el femenino).

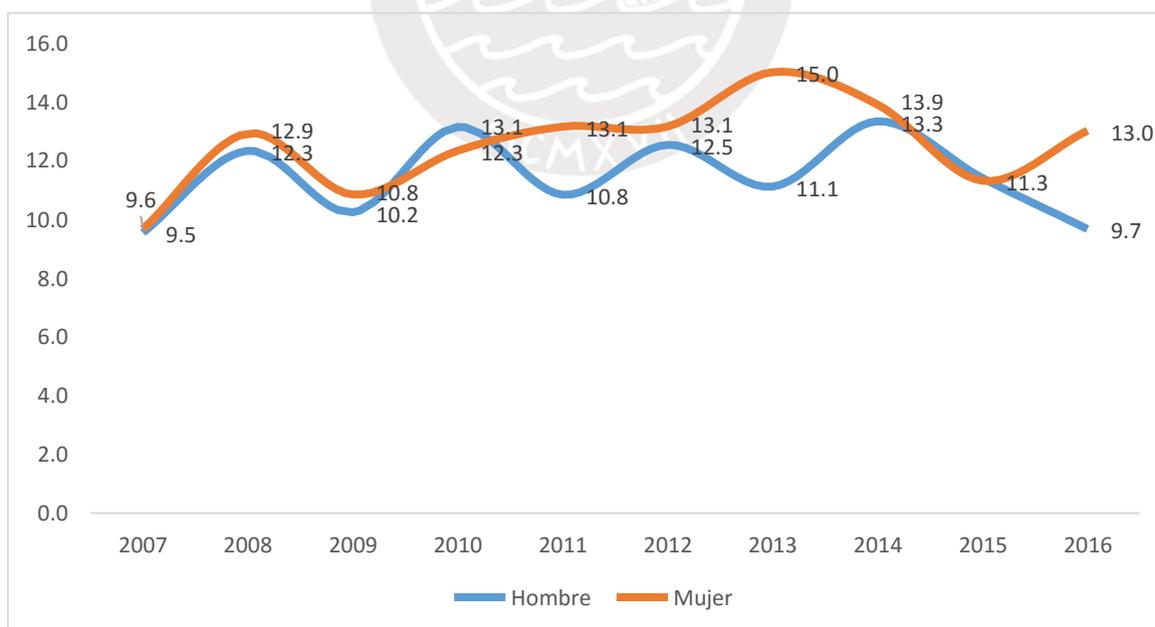
Una conjetura sugerente a partir de estos datos podría ser que las variaciones al interior del grupo femenino son menores a las del grupo masculino debido a que el grupo femenino podría estar siendo compensado salarialmente teniendo menos en cuenta las diferencias individuales, lo cual no sería el caso entre los varones, que presentarían más variación debido a que en su caso se estaría prestando mayor atención a las diferencias individuales.

2.2. Experiencia

Ahora, en relación a la experiencia, este cuadro es bastante sugerente. En él puede apreciarse que para el caso de las mujeres, los años de experiencia al desempeñar un puesto directivo tiende a ser mayor que en el caso masculino

Ilustración 29 Lima Metropolitana: Promedio de años de experiencia gerentes y directores, según sexo, 2007-2016.

(años)

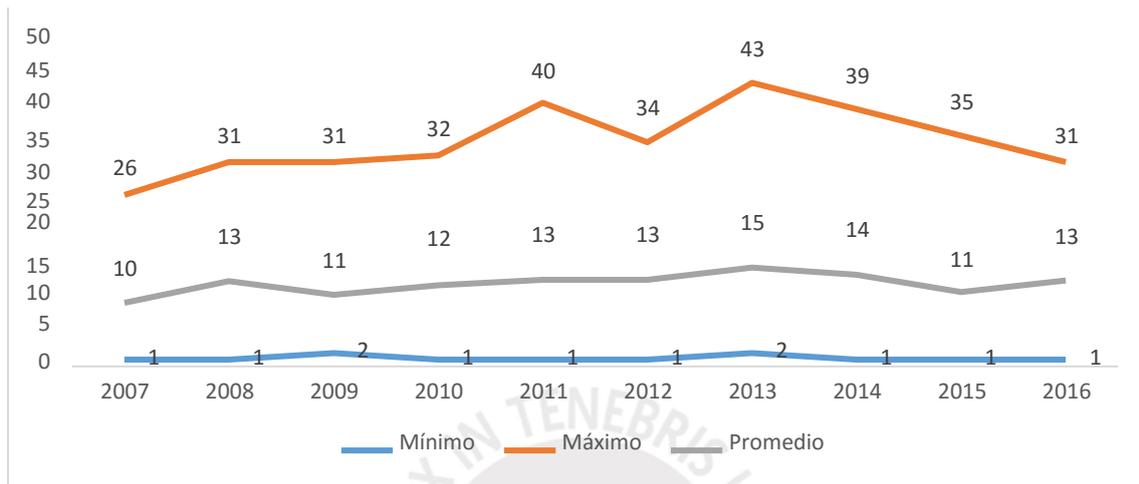


Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

Esto sugeriría la existencia de un potencial doble estándar, ya que a los hombres se les estaría permitiendo acceder a niveles directivos a edades comparativamente menores que a las mujeres, a quienes se les estaría exigiendo más para ejercer el mismo tipo de posición.

Ilustración 30 Lima Metropolitana: Promedio de años de experiencia de mujeres que ocupan el cargo de gerentes o directoras, 2007-2016.

(años)

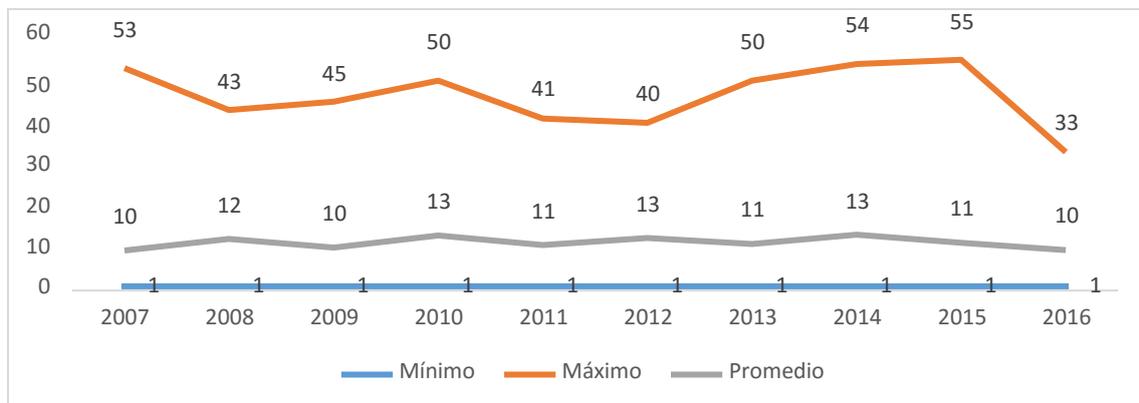


Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

En este caso, apreciamos que el promedio de años de experiencia al ejercer un cargo directivo se mantiene de manera más o menos constante para el caso femenino. Esto también puede decirse para el caso de los “picos” de la distribución, así como los los valores mínimos.

Ilustración 31 Lima Metropolitana: Promedio de años de experiencia de hombres que ocupan el cargo de gerentes y directores, 2007-2016.

(años)



Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

Tanto en el caso de los varones como en el de las mujeres se aprecia una tendencia al declive en los años de experiencia al ejercer un cargo directivo, pero en el caso de los varones esta tendencia

es más marcada. Aparentemente, la presión de la competencia tiende a ser mayor en el caso masculino para el caso de periodos recientes (2015 en adelante).

2.3. Horas de trabajo

Otra ilustración sumamente interesante vinculada al número de horas de trabajo, nos indica que en promedio los varones tienden a trabajar jornadas más largas que las mujeres

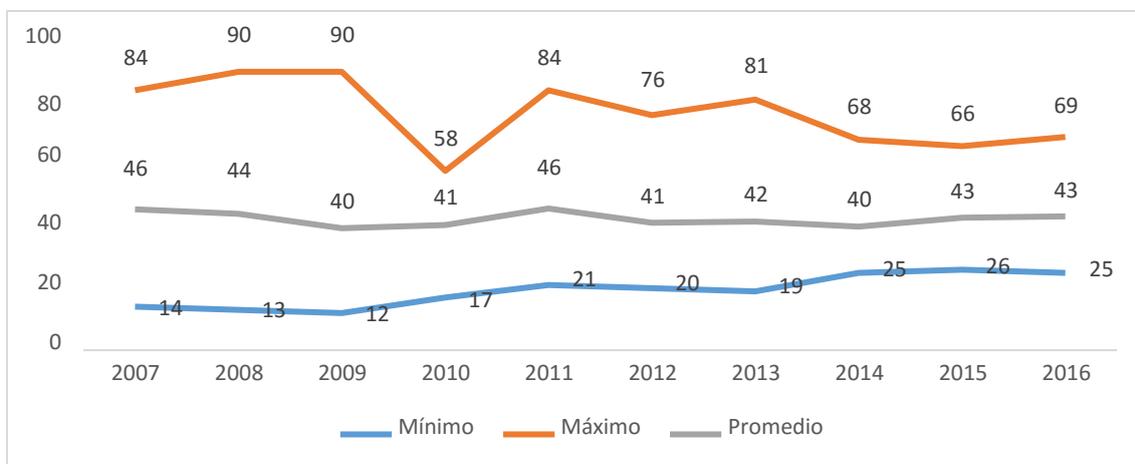
Ilustración 32 Lima Metropolitana: Promedio de Horas de trabajo de gerentes y directores, según sexo, 2007-2016.



Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

Probablemente esto se deba a los permisos por maternidad y el menor margen de sobretiempos que suelen estar dispuestas a hacer las mujeres.

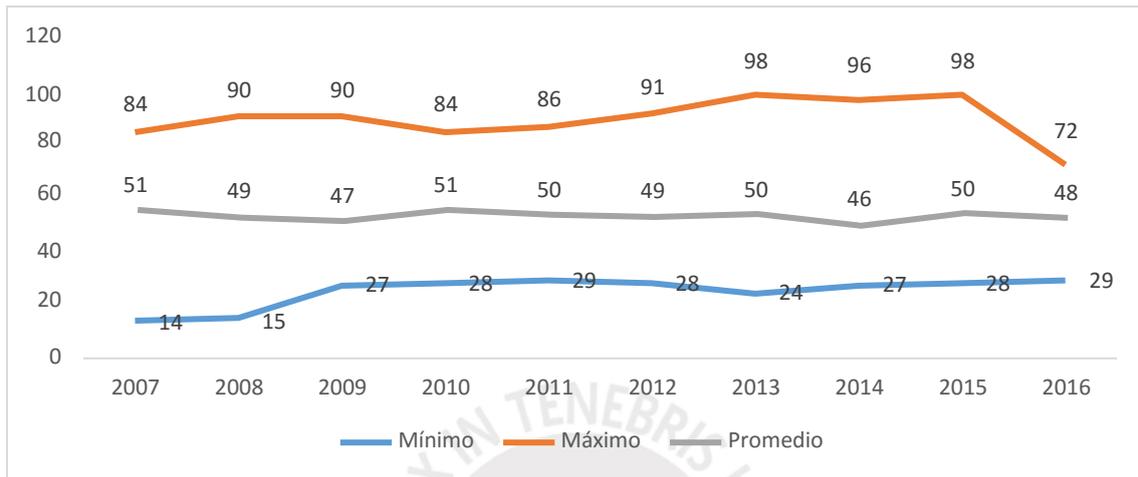
Ilustración 33 Lima Metropolitana: Promedio de Horas de trabajo mínimo, máximo y promedio de mujeres que ocupan cargos de gerente o directora, 2007-2016



Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

En este caso, sobre las horas promedio de trabajo de mujeres en posiciones de alta dirección, se comprueba una firme tendencia a reducir las brechas de tiempo de duración de las jornadas que puede existir en el caso de las mujeres. Es probable que esto se deba a una mayor observancia de los lineamientos legales, que por su misma índole tienden a suprimir la informalidad en los tiempos que la empresa permite y/o promueve en sus directivos.

Ilustración 34 Lima Metropolitana: Promedio de Horas de trabajo mínimo, máximo y promedio de hombres que ocupan cargos de gerente o directora, 2007-2016



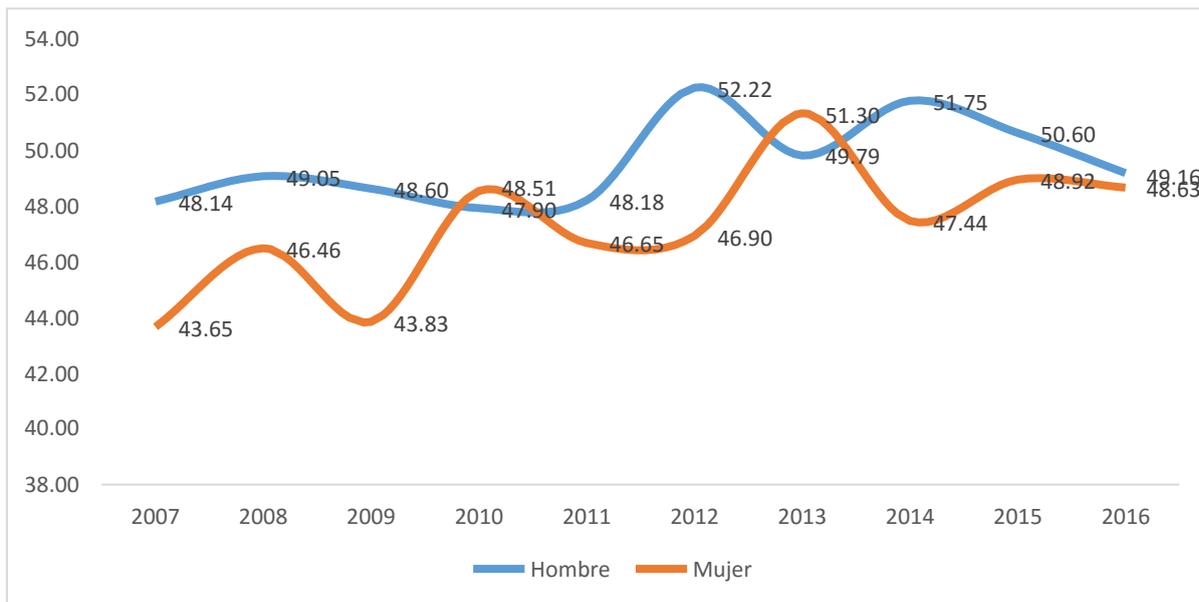
Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

A diferencia del caso femenino, en donde la tendencia de la conducta de las directivas proviene de restricciones de tiempo no ligadas necesariamente a lo laboral (sino más bien, poriblemente a lo familiar), en el caso de los varones parece ser que existe un marcado declive reciente, tal vez derivado a una mayor formalización de muchas empresas.

2.4. Edad

Sobre la edad de directivos en Lima Metropolitana, se comprueba un fenómeno aparentemente contradictorio en relación a la Ilustración 14, pues si bien en aquella se verificaba que las mujeres en cargo directivo tienden a tener mayor experiencia laboral que los hombres, las mujeres suelen, simultáneamente, tener menor edad que aquellos. (Por lo general, los años de experiencia y la edad suelen estar relacionados de manera directa, es decir, a mayor edad, más experiencia.)

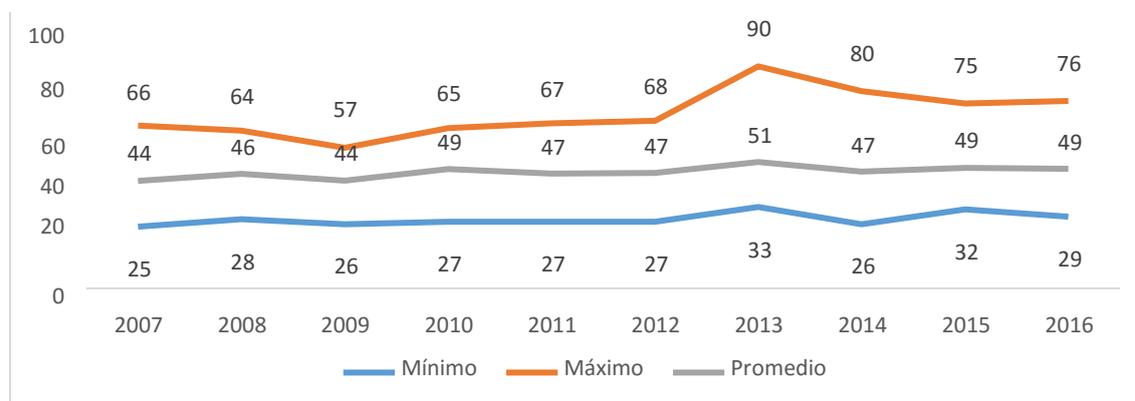
Ilustración 35 Lima Metropolitana: Promedio de Edad de gerentes o directoras, según sexo, 2007-2016



Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

En primer lugar, se puede comprobar que las diferencias en edad no son muy amplias (los promedios, por ejemplo, apenas varían en décimas de año). En segundo lugar, una explicación posible es que las mujeres empiezan a laborar a una edad más temprana, de forma tal que acumulan mayor experiencia a pesar de ser ligeramente más jóvenes. Por último, verificamos que la tendencia no es absolutamente uniforme, pues existen varios años (2010 y 2013) en los cuales la diferencia se revierte.

Ilustración 36 Lima Metropolitana: Promedio de edad mínima, máxima y promedio de mujeres que ocupan cargos de gerente o directora, 2007-2016

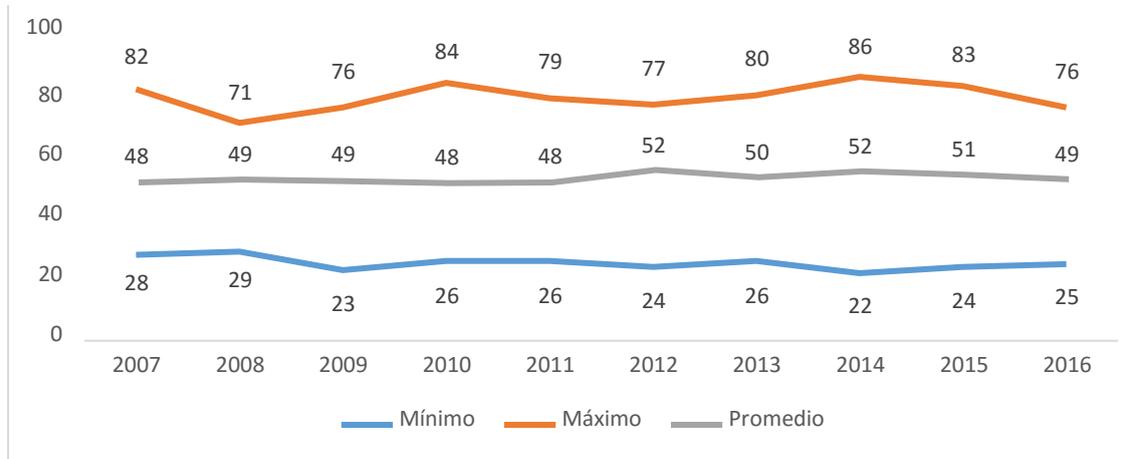


Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

En el caso de la edad de mujeres mínima, máxima y promedio en posiciones de alta dirección, comprobamos que la variación en la edad no ha experimentado altibajos demasiado marcados en

este lapso de diez años. En general, podría afirmarse que esta distribución en particular es bastante uniforme.

Ilustración 37 Lima Metropolitana: Promedio de edad mínima, máxima y promedio de hombres que ocupan cargos de gerente o director, 2007-2016



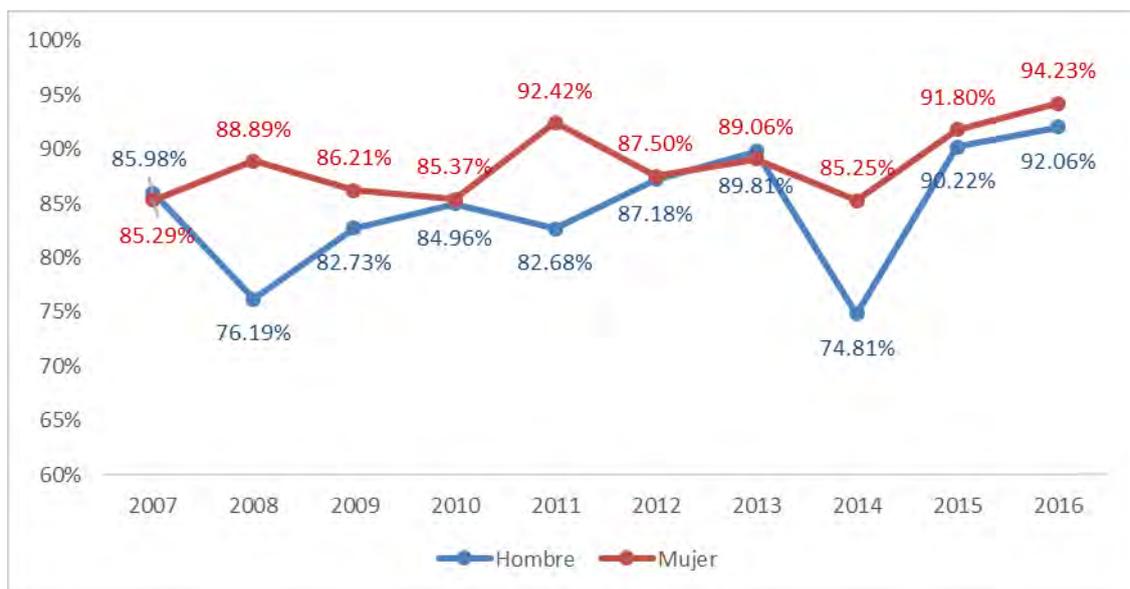
Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

Para el caso de los varones, la tendencia de edad mínima, máxima y promedio es bastante similar al caso femenino: las edades no varían demasiado durante el lapso de diez años.

2.5. Nivel educativo

En relación al nivel educativo, esta ilustración refuerza que dentro del segmento de personal encargado de posiciones directivas, las mujeres ostentan un nivel educativo superior, en promedio, al de los varones.

Ilustración 38 Lima Metropolitana: Nivel educativo superior universitario completo de gerente o director, según sexo, 2007-2016.



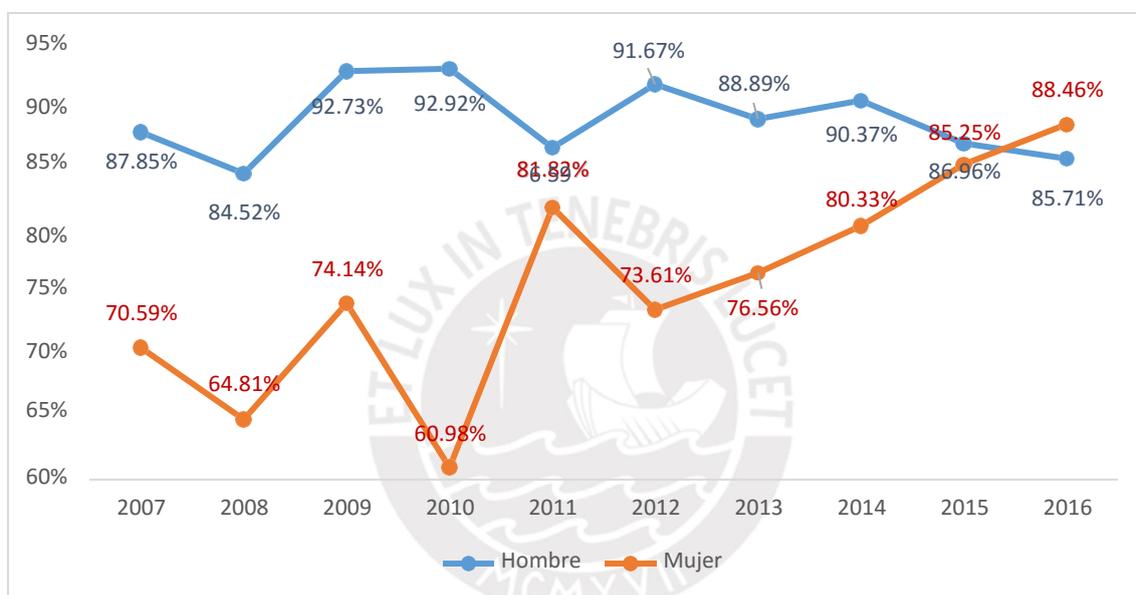
Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

Los datos sugieren que existe cierto nivel de “doble estándar”, en virtud del cual a las mujeres que acceden a los puestos directivos se les exige una mejor educación que a los varones.

2.6. Carga familiar

En general, en esta Ilustración apreciamos que la proporción de hombres con carga familiar es claramente superior a la de las mujeres. Esta tendencia es clara y sostenida anualmente durante toda la década estudiada.

Ilustración 39 Lima Metropolitana: Carga familiar de gerentes y directores, según sexo, 2007-2016.



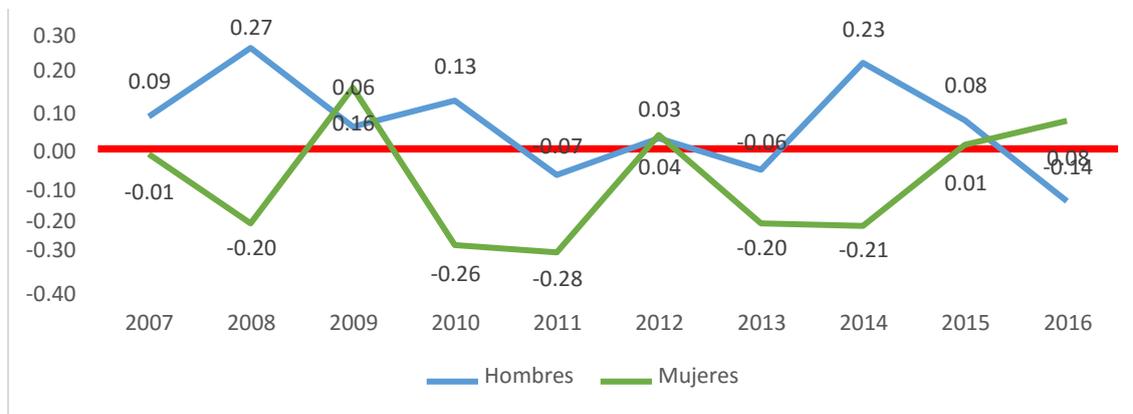
Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

¿Cuál podría ser la explicación para esta tendencia? Se puede conjeturar que estaríamos ante la manifestación estadística de un efecto de autoselección; es decir, muchas mujeres con mayor carga familiar sencillamente optan por no seguir en su labor profesional, lo cual deja a los hombres con carga familiar como mayoría en el segmento de personal directivo.

De lo expuesto hasta aquí hemos podido apreciar que existen marcadas diferencias salariales entre hombres y mujeres siendo que podemos apreciar que las mujeres en posiciones de alta dirección en Lima Metropolitana según el EPE, en relación a los hombres, presentan un número mayor de años de educación y tienen mayor número de años de experiencia a pesar de que tienen menos edad y laboran menos horas en comparación a los hombres, quienes cuentan con carga familiar en mayor proporción a las mujeres que ocupan posiciones de liderazgo.

En base a los resultados que arroja la revisión de variables años de experiencia, edad, horas de trabajo, carga familiar y nivel educativo por sexo, a continuación, se procederá a revisar los resultados que arroja la asociación de dichas variables con los ingresos.

Ilustración 40 Lima Metropolitana: Ingresos y edad de gerentes y directores, según sexo, 2007 - 2016.



Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

Este cuadro nos brinda información acerca del grado de asociación entre los ingresos y la edad de hombres y mujeres. El grado de asociación se define como un índice (“r de Pearson”) que puede tomar valores entre -1 (existe asociación inversa perfecta, es decir, si una variable se incrementa, la otra disminuye, y se puede predecir perfectamente el valor que tomará una de las variables con tan solo saber el valor de la otra), a 1 (existe asociación directa perfecta, es decir, si una variable se incrementa, la otra también aumenta, y se puede predecir perfectamente el valor que tomará una de las variables con tan solo saber el valor de la otra). Si el índice “r” toma un valor de 0 (cero) o cercano a cero, se interpreta que ambas variables no tienen ninguna relación entre sí. Para describir esto último se usa el término “independiente”.

En la Ilustración 24, se tiene que tomar en cuenta que la línea horizontal roja indica el punto en que ambas variables (ingresos y edad de la persona) son independientes, es decir, dejan de tener relación o asociación alguna. Mientras más cercano está el punto a la línea roja, menos relación tendrán la edad y el ingreso; mientras más lejano, más relación. Si el punto está lejano *por arriba*, entonces edad e ingresos estarán relacionadas de manera directa (aumenta uno, aumenta el otro); si el punto está lejano de la línea roja *por debajo*, entonces edad e ingresos estarán relacionadas de manera inversa (aumenta uno, disminuye el otro).

Con esto en mente, se ve que la relación entre ambas variables es en general baja o a lo más moderada (ningún índice llega siquiera a 0.3, y ninguno se aleja mucho de la línea roja). Esto significa que en general edad e ingresos sostienen entre sí una relación compleja, es decir, los ingresos dependen de muchos otros factores además de solo la edad. Claro está, tiene mucho

sentido, ya que normalmente en las empresas no se suele asignar la compensación económica basándose solamente en cuántos años tiene el empleado, y mucho menos tratándose de cargos directivos.

Por lo demás, si se compara a ambos sexos, se comprueba para el caso de los varones, que la relación dista de ser fuerte, tiende a ser directa. Esto implica que para el caso de los varones la edad es un factor que sí contribuye (directa, aunque entre leve y moderadamente) al monto de ingreso. En otras palabras, para el caso masculino, los hombres de mayor edad tienden a ganar más.

En contraste, para el caso femenino, la relación es inversa (aunque igualmente entre débil y moderada). Esto significa que, entre las mujeres, mientras mayor se hace la persona en el cargo directo, menos tenderá a ganar.

Una vez más, se ha hallado otro indicio que apunta de manera consistente a la existencia de un doble estándar, es decir, un sistema de tratamiento diferencial entre hombres y mujeres, en detrimento de estas últimas. Sin embargo, como una nota positiva, cabe señalar que esta tendencia parece revertirse en el último año analizado (2016)

Ilustración 41 Lima Metropolitana: Ingresos y horas trabajadas de gerentes y directores, según sexo, 2007-2016.

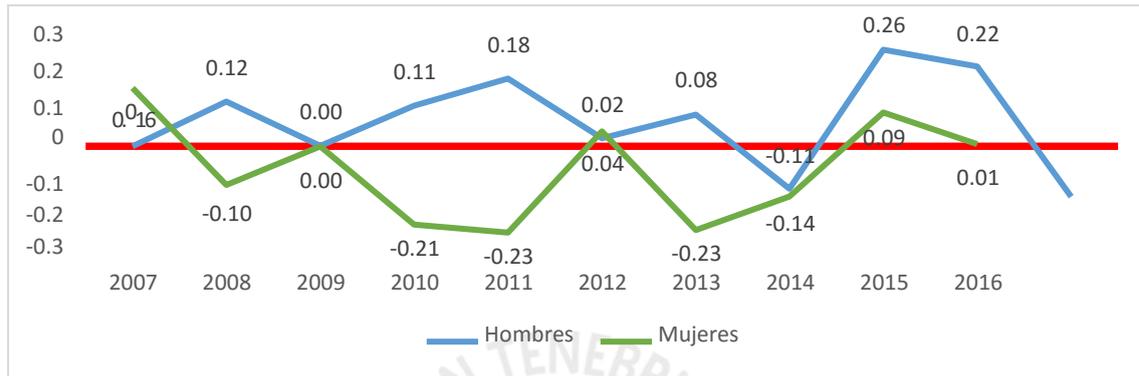


Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

En el caso de las horas de trabajo, esta Ilustración es similar a la anterior en cuanto a su lógica, aunque en este caso lo que muestra es una realidad algo más equitativa para ambos géneros. Lo que se está graficando aquí es la relación entre los ingresos y las horas trabajadas, comparando hombres y mujeres. En términos globales, se puede comprobar que la relación, en todos los casos, tiende a ser directa, es decir, mientras más horas labora la persona más ingresos tiende a ganar, sin importar el sexo (aunque en el caso de los varones, solo hay un caso en que la relación es ligeramente inversa, mientras que para las mujeres, existen dos casos). Esto último se ve

compensado, a favor de las mujeres, ya que hay dos valores extremos (años 2009 y 2014), en los que el ingreso sí estuvo, para el caso femenino, altamente relacionado con los ingresos. Esto revela la tendencia de las mujeres en cargo directivo a valorizar y hacer valorizar más su tiempo en la empresa, en comparación con el caso masculino. Esto lo lograrían ya sea siendo más eficientes en su uso del tiempo, o permaneciendo menos tiempo que un hombre en la organización (y ganando un salario similar).

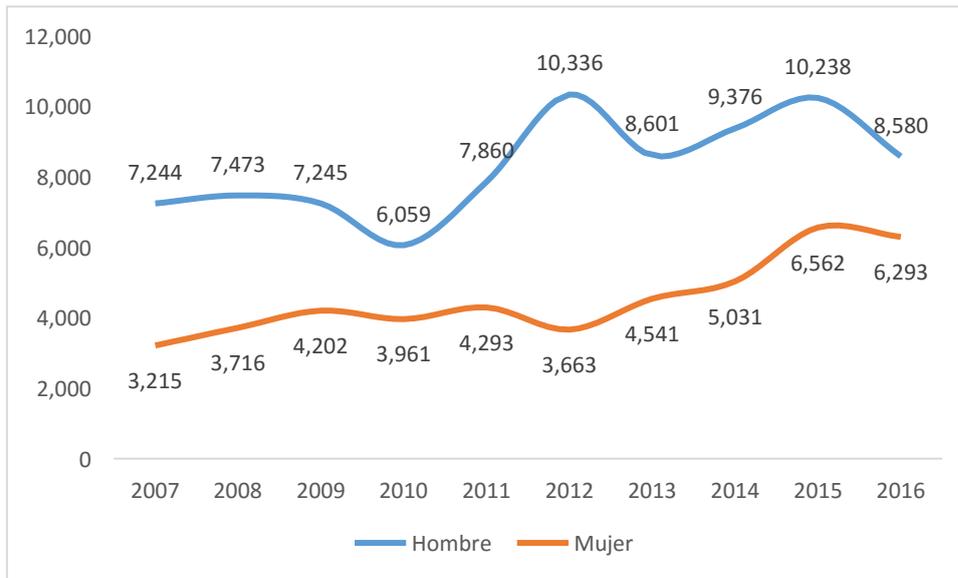
Ilustración 42 Lima Metropolitana: Ingresos y experiencia laboral de gerentes y directores, según sexo, 2007-2016.



Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

La asociación entre horas de trabajo e ingresos, diferenciado por sexo, es otra Ilustración similar a las anteriores. En este caso volvemos a comprobar que existe una desigualdad entre el grupo masculino y el femenino, en detrimento del último. En efecto, podemos comprobar, acudiendo a los datos, que las mujeres tienden en general a tener mayor cantidad de experiencia que los varones (aunque en ciertos periodos anuales esta diferencia se hace bastante tenue). Esto significa que, a mayor cantidad de años de experiencia, las mujeres tienden a ganar menos —lo cual sugiere un trato menos justo por parte de las empresas—, mientras que para el caso masculino, la experiencia y el nivel de ingresos sí van de la mano.

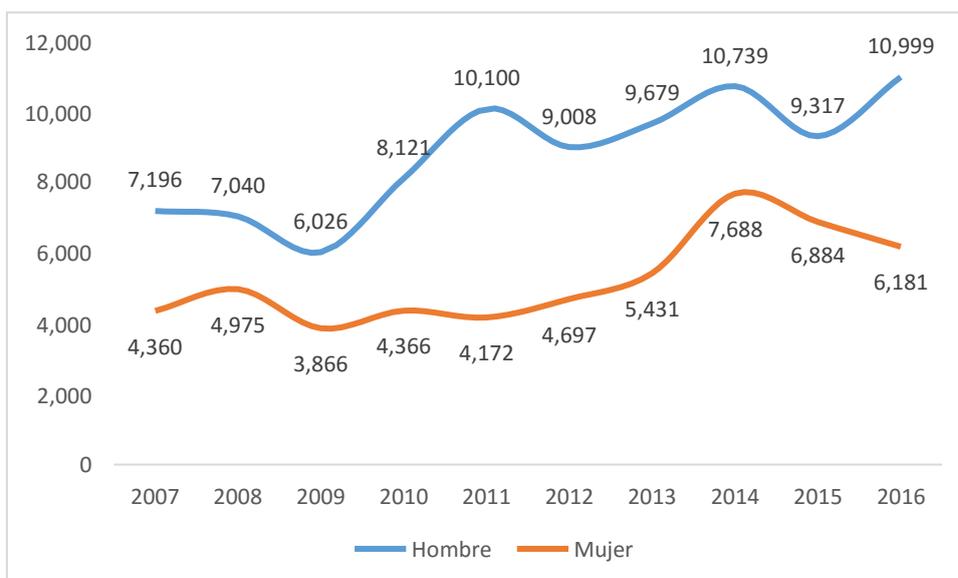
Ilustración 43 Lima Metropolitana: Ingresos de gerentes y directores con nivel superior universitario completo, según sexo, 2007-2016



Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

En relación al nivel de estudio, como se puede apreciar en este gráfico, la brecha persiste respecto a la diferencia de ingreso de hombres y mujeres cuando los hombres y mujeres tienen el mismo nivel educativo (universitaria completa) lo que demuestra que el mismo nivel de estudios no revela por sí mismo una causa de la diferencia salarial por sexo ya que, ambos sexos tienen en Lima Metropolitana la opción de estudiar los mismos niveles educativos y sin embargo, encontrándose en dicha posición, no perciben el mismo sueldo para posiciones de alta dirección.

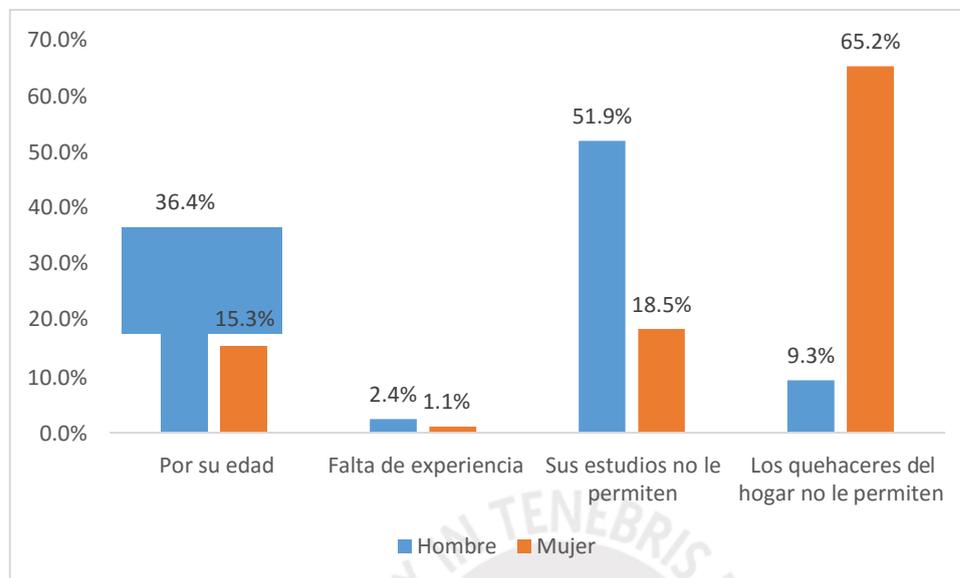
Ilustración 44 Lima Metropolitana: Ingresos de gerentes y directores con carga familiar, según sexo, 2007-2016



Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

Para el caso de los ingresos percibidos por hombres y mujeres que tienen carga familiar, es evidente que en posiciones de jefe de familia la disparidad salarial persiste a favor de los hombres, quienes perciben un mayor salario al de las mujeres; lo que evidencia que no sería una razón determinante para la diferencia salarial.

Ilustración 45 Lima Metropolitana: Razones por las que desocupados no buscan empleo, según sexo, 2007-2016.



Fuente: Elaboración propia. Basado en EPE, 2007-2016.

En esta línea, vemos aquí que las mujeres dejan de buscar empleo básicamente debido a que pasan a desempeñar una labor doméstica al interior de sus hogares, mientras que para los varones son los factores de edad y estudios los que impactan más en su desempleo. Cabe mencionar que la falta de experiencia prácticamente no afecta a hombres y mujeres ni arca una diferencia notable entre ambos.

Por tanto, de lo revisado es evidente que existe una relación compleja entre los factores de edad, años de experiencia, nivel de estudios y horas de trabajo siendo que, al igual que la carga familiar, estos factores según EPE no son determinantes en Lima Metropolitana en el período 2007-2016 para que hombres y mujeres que ocupan posiciones de alta dirección presenten una diferencia salarial.

3. Análisis las diferencias salariales de gerentes y directores, entre hombres y mujeres, atendiendo a la existencia de determinantes diferentes a las señaladas en 3.2.

Ahora que se conoce cómo ha sido el comportamiento histórico de los ingresos de hombres y mujeres en posiciones de gerentes y directores del período comprendido entre el año 2007 al 2016 en Lima Metropolitana en base a EPE, en este contexto, , empezaremos por determinar si existen

diferencias salariales entre el personal directivo masculino y femenino, para el caso de Lima Metropolitana de ENAHO del año 2016, clasificados en el anexo 3 de la presente investigación, siendo éste nuestro estudio de caso.

Luego pasaremos a revisar qué factores pueden estar incidiendo sobre esta diferencia (asumiendo que la haya). Según las hipótesis que hemos manejado (ver Matriz de Consistencia), procederemos a evaluar si existen diferencias entre hombres y mujeres en relación a las variables escogidas desde la literatura. Puntualmente, para determinar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la teoría del capital humano desarrollada por Becker (1971) explica las mismas en la educación y la experiencia (y con ello las horas de trabajo y la edad); mientras que la teoría de la discriminación del lado de la demanda analizado por Becker (1971) las explica en base a gustos o preferencias, entendidas como la carga familiar y el estado civil.

Se llama a estas seis variables “variables independientes”. Una variable independiente es aquella que, según nuestras hipótesis, incide sobre nuestra variable de interés. Por esa misma razón, se llama “variable dependiente” a la variable que, según nuestras hipótesis, sería afectada por las variables independientes. Generalmente, la variable dependiente es nuestra variable de estudio principal, la que queremos explicar y, eventualmente, predecir. En nuestro caso específico, la variable dependiente sería el salario percibido por los integrantes de la muestra. Por ejemplo, estamos bajo la hipótesis que la variable independiente “Educación” estaría incidiendo sobre la variable dependiente “salario”.

Si encontramos diferencias estadísticamente significativas en cualesquiera de estos siete factores o variables independientes, podríamos empezar a especular que tal(es) factores estarían contribuyendo a explicar la diferencia en el salario. (Usamos el término “contribuir” porque en general las variables independientes casi nunca logran explicar al 100% la variable dependiente; siempre existirán otros factores que no se llega a medir o siquiera a hipotetizar.)

En todos los casos aplicaremos el mismo procedimiento estadístico, el cual pasaremos a explicar.

Nuestra meta final es determinar si existen diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y varones miembros de la muestra, para cada variable independiente. ¿Qué significa la frase “estadísticamente significativo”? Significa que podemos afirmar, con un 95% de certeza, que las diferencias que encontramos en nuestra muestra reflejan diferencias que también existen en la población general, de la cual la muestra fue extraída.

Por ejemplo, si hallamos que hay una diferencia estadísticamente significativa en cuanto a la educación entre los hombres y mujeres de nuestra muestra, eso significa que podemos decir, con

un 95% de certeza, que esa diferencia se repite en la población, y que no es una mera “coincidencia”, ni el resultado del modo particular en que fue seleccionada la muestra.

(El 95% de certeza se traduce en un nivel de significancia “p”<0.05 para el estadístico de prueba que se usa. Por supuesto, el estadístico específico variará dependiendo de las características de las variables que estamos analizando, pero ya no entraremos en ese detalle en estos momentos).

3.1. Ingresos

Mediante este análisis comprobamos si la diferencia que existe entre el grupo de directivos masculinos y femeninos se debe al azar o es un reflejo de lo que realmente sucede a nivel de toda la población (en este caso, la población de Lima).

Tabla 4: Lima Metropolitana: Diferencias de Medias de Salario para muestras independientes de ingresos de gerentes y directores, según sexo, 2016

Estadísticas de grupo ^a											
Sexo		N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar						
¿Cuánto fue su ingreso total en el(a) ...	Hombre	32	8990.31	6987.821	1235.284						
	Mujer	19	5140.00	3692.810	847.189						
a. Ubicación Geográfica = Lima Metropolitana											
Prueba de muestras independientes ^a											
		de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						de la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inferior	Superior	
¿Cuánto fue su ingreso total en el(a) ... anterior, incluyendo las horas extras,	Se asumen varianzas iguales	10.086	.003	2.219	49	.031	3850.313	1735.364	362.967	7337.658	
	No se asumen varianzas iguales			2.571	48.530	.013	3850.313	1497.884	839.465	6861.160	
a. Ubicación Geográfica = Lima Metropolitana											

Fuente: Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.

Lo que nos dicen los resultados es que, en efecto, esta diferencia no es una coincidencia: las mujeres en cargo directivo realmente ganan menos que los varones (casi 74% menos, en promedio).

Tabla 5: Perú sin Lima Metropolitana: Análisis de Diferencias de Medias para muestras independientes de ingresos de gerentes y directores, según sexo, 2016

Estadísticas de grupo										
Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar						
¿Cuánto fue su ingreso total? - Monto S/. - Ingreso Total	Hombre	122	3263.21	1724.369	156.117					
	Mujer	62	2864.18	1125.153	142.895					
a. Ubicación Geográfica = Resto del país										
Prueba de muestras independentes										
		varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	de la diferencia	
		Inferior	Superior							
¿Cuánto fue su ingreso? - Monto S/. - Ingreso Total	Se asumen varianzas iguales	2.681	.103	1.651	182	.100	399.036	241.682	-77.823	875.894
	No se asumen varianzas iguales			1.885	170.831	.061	399.036	211.640	-18.730	816.801
a. Ubicación Geográfica = Resto del país										

Fuente: Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.

Esta vez hacemos la misma comparación; si analizamos a detalle, podremos empezar por observar que, a diferencia del caso limeño, en el grupo del resto del país la diferencia entre los grupos masculino y femenino no es tan grande (los varones, en promedio ganan “apenas” 13% más que las mujeres en cargo directivo). En efecto, cuando hacemos el análisis de diferencias estadísticas, comprobamos que tal diferencia podría deberse a características de la muestra. En otras palabras, esta diferencia salarial podría ser solo una coincidencia derivada de la muestra, y no tenemos la seguridad estadística como para afirmar que corresponde al modo en que se comporta la población en general.

En suma, estos dos análisis nos determinan que en Lima, a diferencia de lo que ocurre en provincia, sí existe una diferencia salarial entre directivos masculinos y femeninos.

3.2. Educación

Se analiza ahora el caso de la variable educación. Empezaremos por describir cuáles son los valores para el caso de nuestra muestra:

Tabla 6: Lima Metropolitana: Grados o niveles de estudios aprobados por gerentes y directores, según sexo, 2016

a		Sexo			
		Hombre		Mujer	
		Recuento	% del N de columna	Recuento	% del N de columna
¿Cuál es el último año o grado de estudios y nivel que aprobó? - Nivel	Sin Nivel	0	0.0%	0	0.0%
	Inicial	0	0.0%	0	0.0%
	Primaria Incompleta	1	2.5%	0	0.0%
	Primaria Completa	0	0.0%	0	0.0%
	Secundaria Incompleta	0	0.0%	0	0.0%
	Secundaria Completa	1	2.5%	0	0.0%
	Superior No Universitaria Incompleta	1	2.5%	0	0.0%
	Superior No Universitaria Completa	1	2.5%	3	14.3%
	Superior Universitaria Incompleta	2	5.0%	0	0.0%
	Superior Universitaria Completa	24	60.0%	12	57.1%
	Post-Grado Universitario	10	25.0%	6	28.6%

a. Ubicación Geográfica = Lima Metropolitana

Fuente: Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.

Se aprecia que la gran mayoría de personal directivo, de uno u otro sexo, ostentan niveles de educación superiores universitarios (o más). En el caso de los varones, se trata del 85%, y en el de las mujeres, casi exactamente la misma proporción: 85.7%

El cuadro siguiente nos indica el nivel de asociación entre ambas variables (educación y sexo):

Tabla 7: Lima Metropolitana: Análisis chi-cuadrado de asociación Sexo y Educación para gerentes y directores, 2016

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson ^a				
		Sexo		
¿Cuál es el último año o grado de estudios y	Chi-cuadrado	5.628		
	gl	6		
	Sig.	,466 ^{b,c}		
Los resultados se basan en filas y columnas no vacías en cada subtabla más interior.				
a. Ubicación Geográfica = Lima				
b. Más del 20% de las casillas de la subtabla han esperado recuentos de casilla menores que 5. Los resultados del chi-cuadrado podrían no ser válidos.				
c. El recuento de casilla mínimo esperado en esta subtabla es menor que uno. Los resultados del chi-cuadrado podrían no ser válidos.				

Fuente: Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.

Este segundo cuadro nos informa de lo siguiente: no existe una asociación estadísticamente significativa entre el sexo del directivo y el nivel de educación que posee, para el caso de la muestra limeña. Otros modos de decir lo mismo serían:

- No se puede predecir el nivel de educación de la persona basándose en el sexo de ésta (ni al contrario)
- El nivel de educación del directivo no varía en función del sexo
- No se puede decir que los varones y las mujeres ostenten niveles educativos distintos

¿Qué significan las advertencias lanzadas por nuestro software estadístico acerca de la validez del “chi-cuadrado”?

Normalmente, todas las pruebas estadísticas asumen ciertas cosas. Cuando esas presunciones estadísticas no se cumplen totalmente, el software estadístico suele advertir que la prueba estadística podría no ser válida. En el caso específico de la prueba estadística que hemos usado, llamada “chi-cuadrado”, ésta se basa en una tabla que contiene todas las combinaciones posibles de ambas variable. En este caso, los valores posibles para la variable “sexo” son “Hombre” y “Mujer”, y los valores posibles para la variable “nivel Educativo” son “Primaria”, “Secundaria”, etc. La prueba “chi-cuadrado” ha hallado que hay casillas vacías asume que los valores están distribuidos de manera más o menos homogénea en cada casilla. En el caso de nuestra muestra, esto no se da (hay varias casillas en blanco), pero la razón para que no se dé no tiene que ver con algún sesgo inexplicable, sino al contrario, bastante lógico. En primer lugar, no es que, por ejemplo, no haya personas con educación inicial, primaria, etc., ya que los integrantes de la muestra sí tienen esos niveles educativos, pero solo se los ha registrado por su máximo nivel de

educación. En segundo lugar, la ausencia de valores en las casillas de niveles educativos bajos es explicable por el tipo de muestra del que hablamos (directivos).

Por lo tanto, podemos asumir como válidos los resultados.

Tabla 8: Lima Metropolitana: Comparación de proporciones de último año de estudios y nivel aprobado por gerentes y directores, según sexo, 2016

		Sexo				
		Hombre	Mujer			
		(A)	(B)			
¿Cuál es el último año o grado de estudios y nivel que aprobó? - Nivel	Sin Nivel	. ^b	. ^b			
	Inicial	. ^b	. ^b			
	Primaria Incompleta		. ^b			
	Primaria Completa	. ^b	. ^b			
	Secundaria Incompleta	. ^b	. ^b			
	Secundaria Completa		. ^b			
	Superior No Universitaria Incompleta		. ^b			
	Superior No Universitaria Completa					
	Superior Universitaria Incompleta		. ^b			
	Superior Universitaria Completa					
	Post-Grado Universitario					

Los resultados se basan en pruebas de dos caras con un nivel de significación ,05. Para cada pareja significativa, la clave de la categoría con la menor proporción de columna aparece debajo de la categoría con la mayor proporción de columna.

a. Ubicación Geográfica = Lima Metropolitana

b. Esta categoría no se utiliza en las comparaciones porque su proporción de columna es igual a cero o uno.

c. Las pruebas se ajustan para todas las comparaciones por parejas dentro de una fila de cada subtabla más interior utilizando la corrección Bonferroni.

Fuente: Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.

La Tabla 8 nos indica que, ya a un nivel de mayor detalle, no hay ningún nivel educativo específico en el que exista una diferencia estadísticamente significativa entre la proporción de hombres y mujeres.

Nuestra conclusión respecto de esta variable es que, al no existir diferencia estadísticamente significativa en cuanto a los niveles de educación, las diferencias salariales existentes entre

hombres y mujeres se explican por motivos distintos a la educación. Otros modos de decir lo mismo:

- No se puede afirmar que los hombres ganen más, (en promedio) que las mujeres debido a que tienen una mayor educación
- No se puede afirmar que las mujeres ganen menos, (en promedio) que los hombres debido a que tienen una menor educación
- Siendo todo lo demás igual, la educación no es un criterio fundamental para asignar salarios en el personal directivo de Lima

3.3. Años de experiencia

La pregunta aquí es: ¿será la experiencia la razón por la que en Lima los varones ganan en promedio 74% más salario que las mujeres? Para empezar, la tabla de estadísticas de grupo:

Tabla 9: Lima Metropolitana: Estadísticas grupales de experiencia laboral de gerentes y directores, según sexo, 2016

Estadísticas de grupo^a

Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
¿Cuánto tiempo trabaja Ud., en esta Ocupación Principal? - Años	40	10.38	9.122	1.442
Hombre				
Mujer	21	8.43	9.786	2.135

a. Ubicación Geográfica = Lima Metropolitana

Fuente: Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.

Se comprueba que los varones tienden a tener una mayor experiencia laboral que las mujeres.

Tabla 10: Lima Metropolitana: Prueba de muestras independientes para años de experiencia laboral de gerentes y directores, según sexo, 2016

Prueba de muestras independientes										
		de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	de la diferencia	
									Inferior	Superior
¿Cuánto tiempo trabaja Ud., en esta Ocupación Principal? - Años	Se asumen varianzas iguales	.003	.956	.772	59	.443	1.946	2.520	-3.097	6.989
	No se asumen varianzas iguales			.755	38.322	.455	1.946	2.577	-3.269	7.162

a. Ubicación Geográfica = Lima Metropolitana

Fuente: Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.

Pero luego de consultar la tabla 10, se comprueba que tal diferencia no es estadísticamente significativa. Es decir:

- Ser varón y tener un puesto directivo no necesariamente implica que se tiene más experiencia laboral que una mujer en el mismo puesto
- Hombres y mujeres tienen niveles de experiencia similares al ejercer cargos directivos
- En Lima, las empresas no le piden más ni menos experiencia laboral a las mujeres que a los hombres, al momento de asignarlos a puestos directivos
- La experiencia laboral no es una razón que explique el mayor salario promedio de los varones en relación a las mujeres.

3.4. Edad

No existe evidencia estadística con un nivel de significancia de 0.05 para afirmar que existen diferencias significativas entre la edad promedio de hombres y las mujeres.

Tabla 11 Lima Metropolitana: Estadísticas de grupo del análisis de edad de gerentes y directores, según sexo, 2016

Estadísticas de grupo ^a					
Sexo		N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
¿Qué edad tiene en años cumplidos?	Hombre	40	48.88	13.734	2.172
	Mujer	21	43.90	10.530	2.298

a. Ubicación Geográfica = Lima Metropolitana

Fuente: Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.

Tabla 12 Lima Metropolitana: Prueba de muestras independientes de la variable edad de gerentes y directores, según sexo, 2016.

Prueba de muestras independientes ^a										
		calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	error estándar	confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
¿Qué edad tiene en años cumplidos?	Se asumen varianzas iguales	4.475	.039	1.448	59	.153	4.970	3.433	-1.899	11.839
	No se asumen varianzas iguales			1.572	50.868	.122	4.970	3.162	-1.377	11.318

a. Ubicación Geográfica = Lima Metropolitana

Fuente: Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.

Luego, de la revisión de la existencia de asociación lineal entre ingresos y edad entre hombres y mujeres en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2016) advertimos que no existe tal conforme apreciamos en la tabla siguiente.

Tabla 13 Lima Metropolitana: Análisis de correlaciones entre ingresos y edad e gerentes y directores, 2016

Correlaciones ^a			
		¿Cuánto fue su ingreso total?	¿Qué edad tiene en años cumplidos?
¿Cuánto fue su ingreso total?	Correlación de Pearson	1	.085
	Sig. (bilateral)		.554
	N	51	51
¿Qué edad tiene en años cumplidos?	Correlación de Pearson	.085	1
	Sig. (bilateral)	.554	
	N	51	61

a. Ubicación Geográfica = Lima Metropolitana

Fuente: Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.

Por lo expuesto, podemos concluir que:

- Ser varón y tener un puesto directivo no necesariamente implica que se tiene más edad que una mujer
- Hombres y mujeres tienen edad similar al ejercer cargos directivos
- En Lima, las empresas no le piden más ni menos edad a las mujeres que a los hombres, al momento de asignarlos a puestos directivos

- La edad no es una razón que explique el mayor salario promedio de los varones en relación a las mujeres.

3.5. Horas de Trabajo

¿Será que los varones ganan más porque trabajan más horas? Comprobemos esta hipótesis mediante el siguiente análisis.

Tabla 14: Lima Metropolitana: Estadísticas de Grupo de horas de trabajo de gerentes y directores, según sexo, 2016

Estadísticas de grupo^a

Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
¿Cuántas horas trabajó la semana pasada, en su ocupación principal, el día: Total	40	45.10	15.720	2.486
Hombre				
Mujer	21	40.86	12.451	2.717

a. Ubicación Geográfica = Lima Metropolitana

Fuente: Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.

Inicialmente, comprobamos que, en efecto, los varones laboran por más horas semanales. Veamos si esta diferencia es estadísticamente significativa.

Tabla 15: Lima Metropolitana: Prueba de muestras independientes de la variables horas de trabajo de gerentes y directores, 2016

		Prueba de muestras independientes									
		de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						de la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inferior	Superior	
¿Cuántas horas trabajó la semana pasada, en su ocupación principal, el día: Total	Se asumen varianzas iguales	1.004	.320	1.072	59	.288	4.243	3.960	-3.680	12.166	
	No se asumen varianzas iguales			1.152	49.650	.255	4.243	3.682	-3.155	11.641	

a. Ubicación Geográfica = Lima Metropolitana

Fuente: Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.

Vemos que esta diferencia tampoco es estadísticamente significativa, pues el nivel de significancia estadística se encuentra por encima del 5% ($p > .05$). Esto significa que, si bien

promedio los hombres de esta muestra trabajan más horas a la semana que las mujeres, esta diferencia no es lo suficientemente consistente como para reflejar a la población.

Es decir:

- Entre los directivos de empresas ubicadas en Lima, hombres y mujeres trabajan un número de horas semanales comparable
- Ninguno de los sexos trabaja más tiempo que el otro, entre los directivos de Lima
- La diferencia salarial entre los sexos no puede ser explicada usando la variable Horas de Trabajo

De hecho, ya que la variable “Ingresos” y la variable “Horas de Trabajo Semanal” son ambas cuantitativas y medidas en escala de intervalo/razón (esto último es solo una manera de decir que los números con que expresamos estas dos variables representan cantidades reales y tangibles, en vez de simples estimaciones o distinciones), podemos calcular la correlación o asociación estadística directa entre ambas.

Tabla 16: Lima Metropolitana: Correlación entre Horas de Trabajo Semanal e Ingreso Total de gerentes y directores, 2016

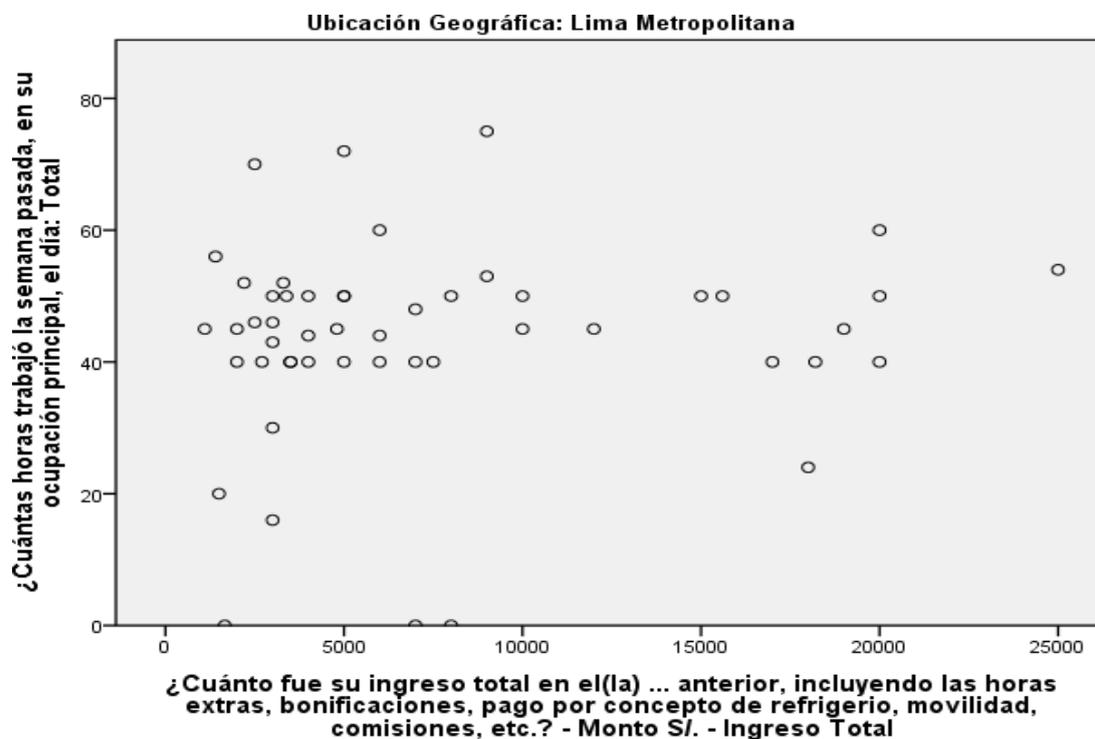
		¿Cuál es su ingreso total?	¿Cuántas horas trabajó la semana pasada, en su ocupación principal, el día: Total
¿Cuál es su ingreso total?	Correlación de Pearson	1	.103
	Sig. (bilateral)		.473
	N	51	51
¿Cuántas horas trabajó la semana pasada?	Correlación de Pearson	.103	1
	Sig. (bilateral)	.473	
	N	51	61

a. Ubicación Geográfica = Lima Metropolitana

Fuente: Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.

La Tabla 16 nos indica que el nivel de correlación es .103, y no es estadísticamente significativa; es decir, no podemos negar la Hipótesis Nula (en este caso, la Hipótesis Nula sería: “Horas de Trabajo e Ingreso Salarial no están relacionados”).

Ilustración 46 Lima Metropolitana: Diagrama de Dispersión de las Horas de Trabajo e Ingreso Total de gerentes y directores, 2016



Fuente: Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.

Para entender a cabalidad la ilustración 45 habrá que complementar la explicación ya realizada acerca del índice de correlación.

Aunque esto no se haya especificado antes, el índice de correlación es una herramienta diseñada para detectar específicamente asociación *lineal*. La asociación lineal es un tipo de asociación en el que, a cada cambio en una de las variables, le corresponderá un cambio proporcional en la otra. Por ejemplo, si las horas de trabajo estuvieran asociadas de manera lineal con los ingresos, el aumento de horas de trabajo se asociaría con un aumento en el ingreso salarial. Si alguien trabaja dos horas más a la semana, el incremento en su salario (sea cual sea este en términos exactos) debería ser aproximadamente el doble que el incremento salarial de aquella persona que solo trabajara una hora semanal más.

La asociación lineal puede ser positiva (cuando aumenta una variable, la otra también aumentará proporcionalmente), o negativa (cuando aumenta una variable, la otra *disminuirá* proporcionalmente). En el caso de las horas de trabajo y el salario, esperaríamos que la asociación fuera positiva (aumentan las horas de trabajo semanal, aumenta el salario). Por el contrario, si habláramos ahora del número de horas de ausencia (una variable que no hemos medido en este caso, pero valga como ejemplo) y el salario, esperaríamos que la asociación lineal, de existir, fuera negativa: a un *aumento* en el número de horas de ausencia le correspondería una *disminución* en el salario (y también, al contrario: esperaríamos que el aumento en el salario mensual se asociara a un menor número de horas de ausencia).

Entre otras razones, una asociación lineal se llama así porque, al graficar los puntos de datos para cada individuo en un diagrama de dispersión, tales puntos tienden a agruparse formando una línea (o acercándose a algo que se parece a una línea). Si la asociación lineal es positiva, la línea tendrá su punto más bajo cerca del origen de las coordenadas (la esquina inferior izquierda del diagrama), y su punto más alto tenderá a estar en la esquina superior derecha del diagrama. Por el contrario, si la asociación lineal es negativa, la línea tenderá a tener su punto más alto en la esquina superior izquierda, y su punto más bajo en la esquina inferior derecha.

Si no existe asociación lineal, entonces los puntos se distribuirán por todo el diagrama de dispersión sin formar ningún patrón reconocible. El resultado se parece a los puntos que se formarían si alguien salpicara pintura al azar sobre una pared.

Habiendo dicho esto, vemos que la Ilustración 45 nos indica precisamente esto último: no hay ningún patrón claro de asociación lineal. No es más que la expresión gráfica de un índice de correlación cercano a cero.

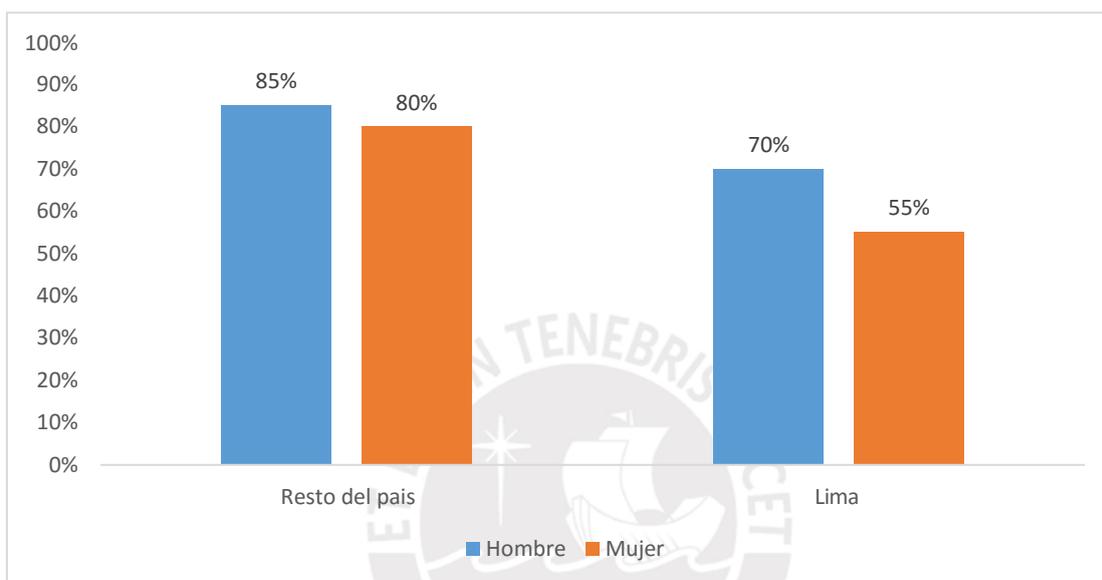
Dicho sea de otro modo:

- El incremento de horas de trabajo no se traduce en un incremento en el nivel salarial, para ninguno de los sexos.
- La cantidad de horas semanales de trabajo es independiente del salario
- No se puede estimar confiablemente el nivel salarial usando las horas semanales de trabajo como dato.
- Las horas de trabajo semanal no influyen en el nivel salarial de la persona (y viceversa), sea esta hombre o mujer.

3.6. Carga Familiar

En Lima Metropolitana, hemos apreciado que gerentes y directores, el porcentaje de hombres que cuentan con carga familiar es mayor al de las mujeres. Puntualmente, en Lima Metropolitana, el 55% de mujeres que ocupan posiciones de gerentes o directores tienen carga familiar frente a un 70% de hombres que ocupan posiciones de gerentes o directores y tienen carga familiar.

Ilustración 47 Lima Metropolitana y Resto del Perú: Carga familiar de gerentes y directores, según sexo, 2016.



Fuente: Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.

Como es lógico, en el caso del Resto del Perú sin considerar Lima Metropolitana, el porcentaje de mujeres que ocupan posiciones de gerentes o directores y tienen carga familiar es mayor al de las mujeres que ocupan posiciones de gerentes o directores en Lima Metropolitana. Sin embargo, la proporción entre mujeres frente a hombres que tienen carga familiar se mantiene. Puntualmente, 80% de mujeres que ocupan posiciones de gerentes o directores tienen carga familiar frente a un 85% de hombres que ocupan posiciones de gerentes o directores y tienen carga familiar.

En efecto, en Lima Metropolitana alrededor de 30 hombres gerentes y directores tienen carga familiar frente a 16 mujeres que ocupan cargos de gerentes y directores. Mientras que, en el Resto del Perú (sin considerar Lima Metropolitana), alrededor de 109 hombres gerentes y directores tienen carga familiar frente a 61 mujeres que ocupan cargos de gerentes y directores.

Cabe señalar que en Lima Metropolitana alrededor de 7 hombres gerentes y directores no tienen carga familiar frente a 8 mujeres que ocupan cargos de gerentes y directores. Mientras que, en el

Resto del Perú (sin considerar Lima Metropolitana), alrededor de 18 hombres gerentes y directores no tienen carga familiar frente a 15 mujeres que ocupan cargos de gerentes y directores.

Frente a este escenario, los ingresos para gerentes y directores sin y con carga familiar persisten en la misma diferencia. Así, en Lima Metropolitana los hombres gerentes y directores que tienen carga familiar perciben un ingreso de S/ 7,231.00 Soles frente a las mujeres que bajo las mismas condiciones perciben un ingreso de S/ 5,160.00 Soles. Mientras que, en el Resto del Perú (sin considerar Lima Metropolitana), los hombres gerentes y directores que tienen carga familiar perciben un ingreso de S/ 3,522.00 Soles frente a las mujeres que bajo las mismas condiciones perciben un ingreso de S/ 2,947.00 Soles.

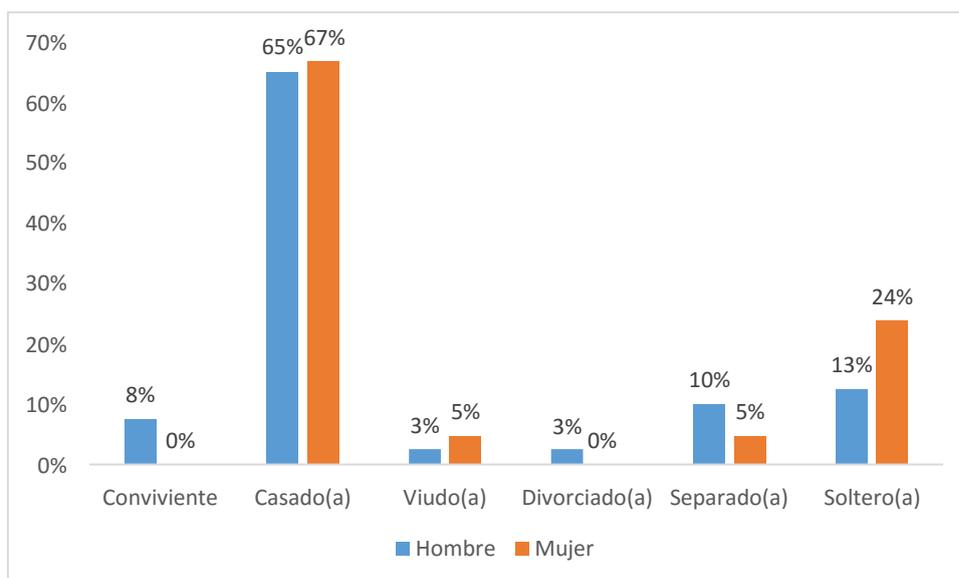
De otro lado, en Lima Metropolitana los hombres gerentes y directores que no tienen carga familiar perciben un ingreso de S/ 4,270.00 Soles frente a las mujeres que bajo las mismas condiciones perciben un ingreso de S/ 3,368.00 Soles. Mientras que, en el Resto del Perú (sin considerar Lima Metropolitana), los hombres gerentes y directores que no tienen carga familiar perciben un ingreso de S/ 3,390.00 Soles frente a las mujeres que bajo las mismas condiciones perciben un ingreso de S/ 2,756.00 Soles.

En general, lo explicado revela que la proporción de hombres con carga familiar es claramente superior a la de las mujeres. Esta tendencia se conjetura se explica porque muchas mujeres con mayor carga familiar optan por no seguir en su labor profesional, lo cual deja a los hombres con carga familiar como mayoría en el segmento de personal directivo.

3.7. Estado civil

De la revisión del estado civil, se puede apreciar que las mujeres y hombres son mayoritariamente casados y solteros, sin diferencia.

Ilustración 48 Lima Metropolitana: Estado civil de gerentes y directores, según sexo, 2016



Fuente: *Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.*

Como vemos tanto hombres y mujeres se encuentran en una proporción semejante solteros o casados; lo que nos permite concluir que no existe evidencia estadística para afirmar una diferencia por sexo en base al estado civil conforme a las pruebas chi cuadrado.

Tabla 17 Lima Metropolitana: Pruebas de chi-cuadrado de Pearson sobre el estado civil de gerentes y directores, según sexo, 2016

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson ^a		Sexo
¿Cuál es su estado civil o conyugal?	Chi-cuadrado	3.856
	gl	5
	Sig.	,570 ^{b,c}
Los resultados se basan en filas y columnas no vacías en cada subtabla más interior.		
a. Ubicación Geográfica = Lima Metropolitana		
b. Más del 20% de las casillas de la subtabla han esperado recuentos de casilla menores que 5. Los resultados del chi-cuadrado podrían no ser válidos.		
c. El recuento de casilla mínimo esperado en esta subtabla es menor que uno. Los resultados del chi-cuadrado podrían no ser válidos.		

Fuente: *Elaboración propia. Basado en ENAHO, 2016.*

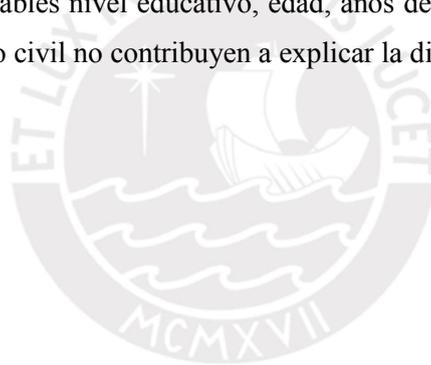
De todo lo expuesto, podemos apreciar que no existen diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y varones miembros de la muestra de ENAHO 2016, para cada variable independiente por lo que, podemos concluir que de forma independiente las variables nivel educativo, edad, años de experiencia, horas de trabajo, carga familiar y estado civil no contribuyen a explicar la diferencia de salario por sexo; debiéndose a otras circunstancias, que nosotros, conforme a lo explicado en el capítulo primero atribuiremos a la discriminación y desestimamos que conforme Becker se comprueben las teorías de los gustos o preferencias y, la del capital humano.

CONCLUSIONES

1. Como hemos visto, la regulación nacional (de acuerdo a la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remuneración entre varones y mujeres, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 002-2018-TR) al amparo de la legislación internacional, no es suficiente en materia de igualdad remunerativa, menos aún para posiciones de alta dirección por lo que, se hace necesario la regulación específica. Actualmente suplen dicho vacío la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema pero como es evidente solo respecto a aquellos casos detectables por la trabajadora demandante, discriminada salarialmente por razón de su sexo.
2. Desde la literatura, para determinar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la teoría del capital humano desarrollada por Becker (1971) explica las mismas en la educación y la experiencia (y con ello las horas de trabajo y la edad); mientras que la teoría de la discriminación del lado de la demanda analizado por Becker (1971) las explica en base a gustos o preferencias; teorías que no se comprueban para el presente caso lo que nos permite hipotetizar que en la actualidad una razón sustancial para justificar las diferencias salariales es la discriminación. .
3. Desde las estadísticas del empleo del Perú en Latinoamérica y Lima Metropolitana 2007-2016, se ha comprobado que es imprescindible un equilibrio en los roles en el hogar a fin de lograr la plena participación de la mujer en igualdad de oportunidades independientemente de su condición de mujer, nivel educativo o edad; de modo que cuente con las oportunidades para acumular la experiencia necesaria para ocupar una posición en igualdad de condiciones que un hombre.
4. Para el Perú y Lima Metropolitana a la fecha se han desarrollado documentos de investigación referidos al posicionamiento de la mujer en el mercado laboral sin abordar la ocupación de cargos de directoras o gerentes en comparación a los hombres. Dicha información revela que los hombres perciben un ingreso promedio mensual superior al de las mujeres, que las determinantes para el grupo de Perú y Lima Metropolitana en líneas generales pueden ser atribuidas a la mayor cantidad de horas de trabajo remunerado y al mayor nivel de educación, mostrándose estas condiciones preferentemente en los hombres casados. Esto, evidencia que la asunción de la carga de trabajo no remunerado por parte de las mujeres es automática, justificada en la existencia de roles de género establecidos

culturalmente en la sociedad que revelan la asignación de la carga familiar de cuidado y mantenimiento de los hijos y del hogar a las mujeres.

5. Del análisis de instrumentos de medición tales como ENAHO del período 2016 así como EPE del comprendido entre el 2007 al 2016; se revisó cómo se comportan los ingresos como variable dependiente respecto a las siguientes variables independientes: educación, edad, experiencia, número de horas de trabajo así como carga familiar y estado civil; para el grupo específico de estudio los gerentes y directores en Lima Metropolitana. De lo verificado es evidente que existe una relación compleja entre los factores de edad, años de experiencia, nivel de estudios y horas de trabajo siendo que, al igual que la carga familiar, estos factores según EPE no son determinantes en Lima Metropolitana en el período 2007-2016 para que hombres y mujeres que ocupan posiciones de alta dirección presenten una diferencia salarial. Por su parte, en el caso de ENAHO 2016, se verificó que no existen diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y varones miembros de la muestra, para cada variable independiente por lo que, podemos concluir que de forma independiente las variables nivel educativo, edad, años de experiencia, horas de trabajo, carga familiar y estado civil no contribuyen a explicar la diferencia de salario por sexo.



RECOMENDACIONES

- 1.1.1. Es evidente que la discriminación salarial en posiciones de alta dirección es decir, la elección arbitraria del sexo para que las mujeres sean remuneradas de forma diferenciada (a favor de los hombres) es de índole cultural. Por ello, es imprescindible que el enfoque de género se encuentre presente en todos los aspectos, especialmente educación; solo ello, contribuir a cambiar cómo pensamos. .
- 1.1.2. Es importante que el gobierno cree formas de conciliación de la vida familiar y el trabajo para el ejercicio par de hombres y mujeres; de tal forma que más mujeres ocupen puestos de liderazgo.
- 1.1.3. Es imprescindible que la legislación regule de forma pormenorizada los protocolos de fiscalización de la ley de igualdad remunerativa de hombres y mujeres así como emita guías modelo para el tratamiento remunerativo par. No basta una ley y su reglamento.
- 1.1.4. Es importante que INEI fomente en el Perú la elaboración de un estudio estadístico de carácter analítico y descriptivo sectorizado por niveles ocupacionales (obrero, empleado, gerentes y directores, otros), en relación a la mujer y su participación en el mercado de trabajo, considerando dentro de los aspectos de estudio el remunerativo.

REFERENCIAS

- Abad, S. (2011). *Informe sobre la inconstitucionalidad del inciso 3 del artículo 173 del Código Penal Peruano*. Lima: Movimiento Manuela Ramos/PROMSEX.
- ACTRAV. (01 de 07 de 2013). *Trasnversalidad del género*. Recuperado el 01 de 07 de 2013, de ACTRAV Turín- Programa de formación obrera: www.actrav-courses.itcilo.org
- Andrade, E. D. (2015). *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la Ley No 20.348 para avanzar en justicia de género*. Santiago de Chile : Departamento de Estudios de la Dirección de Trabajo de Chile.
- Becker, G. (1971). *The Economics of discrimination*. London: The University of Chicago Press.
- Becker, G. (11 de Noviembre de 1993). *Human Capital*. Obtenido de The Concise Encyclopedia of Economics: <http://www.econlib.org/library/enc1/HumanCapital.html>
- Blancas, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blau, F., & Khan, L. (2016). *The Gender Wage Gap: Extents.Trends and Explanations*. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Blinder. (1973). Wage discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". *Journal of Human Resources*, 436-455.
- CEPAL. (2016). *Panorama Social en América Latina 2016*. Santiago de Chile : CEPAL.
- Cerna , M., Estrada, M., & Godoy, R. (1997). Género y Trabajo femenino en el Perú. *Revista Latinoamerica Enfermagem*, 23-31.
- Congreso. (1993). *Constitución Política del Perú de 1993*. Lima: Congreso de la República del Perú.
- Eguiguren, F. (1997). Principio de Igualdad y derecho a la no discriminación. *Revista Ius et Veritas* , 63-72.
- Fernández, M. d. (2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia . *Desarrollo y Sociedad* 58, 165-208.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Lucio Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw Hill.
- Huerta, L. A. (2005). El derecho a la igualdad . *Revista Pensamiento Constitucional*, 307-334.
- INEI. (2017). *Brechas de género 2017. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Lima : INEI .
- INEI. (2017). *Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento 2007-2016*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Jacob Mincer. (1962). *Labor force participation of married women: a study of labor supply*. Princeton: Princeton University Press.
- Lavado, T. (2017). *Penalizaciones salariales por maternidad: El costo de ser madre en el Perú*. Lima: Consorcio de investigación económico y social.
- Lazear, E. (2015). *Gary Becker Impact on Economics and Policy*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1257/aer.p20151107>

- MINTRA. (2015). *Informe Anual 2014. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Neves, J. (2003). *Introducción al derecho laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- OIT. (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile: OIT.
- OIT. (2016). *Mujeres en el trabajo. Tendencias en el 2016*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT, & EUROCHAMBERS. (2008). *Rompe con los estereotipos de género y dale una oportunidad al talento. Conjunto de herramientas para asesores de PYME y gerentes de recursos humanos*. España: Dirección General de Empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades de la Comisión Europea.
- Ribas, M., & Sajardo, A. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. . *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* , 77-103.
- Rivero, R., & Wilson Jiménez. (1998). *www.udape.gob.bo*. Obtenido de *www.udape.gob.bo*: http://www.udape.gob.bo/portales_html/analisis economico/ analisis/vol17/ART02.pdf
- Ronald Oaxaca. (1973). Male- Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 693-709.
- Sartu, F. P. (2009). *Mujer y Empresa: Argumentos a favor de la contratación de mujeres* . España: Fondo Social Europeo.
- Simón, H. (04 de mayo de 2016). *Politikon*. Obtenido de *Politikon*: <https://politikon.es/2016/05/04/la-evolucion-de-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres/>
- UGT, C. E. (2006). *Guía para la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales*. España: Consuldis S.A.
- WEF. (2017). *The Global Gender Gap Report 2017*. Ginebra: WEF.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
<p>Principal: ¿Cuáles son los determinantes de las diferencias salariales, entre hombres y mujeres en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016), en el sector privado; que comprometan la igualdad salarial por sexo en la alta dirección?</p>	<p>General: Identificar los factores que determinan la diferencia salarial entre hombres y mujeres en posiciones de liderazgo: gerentes o directoras en Lima Metropolitana, considerando la política estatal para la igualdad salarial por sexo; en Lima Metropolitana de 2007 a 2016.</p>	<p>Principal: La educación, la edad, la experiencia y el número de horas de trabajo son determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en posiciones de directoras o gerentes, en Lima Metropolitana en el período 2007 a 2016.</p>	<p>Revisión y análisis de la doctrina, jurisprudencia y normativa sobre igualdad salarial en el Perú. Asimismo, revisión y análisis de la literatura sobre determinantes de las diferencias salariales planteada por Becker. Adicionalmente, análisis descriptivo de la información ya existente respecto a la participación de la mujer y diferencias salariales respecto al hombre en el Perú en Latinoamérica según CEPAL y OIT así como de Lima Metropolitana. Por último, análisis cuantitativo de los resultados de la aplicación de un análisis correlacional estadístico de las variables siguientes horas de trabajo, años de estudio, edad, nivel educativo, estado civil y carga familiar respecto a los ingresos para gerentes y directores de Lima Metropolitana con la finalidad de verificar determinantes de las diferencias salariales.</p>	<p>Se concluye que no existe relación directa entre las variables nivel educativo, edad, años de experiencia, horas de trabajo, estado civil y carga familiar; con los ingresos para gerentes y directores de Lima Metropolitana. Este resultado prueba que la hipótesis principal de la investigación no es válida, permitiendo hipotetizar que la diferencia salarial a ese nivel ocupacional se determina a causa de la discriminación.</p>	<p>Es evidente que la discriminación salarial en posiciones de alta dirección, es decir, la elección arbitraria del sexo para que las mujeres sean remuneradas de forma diferenciada (a favor de los hombres) es de índole cultural. Por ello, se recomienda que el enfoque de género se encuentre presente en todos los aspectos, especialmente educación; solo ello, contribuirá a cambiar cómo pensamos.</p>

<p>Específico 1: ¿Cuál es el estado de la regulación de la igualdad remunerativa por sexo, en el mercado de trabajo peruano?</p>	<p>Específico 1: Analizar el estado de la regulación de igualdad remunerativa, por sexo, en el mercado de trabajo peruano.</p>	<p>Secundaria1: La igualdad salarial por sexo se encuentra desregulada como guía de aplicación práctica por lo que, persiste la discriminación salarial por sexo basada en los estereotipos de género de las mujeres y las expectativas de la sociedad de que éstas asumirán mayores responsabilidades de cuidado, la falta de modelos de referencia, una cultura del trabajo que espera largas jornadas laborales, la infravaloración de las calificaciones tradicionalmente «femeninas», y unas medidas inadecuadas para conciliar la vida laboral y familiar</p>	<p>Revisión y análisis de la doctrina, jurisprudencia y normativa sobre igualdad salarial en el Perú. Asimismo, revisión y análisis de la literatura sobre determinantes salariales planteada por Becker</p> <p>Principales referencias:</p> <p>Abad, S. (2011). Becker, G. (1971). Becker, G. (1993). Blancas, C. (2007). Eguiguren, F. (1997). Huerta, L. A. (2005).</p>	<p>Se concluye que la igualdad salarial por sexo se encuentra desregulada como guía de aplicación práctica por lo que, persiste la discriminación salarial por sexo basada en los estereotipos de género de las mujeres y las expectativas de la sociedad de que éstas asumirán mayores responsabilidades de cuidado, la falta de modelos de referencia, una cultura del trabajo que espera largas jornadas laborales, la infravaloración de las calificaciones tradicionalmente «femeninas», y unas medidas inadecuadas para conciliar la vida laboral y familiar. Como hemos visto, la regulación nacional (de acuerdo a la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remuneración entre varones y mujeres, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 002-2018-TR) al amparo de la legislación internacional, no es suficiente en materia de igualdad remunerativa, menos aún para posiciones de alta dirección por lo que, se hace necesario la regulación específica. Actualmente suplen dicho vacío la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema pero como es evidente solo respecto a aquellos casos detectables por la trabajadora demandante, discriminada salarialmente por razón de su sexo.</p>	<p>Es importante que el gobierno cree formas de conciliación de la vida familiar y el trabajo para el ejercicio par de hombres y mujeres; de tal forma que más mujeres ocupen puestos de liderazgo.</p> <p>Es imprescindible que la legislación regule de forma pormenorizada los protocolos de fiscalización de la ley de igualdad remunerativa de hombres y mujeres así como emita guías modelo para el tratamiento remunerativo par. No basta una ley y su reglamento.</p>
--	---	--	--	--	---

<p>Específico 2: ¿Cuál es el alcance sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el Perú (2007-2016) en los aspectos de monto de la remuneración, tipo de trabajo remunerado y condiciones para la percepción de la remuneración?</p>	<p>Específico 2: Identificar el alcance de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el Perú (2007-2016)</p>	<p>Secundaria2: Las mujeres participan del mercado de trabajo en el Perú en un bajo porcentaje al tener menor acceso a la educación, percibiendo menor remuneración e, inclusive, subempleadas.</p>		<p>Se analizará de forma descriptiva la información ya existente respecto a la participación de la mujer y brecha salarial del Perú en Latinoamérica según CEPAL y OIT así como de Lima Metropolitana según INEI.</p> 	<p>Desde las estadísticas del empleo del Perú en Latinoamérica y Lima Metropolitana 2007-2016, se ha comprobado que es imprescindible un equilibrio en los roles en el hogar a fin de lograr la plena participación de la mujer en igualdad de oportunidades independientemente de su condición de mujer, nivel educativo o edad; de modo que cuente con las oportunidades para acumular la experiencia necesaria para ocupar una posición en igualdad de condiciones que un hombre.</p> <p>Para el Perú y Lima Metropolitana a la fecha se han desarrollado documentos de investigación referidos al posicionamiento de la mujer en el mercado laboral sin abordar la ocupación de cargos de directoras o gerentes en comparación a los hombres. Dicha información revela que los hombres perciben un ingreso promedio mensual superior al de las mujeres, que las determinantes para el grupo de Perú y Lima Metropolitana en líneas generales pueden ser atribuidas a la mayor cantidad de horas de trabajo remunerado y al mayor nivel de educación, mostrándose estas condiciones preferentemente en los hombres casados. Esto evidencia que la asunción de la carga de trabajo no remunerado por parte de las mujeres es automática, justificada en la existencia de roles de género establecidos culturalmente en la sociedad que revelan la asignación de la carga familiar de cuidado y mantenimiento de los hijos y del hogar a las mujeres.</p>	<p>Es importante que INEI fomente en el Perú la elaboración de un estudio estadístico de carácter analítico y descriptivo sectorizado por niveles ocupacionales (obrero, empleado, gerentes y directores, otros), en relación a la mujer y su participación en el mercado de trabajo, considerando dentro de los aspectos de estudio el remunerativo.</p>
--	---	--	--	--	--	---

<p>Específico 3: ¿Cuáles son las determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016)?</p>	<p>Específico3: Identificar las horas de trabajo, la edad, los años de experiencia y, los estudios, como determinantes de la existencia de una gran diferencia remunerativa entre hombres y mujeres que ocupan posiciones de directores y gerentes en Lima Metropolitana en 2017.</p>	<p>Secundaria3: Las mujeres que ocupan posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana, (2007-2016) perciben un salario diferenciado frente a los hombres que no se basado en las horas de trabajo, la edad, los años de experiencia y, la menor cantidad de años de estudios; que compromete la igualdad salarial por sexo.</p>	<p>Se realizó un análisis cuantitativo de los resultados de la aplicación de un análisis correlacional estadístico de las variables de horas de trabajo, años de estudio, edad, nivel educativo, estado civil y carga familiar respecto a los ingresos.</p> <p>Los instrumentos empleados son: -EPE (INEI) 2007-2016 - ENAHO (INEI) 2016</p> 	<p>Del análisis de instrumentos de medición tales como ENAHO del período 2016 así como de EPE del comprendido entre el 2007 al 2016; se revisó cómo se comportan los ingresos como variable dependiente respecto a las siguientes variables independientes: educación, edad, experiencia, número de horas de trabajo así como carga familiar y estado civil; para el grupo específico de estudio los gerentes y directores en Lima Metropolitana. De lo verificado es evidente que existe una relación compleja entre los factores de edad, años de experiencia, nivel de estudios y horas de trabajo siendo que, al igual que la carga familiar, estos factores según EPE no son determinantes en Lima Metropolitana en el período 2007-2016 para que hombres y mujeres que ocupan posiciones de alta dirección presenten una diferencia salarial. Por su parte, en el caso de ENAHO 2016, se verificó que no existen diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y varones miembros de la muestra, para cada variable independiente por lo que, podemos concluir que de forma independiente las variables nivel educativo, edad, años de experiencia, horas de trabajo, carga familiar y estado civil no contribuyen a explicar la diferencia de salario por sexo.</p>	<p>Es evidente que la discriminación salarial en posiciones de alta dirección es decir, la elección arbitraria del sexo para que las mujeres sean remuneradas de forma diferenciada (a favor de los hombres) es de índole cultural. Por ello, se recomienda que el enfoque de género se encuentre presente en todos los aspectos, especialmente educación; solo ello, contribuirá a cambiar cómo pensamos.</p>
---	--	---	---	--	--

ANEXO 2: NORMATIVA INTERNACIONAL QUE REGULA EL DERECHO A LA IGUALDAD

Artículo 2.1. de la Declaración Universal de Derechos Humanos

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 2.1. del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 2.2. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

Artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 3 del Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 11 de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir q los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades deltrabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 18 de la Declaración y Programa de Acción de Viena de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos.

18. Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional. La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas. Esto puede lograrse con medidas legislativas y con actividades nacionales y cooperación internacional en esferas tales como el desarrollo económico y social, la educación, la atención a la maternidad y a la salud y el apoyo social. La cuestión de los derechos humanos de la mujer debe formar parte integrante de las actividades de derechos humanos de las Naciones Unidas, en particular la promoción de todos los instrumentos de derechos humanos relacionados con la mujer. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos insta a los gobiernos, las instituciones intergubernamentales y las organizaciones no gubernamentales a que intensifiquen

sus esfuerzos en favor de la protección y promoción de los derechos humanos de la mujer y de la niña.

Artículos 5 y 6 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Para” de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (Adoptada en Belem Do Para, Brasil el 06.09.1994 y ratificada en el Perú el 06.04.1996)

Artículo 5

Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

Artículo 6

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Principio 4 del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo

Principio 4: Promover la equidad y la igualdad de los sexos y los derechos de la mujer, así como eliminar la violencia de todo tipo contra la mujer y asegurarse de que sea ella quien controle su propia fecundidad son la piedra angular de los programas de población y desarrollo. Los derechos humanos de la mujer y de las niñas y muchachas son parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación de la mujer, en condiciones de -10- igualdad, en la vida civil, cultural, económica, política y social a nivel nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación por motivos de sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

Declaración No. 16 de la Declaración y Plan de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing)

La erradicación de la pobreza basada en el crecimiento económico sostenido, el desarrollo social, la protección del medio ambiente y la justicia social exige la participación de la mujer en el desarrollo económico y social e igualdad de oportunidades, y la participación plena y en pie de igualdad de mujeres y hombres en calidad de agentes y de beneficiarios de un desarrollo sostenible centrado en la persona.



ANEXO 3: CÓDIGO DE OCUPACIONES EMPLEADAS PARA EL CASO DE ESTUDIO EN EPE Y ENAHO

CODIGO DE OCUPACIONES
112 PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA
121 DIRECTORES GENERALES Y GERENTES GENERALES DE AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA
122 DIRECTORES GENERALES Y GERENTES GENERALES DE INDUSTRIAS MANUFACTURERAS
123 DIRECTORES GENERALES Y GERENTES GENERALES DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
124 DIRECTORES GENERALES Y GERENTES GENERALES DE COMERCIO MAYORISTA Y MINORISTA, REPARACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES, MOTOCICLETAS, EFECTOS PERSONALES Y ENSERES DOMESTICO
125 DIRECTORES GENERALES Y GERENTES GENERALES DE RESTAURANTES Y HOTELERIA
126 DIRECTORES GENERALES Y GERENTES GENERALES DE TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES
127 DIRECTORES GENERALES Y GERENTES GENERALES DE SERVICIOS PUBLICOS Y FINANCIEROS
128 DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS DE PRODUCCION Y OPERACIONES: AGRICULTURA, CAZA, SIVICULTURA Y PESCA

129 DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS DE PRODUCCION Y OPERACIONES DE: INDUSTRIAS MANUFACTURERAS, MINAS Y CANTERAS SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA
131 DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS DE PRODUCCION Y OPERACIONES: CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
132 DIRECTORES DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCION Y OPERACIONES: COMERCIO MAYORISTA Y MINORISTA; REPARACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES, MOTOCICLETAS, EFECTOS PERSONALES Y ENSERES DOMESTICOS
133 DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS DE PRODUCCION Y OPERACIONES, RESTAURANTES Y HOTELERIA
134 DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS DE PRODUCCION Y OPERACIONES, TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES
135 DIRECTORES DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCION Y OPERACIONES, SERVICIOS PUBLICOS
136 RECTORES, DIRECTORES Y DECANOS DE UNIVERSIDAD Y CENTRO DE EDUCACION
137 DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS Y GERENTES
138 DIRECTORES DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL, RELACIONES LABORALES, RELACIONES PUBLICAS Y AFINES
139 DIRECTORES Y GERENTES DE DEPARTAMENTO DE VENTAS, COMERCIALIZACION Y OTROS
141 GERENTES DE EMPRESAS DE AGRICULTURA, CAZA, SIVICULTURA Y PESCA

142 GERENTE DE INDUSTRIAS MANUFACTURERAS, EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS Y SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA
143 GERENTE DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
144 GERENTES DE COMERCIO MAYORISTA Y MINORISTA, REPARACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES, MOTOCICLETAS, EFECTOS PERSONALES Y ENSERES DOMESTICOS
145 GERENTES Y ADMINISTRADORES DE COMERCIO NO ESPECIFICADO
146 GERENTES DE RESTAURANTES, HOTELES Y AFINES
147 GERENTES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE, ALMACEN Y COMUNICACION
148 GEREN./ADM.DE EMP. Y/O AGEN.DE SERV. VARIOS (EXCEPTO HOTELES Y SIMILARES)

