

Cada 15 con LAB-ERA

CÁPSULA INFORMATIVA DEL ÁREA LABORAL

DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES: RECOMENDACIONES PARA ASUMIR LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

La proximidad del 8 de marzo es una oportunidad para reflexionar sobre la importancia de la **equidad de género** y reafirmar el compromiso con los **derechos laborales de las mujeres**.

1. IGUALDAD SALARIAL Y OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO

Asegurar que hombres y mujeres reciban el mismo salario por trabajos de igual valor y que cuenten con igualdad de acceso a oportunidades de desarrollo.

Acciones Clave:

- Implementar y comunicar la **Política Salarial** de la empresa. Así como contar con el **Cuadro de Categorías y Funciones**.
- Aplicar criterios objetivos y transparentes en **selección, promoción y capacitación**.
- Realizar auditorías internas para detectar y corregir posibles brechas.

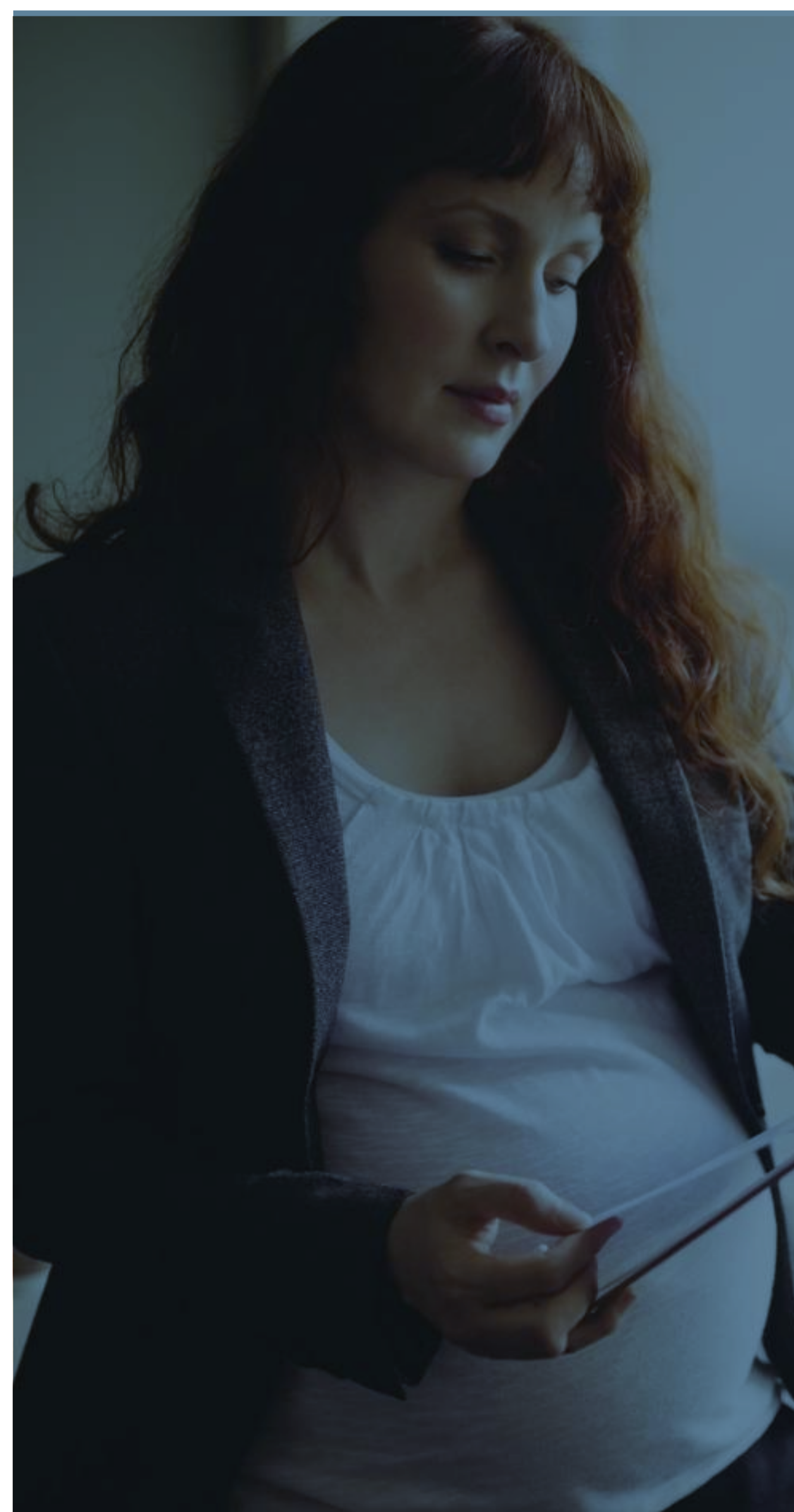


2. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Facilitar medidas que garanticen el bienestar de las trabajadoras durante la gestación y el periodo de lactancia. Asimismo, la madre cuenta con **protección especial contra el despido**, reconocida por la ley y respaldada por la jurisprudencia, incluso en casos de **no renovación de contrato temporal** (STC Exp. 01541-2022-PA/TC; CAS. LAB. N° 29300-2019-CUSCO) y durante el **período de prueba** (CAS. LAB. N° 3865-2021-Del Santa; CAS. LAB. N° 30535-2019-LIMA – Doctrina Jurisprudencial), garantizando su estabilidad laboral.

Acciones Clave:

- Garantizar la **protección especial contra el despido para madres gestantes y lactantes**, conforme a la legislación y jurisprudencia vigente.
- Otorgar **licencia de maternidad de 98 días** y el derecho a **una hora diaria de lactancia**. En caso de más de 20 trabajadoras, habilitar **salas de lactancia**.
- Fomentar esquemas de **teletrabajo y horarios flexibles** para madres trabajadoras.





Nota:

En el caso de las trabajadoras gestantes afiliadas o derechohabientes de un trabajador, el derecho a las prestaciones de EsSalud se otorgará de forma inmediata desde la afiliación.



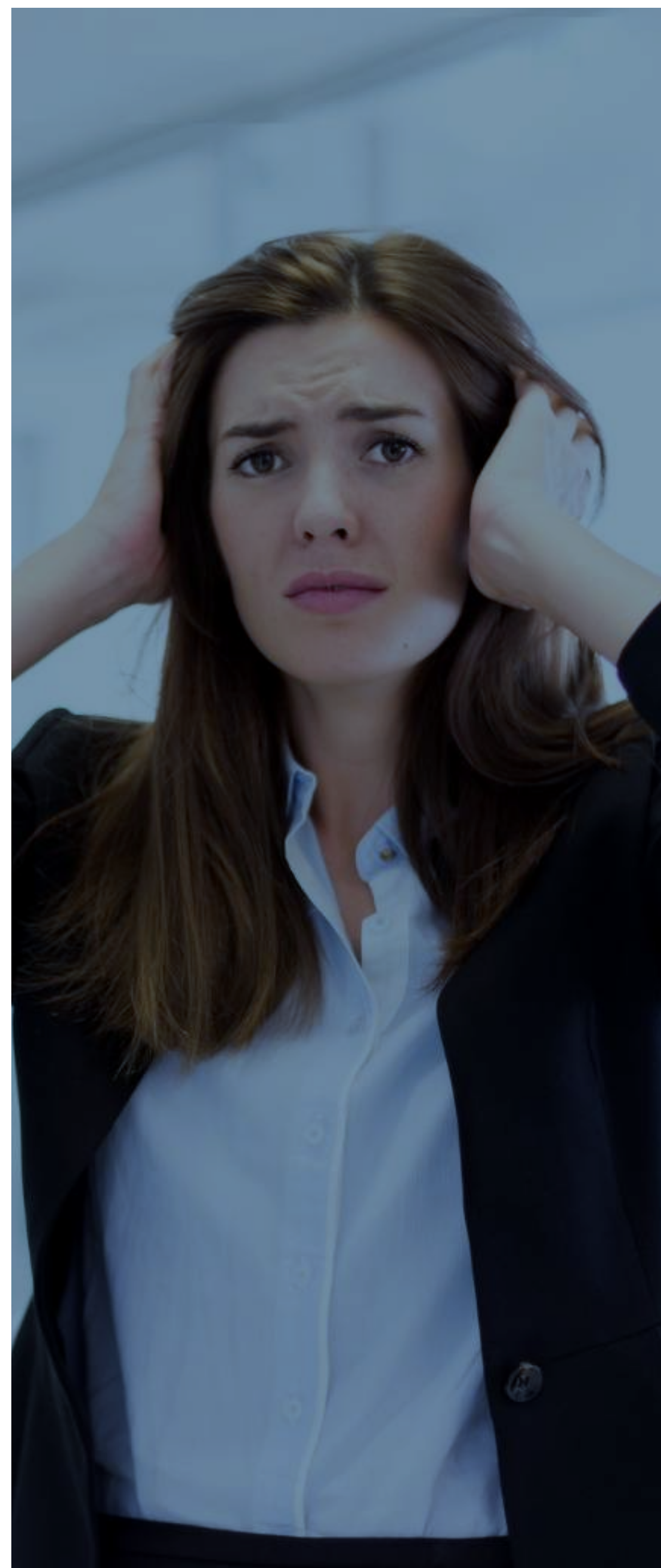


3. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y OTRAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El **hostigamiento sexual** es una forma de violencia y puede afectar a cualquier persona, independientemente de su género. Sin embargo, históricamente, las mujeres han sido el grupo más vulnerable a este tipo de situaciones.

Acciones Clave:

- Implementar una **Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral**, estableciendo **canales de denuncia confidenciales y efectivos**. Asimismo, realizar capacitaciones periódicas sobre **prevención del hostigamiento y cultura de respeto**.
- Garantizar, a solicitud de la trabajadora, el goce de la **licencia con goce de haber para la atención médica a fin de la detección temprana de cáncer de mama y/o de cuello uterino**.
- En caso de violencia, **otorgar las facilidades en la justificación de las tardanzas o permisos** necesarios para atender asuntos vinculados al proceso de investigación policial o el proceso judicial.





DATO IMPORTANTE:

Está demostrado que la equidad en el liderazgo y la representación femenina en la toma de decisiones estratégicas impulsan la productividad. Un estudio de la **Organización Internacional del Trabajo**, basado en 13,000 empresas a nivel mundial, encontró que aquellas con **mujeres en sus órganos directivos aumentaron sus beneficios entre un 5% y un 20%**. Asimismo, un informe de McKinsey & Company reveló que las organizaciones con más del 30% de mujeres en liderazgo tienen mayores probabilidades de superar financieramente a aquellas con menor representación femenina.

Acciones Clave:

- Diseñar políticas de **mentoría y desarrollo profesional** para mujeres.
- Fomentar la participación femenina en **cargos directivos y gerenciales**.
- Aplicar criterios objetivos para evitar **sesgos de género en promociones internas**.



Este 8 de marzo, impulsemos entornos laborales más equitativos. Proteger los derechos de las mujeres fortalece a las empresas y a la sociedad. ¡Avancemos juntos!



**Nos vemos en dos semanas con
una nueva cápsula laboral.**



RODRÍGUEZ ANGOBALDO
ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
JIMÉNEZ
VARSI

Contáctanos:

ALICIA JIMÉNEZ
ajimenez@er.com.pe

CÉSAR ABANTO
cabanto@er.com.pe

Síguenos en nuestras redes:

