

ARTÍCULO DE LA SEMANA

**LAS MUJERES Y LOS HOMBRES
EN EL TRABAJO**



**URPI
TORRADO**
CEO de Datum
Internacional

Miradas sobre la igualdad

La percepción sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo viene cambiando, pero los avances no son iguales en todas sus dimensiones. La última encuesta global de WIN, realizada en el Perú por Datum, muestra una evolución favorable cuando se pregunta por salarios, pero mucho menor cuando se evalúan las oportunidades de desarrollo profesional. Y aparece un tercer elemento relevante. Hombres y mujeres están comenzando a mirar esa evolución de manera diferente.

El cambio más claro está en los salarios. El 59% de los peruanos considera que hombres y mujeres reciben aproximadamente la misma remuneración por realizar el mismo trabajo, frente al 51% en el 2019. Al mismo tiempo, quienes creen que los hombres ganan más disminuyeron del 42% al 28%. No significa necesariamente que las brechas salariales hayan desaparecido, sino que ha cambiado de manera importante la percepción sobre ellas. Además, esta visión no es homogénea. Entre algunos grupos de mayor edad, los niveles so-

cioeconómicos A/B y determinadas regiones persisten con mayor fuerza la idea de que los hombres reciben mejores salarios.

Sin embargo, la percepción cambia cuando se pasa del salario a la carrera profesional. Solo el 46% considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de progresar, mientras el 32% cree que ellas tienen menos oportunidades. La diferencia es importante porque muestra que recibir una remuneración similar por un mismo trabajo y tener las mismas posibilidades de avanzar dentro de una organización son evaluados de manera distinta.

Es precisamente en este segundo ámbito donde aparece la mayor distancia entre hombres y mujeres. El 38% de las mujeres considera que tiene menos oportunidades profesionales, frente al 26% de los hombres que comparte esa percepción. Más interesante aún es cómo ha evolucionado esta diferencia. Desde el 2021, entre las mujeres prácticamente no ha cambiado la percepción de igualdad, que pasó del 32% al 34%, ni la de desventaja, que se redujo apenas del 39% al 38%. Entre los hombres, en cambio, aumentó del 16% al 22% la proporción que considera que las mujeres tienen incluso más oportunidades.

La brecha de percepción, portanto, pare-

ce explicarse menos por un deterioro en la mirada de las mujeres que por un creciente optimismo entre los hombres. Una misma realidad laboral está generando lecturas cada vez más diferentes según quién la evalúe.

La comparación regional ayuda a poner estos resultados en perspectiva. El Perú se encuentra por encima del promedio de las Américas en percepción de igualdad salarial, 59% frente al 48%, y ocupa el cuarto lugar entre los once países analizados. Sin embargo, la distancia con Venezuela, que encabeza el ranking con 79%, es de 20 puntos. Colombia, con 61%, y Paraguay, con 60%, también se ubican por encima del Perú. En el otro extremo aparecen Chile y Brasil, con 33%, y Estados Unidos, con 31%. Las diferencias son igualmente importantes cuando se evalúan las oportunidades laborales y de desarrollo profesional. En este caso, el Perú ocupa el tercer lugar, con 46%, detrás de Venezuela, con 66%, y Ecuador, con 47%. Brasil se encuentra en el extremo opuesto, con apenas 25% que considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.

Quizás el principal aprendizaje sea que la igualdad en el trabajo ya no puede analizarse únicamente desde el salario. A medida que la percepción de la brecha salarial se reduce, adquieren mayor relevancia otras dimensiones menos visibles, como las posibilidades de acceder a determinadas posiciones, asumir mayores responsabilidades o desarrollar una carrera. Y allí las percepciones avanzan a otra velocidad. El desafío para las empresas es entender esas diferencias, no para asumir que una mirada es necesariamente más correcta que la otra, sino porque percepciones distintas dentro de una misma organización también influyen en las expectativas, decisiones y relaciones laborales. —

“Quizás el principal aprendizaje sea que la igualdad en el trabajo ya no puede analizarse únicamente desde el salario”.



El Comercio