

CERTIFICACIÓN DE IGUALDAD SALARIAL EN EMPRESAS PERUANAS

Diana Carolina Huaman Torres

Tabla de contenido

| | |
|--|-----------|
| RESUMEN | 2 |
| PROBLEMÁTICA DE ABORDAJE. RELEVANCIA. | 3 |
| Relevancia General | 3 |
| Relevancia Territorial y Temporal | 3 |
| Relevancia Personal | 4 |
| PROPÓSITO | 4 |
| DESARROLLO | 5 |
| Primera Etapa: Elaboración de la Propuesta y Aprobación Legislativa | 5 |
| Segunda Etapa: Implementación del Sistema de Certificación | 6 |
| Tercera Etapa: Evaluación y Difusión de Resultados | 9 |
| CRONOGRAMA | 10 |
| ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD | 12 |
| BIBLIOGRAFÍA | 13 |

RESUMEN

La presente propuesta plantea la implementación de una Certificación de Igualdad Salarial en Empresas Peruanas para abordar la desigualdad salarial de género, una problemática estructural en el país donde las mujeres ganan un 27,8% menos que los hombres (INEI, 2023). Inspirada en el modelo islandés (BBC, 2024), esta certificación obligará a empresas con más de 25 empleados a garantizar salarios equitativos para roles equivalentes, promoviendo entornos laborales más justos y seguros. El objetivo principal es que, en su primer año de implementación, el 1% de las empresas registradas en Perú obtenga la certificación, fomentando una reducción progresiva de la brecha salarial.

El desarrollo de la propuesta incluye tres etapas: elaboración y aprobación legislativa con el apoyo de colectivos feministas y congresistas progresistas; una fase piloto que contempla capacitaciones y seguimiento trimestral a empresas seleccionadas; y una evaluación final con la publicación de resultados y la aplicación de sanciones en casos de incumplimiento. Si bien enfrenta desafíos, como la oposición de grupos conservadores, el enfoque interdisciplinario y el respaldo de actores clave aseguran su viabilidad, posicionándola como un paso importante hacia la equidad laboral en Perú.

PROBLEMÁTICA DE ABORDAJE. RELEVANCIA.

La desigualdad salarial de género en Perú es un problema estructural que afecta la equidad laboral. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), en 2022, las mujeres ganaban en promedio un 27,8% menos que los hombres. Aunque parte de esta diferencia se explica porque muchas mujeres trabajan menos horas debido a responsabilidades familiares, la discriminación de género es también un factor clave (ONU Mujeres, s.f.). Esta discriminación se refleja en que muchas empresas pagan menos a las mujeres, incluso cuando realizan el mismo trabajo que sus pares masculinos, perpetuando la brecha salarial.

Para abordar esta situación la implementación de una Certificación de Igualdad Salarial en Empresas Peruanas, se plantea como una solución efectiva, inspirada en el modelo islandés, que ha demostrado ser exitoso, ya que Islandia ha sido el país con menor brecha de género del mundo durante los últimos 14 años, según la lista elaborada por el Foro Económico Mundial (BBC, 2024). Esta propuesta obliga a las empresas con más de 25 empleados a obtener un certificado que garantice que se pague lo mismo a hombres y mujeres por roles equivalentes. Esta medida busca reducir la discriminación salarial y promover una cultura de equidad en el trabajo. Además, con su enfoque preventivo, la certificación contribuirá a crear ambientes laborales más seguros y respetuosos para las mujeres, al establecer estándares que minimicen los riesgos de acoso, discriminación e incluso revictimización por el sistema (Aponte, 2018).

Relevancia General

La relevancia de esta propuesta radica en su capacidad de enfrentar de manera directa la brecha salarial de género, uno de los problemas más persistentes en el ámbito laboral peruano. Al garantizar que hombres y mujeres reciban el mismo salario por el mismo trabajo, esta certificación obligatoria no solo eliminaría una de las principales manifestaciones de discriminación laboral de género, sino que también incentivaría a las empresas a adoptar políticas más equitativas, contribuyendo así a la reducción de la desigualdad en el mercado laboral.

Relevancia Territorial y Temporal

En Perú, aunque existe una guía de igualdad salarial (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018), esta no es vinculante, lo que limita su aplicación efectiva. Muchas empresas no cumplen con sus recomendaciones, perpetuando así la desigualdad salarial. Según Bodelón (2005), aunque hay iniciativas y acciones locales contra la violencia de género, aún se enfrentan retos significativos, incluso en contextos profesionales donde las redes y protocolos no logran erradicar completamente estas prácticas discriminatorias. Asimismo, de acuerdo con Smart (1992), el derecho debe adaptarse a las circunstancias posmodernas para enfrentar estos desafíos. Por lo tanto, esta certificación obligatoria sería una herramienta legal más sólida y efectiva, adaptada al contexto local, que haría que las empresas no pudieran evadir su responsabilidad de garantizar la igualdad salarial y contribuiría a superar las limitaciones actuales de iniciativas como la guía de igualdad salarial.

Relevancia Personal

Esta propuesta es significativa para mí porque, en una de mis postulaciones laborales, me preguntaron si era casada o tenía hijos, algo que comprendí posteriormente como una forma de discriminación de género. Hopp (2019) menciona que las mujeres que no se ajustan a los estereotipos tradicionales enfrentan críticas, lo que me llevó a reflexionar sobre los mayores desafíos que muchas mujeres enfrentan en entornos laborales donde no se garantiza la equidad. En este contexto, la certificación no solo contribuiría a asegurar igualdad salarial, sino que también fomentaría entornos laborales más justos y seguros para todas.

PROPÓSITO

El propósito de la propuesta es establecer un marco que permita a las empresas peruanas certificar la igualdad salarial, con el objetivo de lograr que al menos el 1% de las 3,375,115 empresas registradas en el país obtengan dicha certificación en el primer año de implementación (INEI, 2024). Este avance busca no solo validar el compromiso de las organizaciones con la equidad de género, sino también contribuir a generar una tendencia de reducción en la brecha salarial de género, que en 2022 se situó en un 27,8% (INEI, 2023). Además, se propone elaborar un informe de seguimiento al final del primer año que evalúe el impacto de la certificación y brinde recomendaciones para mejorar los resultados en los años siguientes.

DESARROLLO

Primera Etapa: Elaboración de la Propuesta y Aprobación Legislativa

En esta primera etapa, se contará con la colaboración de colectivos feministas peruanos, como el Movimiento Manuela Ramos, el Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán y Amnistía Internacional Perú, así como con el respaldo de congresistas progresistas, entre ellos Flor Pablo Medina y Susel Paredes. Junto con profesionales de diversas disciplinas, este equipo interdisciplinario desarrollará un documento legislativo que establezca la Certificación de Igualdad Salarial, tomando como referencia el Estándar ÍST 85 de Islandia (Gobierno de Islandia, 2020), adaptado al contexto peruano. La colaboración con estos aliados estratégicos será clave para asegurar respaldo público y político de la propuesta, articulando con organizaciones de la sociedad civil y representantes en el Congreso.

La financiación inicial de la propuesta se gestionará a través de convocatorias que ofrecen fondos para proyectos relacionados con la igualdad de género. Una opción es presentar la propuesta en el XXIX Concurso Anual de Investigación CIES en su próxima edición, el cual ha financiado proyectos de investigación en este ámbito (Consortio de Investigación Económica y Social, 2024). Otra opción es la Convocatoria de Financiamiento de Iniciativas de Voluntariado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), que en su edición de 2024 financió proyectos centrados en la igualdad de género y la promoción de derechos, lo cual sugiere que en su próxima edición podría ser igualmente relevante para nuestra propuesta (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2024). Ambas convocatorias se alinean con los objetivos del proyecto y se evaluará cuál de ellas ofrece la mejor opción en términos de financiamiento para investigación o para la ejecución de la propuesta de certificación.

A continuación, se presenta un borrador del documento legislativo:

Nombre de la Propuesta: Ley para la Certificación de Igualdad Salarial en el Perú.

Objetivo: Promover la igualdad salarial en empresas con 25 o más empleados mediante la implementación de un sistema de certificación basado en el Estándar IST 85 de Islandia, adaptado al contexto peruano (Gobierno de Islandia, 2020).

Beneficios para Empresas Certificadas:

1. **Uso del Símbolo Oficial de Igualdad Salarial:** Las empresas certificadas podrán usar el símbolo en sus comunicaciones, mejorando su imagen ante clientes y colaboradores.
2. **Listado Público:** Las empresas certificadas aparecerán en un listado público en un sitio web gubernamental, accesible a cualquier ciudadano, aumentando su reputación y transparencia.
3. **Ventaja en Licitaciones Públicas:** Las empresas certificadas recibirán prioridad en licitaciones y podrán acceder a programas de apoyo del Estado.

Sanciones para Empresas No Certificadas:

1. **Multas Diarias:** Las empresas que no obtengan la certificación tras el período de gracia recibirán multas diarias de 50 soles. Estas sanciones se aplicarán a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de realizar inspecciones periódicas y auditorías.
2. **Exclusión del Listado Público:** Las empresas que no cumplan con la certificación no serán incluidas en el listado público, lo cual podría afectar su reputación.

Segunda Etapa: Implementación del Sistema de Certificación

Tras la aprobación de la propuesta, se implementará la certificación en una fase piloto en empresas que cumplan con los requisitos de tener al menos 25 empleados y contar con un área de recursos humanos, lo que facilitará la adopción de un sistema de gestión salarial equitativo. Esta fase estará coordinada y supervisada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables como parte de sus programas de apoyo a la igualdad de género en el ámbito laboral.

A continuación, se presenta el equipo que implementará el sistema, compuesto por profesionales especializados en diversas áreas para garantizar una gestión eficaz del proyecto. La elección de un equipo interdisciplinario responde a la necesidad de abordar la problemática de manera integral, tal como sugiere Velázquez (2019), quien destaca la

importancia de un enfoque interdisciplinario para analizar situaciones complejas como la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Tabla N°1: Equipo Interdisciplinario y Roles Concretos:

| Rol | Cantidad | Responsabilidades |
|----------------------------------|-----------------|---|
| Coordinador General | 1 | Supervisar y coordinar el proyecto en su conjunto. |
| Especialista en Recursos Humanos | 3 | Evaluar roles y responsabilidades dentro de las empresas seleccionadas. |
| Consultor en Igualdad de Género | 2 | Dirigir talleres de sensibilización sobre igualdad salarial. |
| Especialista en Auditoría | 3 | Realizar auditorías y revisiones para garantizar el cumplimiento del estándar. |
| Asesor Legal | 1 | Asegurar el cumplimiento de la legislación y coordinar las sanciones de incumplimiento. |
| Consultor en Gestión de Datos | 2 | Analizar datos de seguimiento y elaborar informes de progreso. |

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, se establecerá una clasificación de roles dentro de las empresas en función de las competencias y responsabilidades de cada puesto:

Tabla N°2: Clasificación de Roles y Tareas por Puesto

| Categoría de Rol | Descripción de la Tarea |
|---------------------------|---|
| Administrativo | Gestión operativa, atención al cliente y administración de datos. |
| Profesional Especializado | Responsabilidades técnicas y especializadas (contabilidad, IT, diseño gráfico). |

| | |
|-----------|--|
| Gerencial | Supervisión de equipos y toma de decisiones estratégicas. |
| Operativo | Tareas productivas en instalaciones, siguiendo lineamientos específicos. |

Fuente: Elaboración propia

Además, la capacitación cubrirá los siguientes temas, orientados a facilitar la implementación del sistema de igualdad salarial:

Tabla N°3: Capacitación: Temas, Materiales y Docentes

| Tema | Descripción | Materiales | Docentes |
|--------------------------------------|---|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Sensibilización en Igualdad Salarial | Importancia de la igualdad de género en el trabajo. | Guías, videos, presentaciones | Consultores en Igualdad de Género |
| Evaluación de Roles y Salarios | Clasificación de roles y asignación salarial sin sesgo. | Manual de clasificación de roles | Especialistas en Recursos Humanos |
| Implementación del Estándar IST 85 | Cumplimiento de requisitos del estándar. | Ejemplos prácticos y estudios de caso | Especialistas en Auditoría |
| Legislación y Sanciones | Implicaciones legales y beneficios de la certificación. | Documentación legislativa | Asesores Legales |

Fuente: Elaboración propia

Adicionalmente, durante el primer año de implementación, el equipo interdisciplinario realizará seguimientos trimestrales para monitorear el progreso de las empresas en la adopción del sistema. Las fechas de corte serán las siguientes:

- Primer Trimestre: 3 de marzo

- Segundo Trimestre: 3 de junio
- Tercer Trimestre: 3 de septiembre
- Cuarto Trimestre: 3 de diciembre

Asimismo, al final del primer año, se llevará a cabo una auditoría en cada empresa para evaluar el cumplimiento de los requisitos del estándar. Las empresas que cumplan recibirán la certificación oficial con una validez de un año, y deberán renovar anualmente mediante nuevas auditorías.

Tercera Etapa: Evaluación y Difusión de Resultados

Tras el primer año de implementación, se elaborará un informe de resultados que contendrá las siguientes secciones:

1. **Resumen Ejecutivo:** Descripción breve de los logros y desafíos enfrentados.
2. **Logros Cuantitativos:** Número de empresas certificadas, multas aplicadas, reducción de la brecha salarial.
3. **Logros Cualitativos:** Evaluación del cambio en la cultura organizacional y percepción de igualdad.
4. **Recomendaciones:** Ajustes y mejoras para el sistema de certificación en el próximo ciclo.
5. **Análisis de Sanciones:** Detalle de empresas no certificadas y montos de las multas aplicadas.
6. **Conclusiones Generales:** Impacto de la certificación en la igualdad salarial y propuestas de expansión.

El informe se publicará en un sitio web oficial, como referencia para otras empresas y países de la región.

Además, durante las auditorías anuales, si se encuentra que una empresa certificada no cumple con el estándar de igualdad salarial, se impondrán multas diarias de 50 soles hasta que se implementen las correcciones necesarias. El Ministerio de Trabajo será responsable de aplicar estas sanciones, y las empresas reincidentes podrán perder la certificación y ser excluidas del listado público.

CRONOGRAMA

Tabla N°4: Cronograma

| Etapas | Actividad | Responsable | Duración | Mes |
|---|--|--|-----------------|------------|
| Elaboración de la propuesta | Formación del equipo interdisciplinario | Colectivos feministas, profesionales | 4 semanas | Mes 1 |
| | Redacción de la propuesta siguiendo el Estándar IST 85 | Equipo interdisciplinario 1 | 6 semanas | Mes 2-3 |
| | Cabildeo y persuasión a autoridades | Equipo interdisciplinario 1 | 3 meses | Mes 3-5 |
| | Presentación de la propuesta al Congreso | Equipo interdisciplinario 1 | 1 mes | Mes 6 |
| Implementación del Sistema de Certificación | Identificación de empresas para la fase piloto | Equipo interdisciplinario 2 con enfoque en gestión | 4 meses | Mes 7-10 |
| | Capacitación de empresas seleccionadas | Equipo interdisciplinario 2 con enfoque en gestión | 3 meses | Mes 10-12 |

| | | | | |
|--------------------------------------|---|--|---------|-----------|
| | Seguimiento trimestral de la implementación | Equipo interdisciplinario 2 con enfoque en gestión | 1 año | Mes 13-24 |
| Proceso de certificación de empresas | Proceso de certificación de empresas | Equipo interdisciplinario 2 con enfoque en gestión | 2 meses | Mes 25-26 |
| | Elaboración del informe de resultados | Equipo interdisciplinario 2 con enfoque en gestión | 1 mes | Mes 27 |
| | Difusión de resultados | Equipo interdisciplinario 2 con enfoque en gestión | 1 mes | Mes 28 |

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

Actualmente, se cuenta con contactos en colectivos feministas como el Movimiento Manuela Ramos, Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, y Amnistía Internacional Perú. También se tiene acceso a congresistas progresistas como Flor Pablo Medina y Susel Paredes, quienes han expresado interés en temas de igualdad de género.

Sin embargo, un obstáculo principal es la financiación inicial; para ello, se recurrirá a fondos provenientes de concursos y convocatorias de proyectos de género organizados por el Estado o el sector privado. Entre estas opciones, destacan el XXIX Concurso Anual de Investigación CIES, que ha financiado proyectos relacionados con igualdad de género (Consortio de Investigación Económica y Social, 2024), y la Convocatoria de Financiamiento de Iniciativas de Voluntariado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, que en 2024 apoyó proyectos centrados en la promoción de derechos y la equidad de género (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2024). Además, será crucial coordinar con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y otros organismos para lograr un respaldo institucional más amplio.

Límites y Obstáculos Potenciales:

1. **Oposición de Grupos Conservadores:** Grupos como “Con mis hijos no te metas” podrían intentar frenar la implementación, basándose en argumentos ideológicos para desacreditar la propuesta (Meneses, 2019).
2. **Desafíos en la Implementación Correcta:** Incluso si se aprueba, será crucial garantizar que la certificación se aplique correctamente, ya que muchas propuestas de género enfrentan dificultades en su ejecución (Defensoría del Pueblo, 2023).
3. **Sostenibilidad y Continuidad de la Certificación:** Mantener el sistema de certificación a largo plazo será un reto, especialmente en contextos donde los cambios de administración (Escobedo, 2023) pueden afectar la continuidad de políticas de género.

BIBLIOGRAFÍA

- Aponte, E. (2018). El contexto de la violencia contra las mujeres. En Mujeres en el laberinto de la justicia (Femenías - Novoa). Prohistoria, Rosario.
- BBC (8 de marzo de 2024). 4 lecciones para aprender de Islandia, el país con menor brecha de género del mundo. <https://www.bbc.com/mundo/articulos/cpd3zdkr3deo>
- Bodelón, E. (2005). JUSTICIA FEMINISTA: LAS POLÍTICAS DE DERECHOS Y DE IGUALDAD COMPLEJA EN EL ÁMBITO LOCAL Profesora de Filosofía del Dret Universitat Autònoma de Barcelona.
- Consorcio de Investigación Económica y Social (3 de octubre de 2024). XXIX Concurso Anual de Investigación CIES 2024. <https://cies.org.pe/convocatoria/xxix-concurso-anual-de-investigacion-cies-2024/>
- Defensoría del Pueblo (8 de marzo de 2023). Defensoría del Pueblo presentó 5 retos para luchar contra la desigualdad de género. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-presento-5-retos-para-luchar-contr-la-desigualdad-de-genero/>
- Escobedo, I. (2023). Inestabilidad en Perú: seis presidentes en seis años. Deutsche Welle. <https://www.dw.com/es/inestabilidad-pol%C3%ADtica-en-per%C3%BA-seis-presidentes-en-seis-a%C3%B1os/a-64561587>
- Gobierno de Islandia (2020). Equal Pay Certification. <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/#:~:text=The%20Equal%20Pay%20Policy%20includes,Equal%20Rights%20Irrspective%20of%20Gender>
- Hopp, C. (2019). "Buena madre", "buena esposa", "buena mujer": abstracciones y estereotipos en la imputación penal, en Julieta Di Corleto (comp.) Género y Justicia Penal, Editorial: Didot.
- INEI (2023). Perú: Brechas de Género, 2023. Avance hacia la igualdad de mujeres y hombres. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5841958/5181683-peru-brechas-de-genero-2023-avances-hacia-la-igualdad-de-mujeres-y-hombres.pdf?v=1711049380>
- INEI (2024). Demografía Empresarial en el Perú. II Trimestre de 2024. https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_demografia_empresa_l_iiit24.pdf

- Meneses, D. (2019). Con Mis Hijos No Te Metas: un estudio de discurso y poder en un grupo de Facebook peruano opuesto a la «ideología de género». *Anthropologica*, 37(42), 129-154.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (25 de junio de 2024). MIMP lanza convocatoria para financiar 25 iniciativas de voluntariado a nivel nacional. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/noticias/978054-mimp-lanza-convocatoria-para-financiar-25-iniciativas-de-voluntariado-a-nivel-nacional>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). GUÍA DE IGUALDAD SALARIAL. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/223574-guia-de-igualdad-salarial%20>
- ONU Mujeres (s.f.). Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=Las%20mujeres%20est%C3%A1n%20m%C3%A1s%20presentes,circunstancias%20que%20provocan%20esa%20discriminaci%C3%B3n>.
- Smart, C. (1992). La teoría feminista y el discurso jurídico en *El Derecho en el género y el género en el Derecho*, Haydée Birgin (Compiladora). Editorial Biblos: Buenos Aires.
- Velázquez, S. (2019) *Violencias y Familias*. Cap 5. Trabajar en violencias, el trabajo de los equipos. Paidós. Buenos Aires.