

A propósito de la brecha salarial entre hombres y mujeres

“Resulta importante recordar que, la brecha salarial genera menos competitividad y eficiencia, no sólo porque afecta la productividad empresarial y el crecimiento, sino que además, desaprovecha las capacidades de las personas para aportar a los procesos productivos, fomentando la fuga de los talentos.”



(Foto: iStock)

Liliana Calderón

Actualizado el 22/03/2021 07:13 a. m.

Chapter Leader, Women’s White Collar Defense Association (WWCDA) Capítulo Perú

El último Índice de Competitividad Regional (INCORE 2020) señala que, la brecha salarial entre hombres y mujeres, antes del inicio de la pandemia por el COVID 19, era de 25.8%, porcentaje que se agudiza en Moquegua y Arequipa, con una brecha que supera el 47 y 43% respectivamente. En la misma línea, el Instituto Peruano de Economía (IPE) indica que, en Perú, una mujer recibe S/0.70 por cada sol que se paga a un hombre. Por su lado, el INEI informó que, en Lima Metropolitana entre junio y agosto 2020, el ingreso promedio mensual de los hombres fue de S/1,694 y el de las mujeres S/1,391. Que duda cabe que, estos números se han incrementado durante la pandemia.

El tema es de mayor relieve si tomamos en cuenta que, según el Estudio Salarial Regional por género de Show me The Money (Grupo DNA), los ejecutivos en Perú ganan más que las ejecutivas en las mismas posiciones, representando así, la brecha más alta de la región.

Estos resultados, que demuestran una clara brecha salarial entre hombres y mujeres, según la Guía para la igualdad del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, se sustentan en dos factores: (i) Factores objetivos, como la educación, la experiencia laboral, las horas dedicadas al empleo remunerado, el sector de actividad económica, la ocupación o el tamaño de la empresa y (ii) Factores subjetivos o no explicados, que obedecen a patrones estructurales, asociados a la desigual división del trabajo doméstico y del cuidado de otras personas entre hombres y mujeres, o a la existencia de mecanismos sutiles de discriminación.

Éste último factor y, de mayor significancia y presencia en el sector privado, se traduce, por ejemplo, en la poca presencia de mujeres ejecutivas en altos cargos gerenciales o de alta dirección, lo que acentúa la invisibilidad del problema, así como, en la mayor dificultad que tienen las mujeres para reinsertarse laboralmente cuando tienen que hacer una pausa en su carrera por la maternidad, lo que incluso las lleva a aceptar una remuneración por debajo del mercado.

Estos datos no son nada alentadores ni mucho menos motivo de celebración. Si bien las estadísticas han mejorado en comparación con años anteriores, todavía falta mucho por hacer, no solo a nivel país sino a nivel Latinoamérica. Y, resulta por demás sorprendente que, pese a existir una ley (vigente desde diciembre 2017) y su reglamento (vigente desde el 2018), que prohíben expresamente la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, la brecha no haya disminuido significativamente en los últimos dos años.

Entonces, ¿qué alternativas se tiene frente a este complicado panorama?, ¿será suficiente con un incremento de las fiscalizaciones de Sunafil? Claramente no, sino existe un verdadero compromiso y liderazgo de las organizaciones por adoptar una política de cero tolerancia a la discriminación salarial, las brechas no disminuirán en el corto ni mediano plazo. Es necesario que las organizaciones adopten medidas claras, directas y eficientes para remediar esta situación. Este proceso debe constar de las siguientes etapas o pautas: (i) identificar los puestos de trabajo, (ii) determinar el género de los puestos de trabajo, (iii) valorizar los puesto de trabajo, (iv) comparar y calcular las brechas e (v) implementar las medidas para eliminar la brecha salarial.

Finalmente, siempre resulta importante recordar que, la brecha salarial genera menos competitividad y eficiencia, no sólo porque afecta la productividad empresarial y el crecimiento, sino que además, desaprovecha las capacidades de las personas para aportar a los procesos productivos, fomentando la fuga de los talentos.

(*) Liliana Calderón, especialista en Compliance y Anticorrupción del Estudio Benites, Vargas y Ugaz

ÚLTIMAS NOTICIAS



A propósito de la brecha salarial entre hombres y mujeres



Carlos Oliva: Con un rebote de la economía no se cumple la tarea



Desbocados

