

Derechos de la Mujer en el Perú: Marco legal y desafíos pendientes

En el Perú, la mujer tiene el derecho a una vida libre de violencia y discriminación, a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y educativo, a la salud, educación, a la propiedad, la participación política y la planificación familiar. No obstante, a pesar de los avances legislativos, persisten desafíos que limitan el ejercicio pleno de estos derechos.

A continuación, se presentan las principales leyes y normativas vigentes en el país que garantizan y protegen los derechos de las mujeres en distintos ámbitos.

1. Ley N.° 27942: Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Esta norma tiene como objetivo prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en relaciones de autoridad o dependencia, sin importar la forma jurídica de la relación. Establece diversas obligaciones para los empleadores, como:

- Mantener un ambiente de respeto en el centro de trabajo.
- Capacitar a los trabajadores en normas y políticas contra el hostigamiento sexual.
- Reparar los perjuicios laborales ocasionados a la víctima y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador.
- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre los casos de hostigamiento y los resultados de las investigaciones.

2. Ley N.° 30364: Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar

Esta ley busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, tanto en espacios públicos como privados. También protege a los integrantes del grupo familiar, especialmente a quienes están en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física. Establece mecanismos, medidas y políticas integrales para asegurar la prevención, atención y protección de las víctimas, y la reparación del daño causado. Dispone, además, la persecución y sanción de los agresores, incluyendo su reeducación, para que las mujeres y grupos familiares puedan vivir libres de violencia y ejercer plenamente sus derechos.

3. Ley N.° 31051: Protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en emergencia sanitaria

Esta norma dispone que las mujeres gestantes soliciten la reubicación en tareas que no pongan en riesgo su salud ni la del feto. El empleador está obligado a atender esta solicitud sin afectar los derechos laborales de la trabajadora.

Durante estados de emergencia sanitaria, el empleador debe identificar a las trabajadoras gestantes o madres lactantes cuya integridad o la de su menor hijo o hija son puestas en riesgo por las circunstancias que propiciaron el estado de excepción decretado, a efectos de aplicar de forma obligatoria el trabajo remoto (teletrabajo) para el cumplimiento de sus

actividades laborales.

Ley N.° 30709: Ley que prohíbe la discriminación remunerativa

Su propósito es eliminar la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres. Para ello se establece:

- La obligación de definir categorías, funciones y remuneraciones basadas en el principio de “igual remuneración por igual trabajo”, en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor.
- La prohibición de despidos o la no renovación de contratos debido a embarazo o periodo de lactancia. Esta norma se alinea con el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.

Decreto Supremo 003-97-TR: TU0 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Declara nulo el despido basado en razones de género, embarazo, discapacidad, religión, opinión, idioma, o cualquier otra forma de discriminación. En el caso de embarazo, se presume que el despido es discriminatorio si el empleador no prueba la existencia de una causa justa.

Ley N.° 26644: precisa el goce del derecho de descanso prenatal y

posnatal

Modificada por la Ley 30792, garantiza:

- 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso posnatal.
- La posibilidad de diferir el descanso prenatal y acumularlo al posnatal, según la decisión de la trabajadora.
- Que estos periodos sean considerados como días efectivamente laborados para el cálculo de utilidades.

Ley N.° 26790: Subsidios por maternidad y lactancia

Establece beneficios económicos para las madres trabajadoras aseguradas:

- Subsidio por maternidad: compensa el tiempo de licencia por maternidad con pago durante 98 días, ampliable en casos de parto múltiple o discapacidad del recién nacido.
- Subsidio por lactancia: es un beneficio que otorga **EsSalud** a la madre del recién nacido vivo, con el fin de contribuir a su cuidado. Es un pago único equivalente a S/ En caso de parto múltiple, el subsidio se entrega por cada niño.

Ley N.° 29896: Implementación de lactarios en centros de trabajo

Obliga a todas las instituciones públicas o privadas con 20 o más trabajadoras en edad fértil (15 a 49 años) a implementar un espacio adecuado para la extracción y conservación de leche materna durante la jornada laboral.

Ley N.° 27591: Permiso por lactancia

Establece que las trabajadoras del sector público y privado tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año. Este tiempo puede ser fraccionado en dos periodos iguales dentro de la jornada laboral.

Ley N.°31155: Ley que previene y sanciona el acoso contra las mujeres en la vida política

Establece mecanismos de atención, prevención, erradicación y sanción del acoso contra las mujeres, por su condición de tales, en la vida política, con la finalidad de garantizar el ejercicio pleno de sus derechos políticos y que participen en igualdad de condiciones.

Código Penal, Artículo 108-B: Penalización del feminicidio

Establece sanciones severas para quienes asesinen a una mujer por su condición de tal:

- Pena mínima de 20 años.
- Pena mínima de 30 años, si la víctima es menor edad, mayor, embarazada, tiene discapacidad o ha sufrido violencia sexual.
- Si hay dos o más agravantes, la pena será cadena perpetua.

Ley N.º 31030: Participación política y derechos electorales

Establece que las listas electorales deben cumplir con la paridad y alternancia de género, garantizando la participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos electorales.

Retos pendientes

Si bien en el Perú se han implementado diversas leyes para la protección de los derechos de la mujer, aún persisten desafíos importantes que impiden su ejercicio pleno. La violencia de género, la brecha salarial, la discriminación laboral y el acceso a la educación y salud siguen siendo problemas latentes.

Es fundamental que estas normativas no solo existan, sino que se apliquen de manera efectiva. La eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres requiere un compromiso integral del Estado, las empresas y la sociedad en su conjunto, con el fin de garantizar un futuro con igualdad de oportunidades para todos.

LEE MÁS:

CCL: “Muchas mypes comienzan bajo la dirección de una mujer”