

Brecha salarial por sexo en PERÚ

MARIO HUARANCCA* Y SAMANTHA GUILLÉN**

El presente artículo analiza las brechas en empleo y salario, a lo largo de la distribución salarial, entre hombres y mujeres en el mercado laboral peruano para el periodo 2004-2023. Los resultados evidencian una brecha salarial persistente, particularmente en el sector informal, en las zonas rurales y en los hogares con hijos pequeños. Además, se estiman mayores disparidades en los extremos de la distribución salarial.



* Especialista sénior, Departamento de Políticas Estructurales del BCRP

mario.huarancca@bcrp.gob.pe



** Especialista, Departamento de Políticas Sociales y Regionales del BCRP

samantha.guillen@bcrp.gob.pe

INTRODUCCIÓN

Este artículo analiza la evolución de la brecha salarial por género en el Perú durante el periodo 2004–2023, con el objetivo de identificar su magnitud, sus determinantes y su comportamiento a lo largo de la distribución del ingreso laboral. Los resultados muestran que la brecha persiste en el tiempo y es más pronunciada entre trabajadores informales, en el ámbito rural y en hogares con hijos pequeños. Además, se documenta que las desigualdades son más intensas en los extremos de la distribución salarial, evidenciando la presencia de “pisos pegajosos” y “techos de cristal”.

La brecha salarial por sexo se define como la diferencia porcentual entre los ingresos promedio de hombres y mujeres, expresada como proporción del ingreso masculino. Pese a las mejoras sostenidas en los niveles educativos y en la participación laboral femenina, las mujeres continúan concentradas en ocupaciones de menores remuneraciones y con mayor grado de informalidad. Esta diferencia no solo responde a brechas en capital humano, sino también a factores estructurales, sociales y culturales que condicionan las trayectorias laborales femeninas.

En este contexto, analizar la dinámica y los determinantes de la brecha salarial resulta fundamental para comprender las desigualdades persistentes en el mercado laboral peruano. El estudio examina tanto la brecha promedio como su evolución a lo largo de la distribución del ingreso, lo que permite identificar patrones diferenciados que no son visibles en el análisis agregado, ofreciendo una visión más completa de la desigualdad de género en el mercado de trabajo.

DISPARIDADES EN EL MERCADO LABORAL: EMPLEO Y SALARIOS

Empleo

La participación femenina en el mercado laboral peruano se ha mantenido relativamente estable entre 2004 y 2023, aunque de manera sistemática por debajo de la participación masculina (con un promedio de 62,2 por ciento). En 2004, ocho de cada diez hombres en edad de trabajar estaban empleados o buscando empleo, mientras que entre las mujeres la proporción era de apenas seis de cada diez. Una fracción importante de mujeres fuera de la fuerza laboral (cerca de 36,6 por ciento) declara no buscar empleo debido a responsabilidades domésticas. Durante la pandemia, tanto hombres como mujeres experimentaron una caída en sus tasas de participación, siendo las mujeres las más afectadas. En 2023, la tasa de participación laboral no recuperó su nivel prepandemia, y la brecha de género se mantuvo cercana a los 20 puntos porcentuales.

Una tendencia similar se observa en la tasa de ocupación. A lo largo del periodo 2004–2023, la proporción de mujeres ocupadas dentro de la población en edad de trabajar ha sido consistentemente menor que la de los hombres. Durante la crisis sanitaria, las mujeres fueron las más afectadas en términos de empleo, en parte porque los sectores en los que laboraban (servicios, comercio y cuidados) fueron los más golpeados, y también por el incremento de las responsabilidades en los hogares. En 2023, tanto la fuerza laboral (tasa de ocupación) masculina como la femenina no retornaron a los niveles de 2019¹.

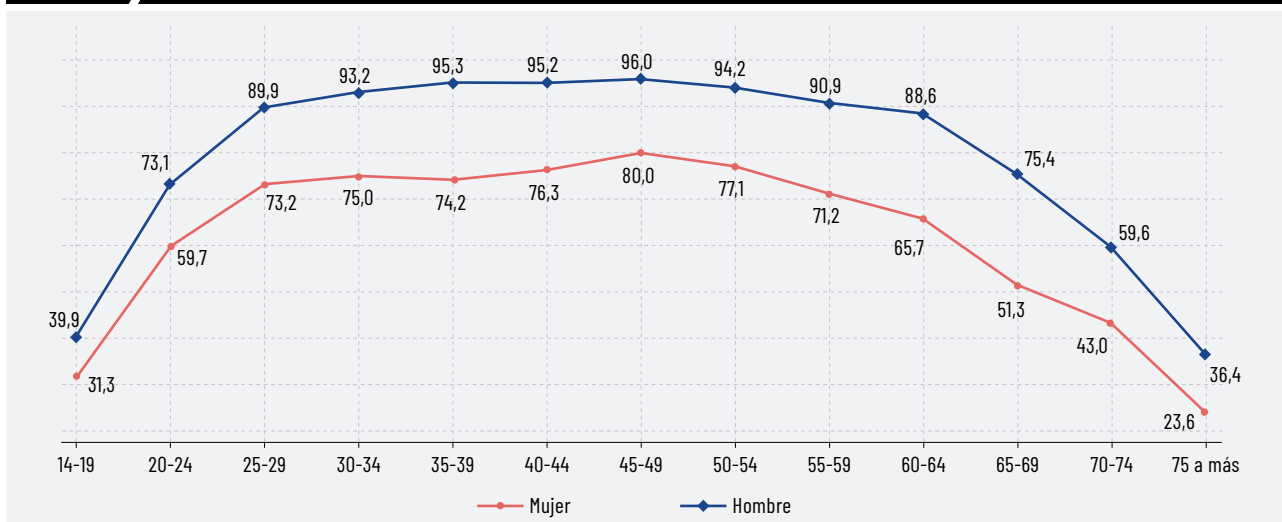
CUADRO 1 ■ Perú: principales indicadores del mercado laboral según sexo, 2004, 2019 y 2023 (En miles de personas y en porcentajes)

	2004		2019		2023		Variación 2019-2023 (%) ^{1/}	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Población en edad de trabajar (PET)	9 545	9 599	12 198	12 314	12 927	13 062	6,0**	6,1**
Población económicamente activa (PEA)	7 793	5 998	9 892	7 939	10 370	8 263	4,8*	4,1
Tasa de participación (PEA/PET)	81,6	62,5	81,1	64,5	80,2	63,3	-0,9**	-1,2**
PEA ocupada	7 418	5 642	9 549	7 584	9 966	7 788	4,4	2,7
Tasa de ocupación (PEAO/PET)	77,7	58,8	78,3	61,6	77,1	59,6	-1,2***	-2,0***
Horas semanales de trabajo	50	43	47	41	47	41	0,2	0,1
Tasa de informalidad (%)	72,0	75,5	70,3	75,8	72,0	76,3	1,6**	0,6
Desempleo	375	356	342	355	404	475	18,0**	33,8***
Tasa de desempleo (%)	4,8	5,9	3,5	4,5	3,9	5,8	0,4*	1,3***

1/ SE APLICA UN TEST DE MEDIAS DONDE ***, ** Y * REPRESENTAN SIGNIFICANCIA AL 1%, 5% Y 10%, RESPECTIVAMENTE. FUENTE: ENAHO 2004, 2019 Y 2023.

1 Además, el desempleo se incrementó en ambos grupos, con un aumento más pronunciado entre las mujeres (de más de un punto porcentual) frente a los hombres (0,4 puntos), lo que reflejó una recuperación desigual en el mercado laboral pospandemia.

GRÁFICO 1 ■ Tasa de ocupación según sexo y grupos de edad, 2023
(En porcentajes)



FUENTE: ENAHO 2023.

En todos los grupos etarios, la tasa de ocupación masculina supera consistentemente a la femenina, ampliándose de manera significativa a partir de los 25 años (Gráfico 1). Este umbral coincide con el inicio del periodo de fecundidad de muchas mujeres, lo que sugiere que las responsabilidades familiares y reproductivas continúan siendo un factor determinante en su menor participación laboral. De acuerdo con Ñopo (2012), hombres y mujeres ingresan al mercado de trabajo con tasas de participación y salarios similares; sin embargo, al iniciar su etapa reproductiva, las mujeres enfrentan interrupciones en su trayectoria laboral, lo que genera una “penalidad por maternidad” que afecta tanto su inserción como su acumulación de experiencia y productividad en el mercado laboral, lo cual contrasta con el trabajo no remunerado en el hogar.

Los datos muestran que tanto hombres como mujeres alcanzan su máxima tasa de ocupación entre los 45 y 49 años, con una brecha promedio de 16 puntos porcentuales (96,0 por ciento para los hombres y 80,0 por ciento para las mujeres). No obstante, la diferencia se amplía en edades más avanzadas, alcanzando un máximo de 24 puntos entre los 65 y 69 años, lo que sugeriría que las mujeres tienden a retirarse del mercado laboral antes que los hombres, ya sea por jubilación anticipada o por responsabilidades de cuidado no remuneradas. Este patrón agudiza la disparidad entre las trayectorias laborales de hombres y mujeres.

La fuerza laboral femenina (considerando la PEA ocupada) es, en promedio, más joven, con mayor nivel educativo y con una mayor concentración en los quintiles de menores ingresos laborales (Cuadro 2). Casi una de cada tres mujeres ocupadas pertenece al quintil 1 (menores ingresos), mientras que los hombres predominan en los grupos de mayores ingresos (datos de 2023). Este patrón muestra que el incremento en el capital humano femenino —reflejado en el aumento de mujeres

con estudios superiores de 15,7 a 23,5 por ciento entre el 2004 y 2023— no ha logrado traducirse en un acceso equitativo a ocupaciones mejor remuneradas.

En términos sectoriales, la fuerza laboral femenina se concentra principalmente en actividades de menor remuneración. En 2023, el 43,3 por ciento de las mujeres ocupadas trabajaba en el sector servicios y el 26,9 por ciento en comercio, mientras que los hombres predominaban en agricultura (26,4 por ciento), manufactura (9,9 por ciento) y construcción (11,6 por ciento). Estas diferencias evidencian una marcada segregación ocupacional: las mujeres se insertan en actividades asociadas al cuidado, la atención y el trabajo doméstico, sectores importantes pero caracterizados por menor productividad, bajos salarios y escasa protección social. Además, la presencia femenina en sectores de alta remuneración, como minería o construcción, sigue siendo marginal, lo que limita las oportunidades de convergencia salarial.

La estructura del empleo peruano muestra una elevada incidencia de la informalidad entre las mujeres. En 2023, el 76,3 por ciento de la PEA ocupada femenina tuvo un empleo informal, frente al 72,0 por ciento de los hombres. Además, una proporción importante de las trabajadoras se desempeñó en microempresas (19,4 por ciento), como trabajadoras independientes (39,1 por ciento) o como trabajadoras familiares no remuneradas (TFNR) (13,0 por ciento), con poco acceso a derechos laborales básicos y seguridad social. Esta situación, sumada a la concentración en ocupaciones no técnicas o no profesionales, explicaría por qué las brechas de ingreso por género persisten incluso entre trabajadores con niveles educativos similares.

En conjunto, estos resultados destacan que la desigualdad de género en el mercado laboral peruano responde a un fenómeno estructural, en el que la segmentación productiva y la informalidad actuarían como mecanismos de reproducción de la brecha salarial.

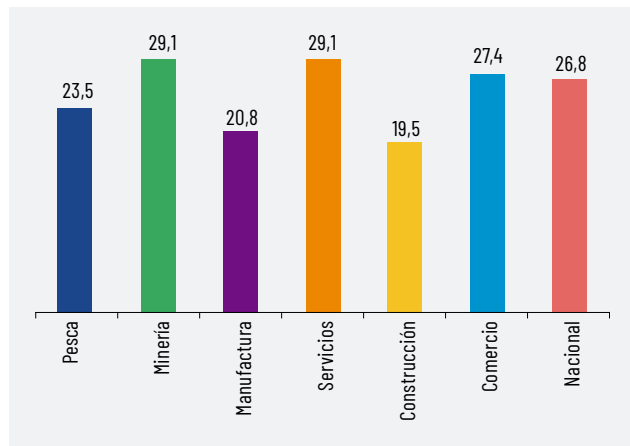
CUADRO 2 ■ Perú: distribución de la PEA ocupada según sexo y características sociales y laborales, 2004, 2019 y 2023 (En porcentajes)

Categorías	2004		2019		2023		Diferencia (p.p.)
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
PEA ocupada	100	100	100	100	100	100	
Sociales							
Nivel educativo							
Sin nivel	29,3	16,4	18,3	10,2	16,4	9,4	-7
Primaria	27,8	32,9	23,2	24,9	22,6	22,5	-0,1
Secundaria	27,2	34,5	35,3	43,8	37,4	47,7	10,3
Superior no universitario	8,5	8,0	11,0	10,2	10,9	9,7	-1,2
Superior universitario	7,2	8,1	12,1	11,0	12,6	10,6	-2
Quintiles							
Q1	27,5	15,5	28,2	14,2	29,4	13,3	-16
Q2	21,5	19,1	22,0	18,6	22,2	20,4	-1,8
Q3	18,8	20,7	19,5	20,3	20,7	21,4	0,7
Q4	16,5	22,1	15,2	23,4	16,0	24,7	8,7
Q5	15,8	22,6	15,1	23,4	16,1	24,7	8,6
Mercado laboral							
Sector económico							
Agricultura	29,9	34,9	22,3	27,0	20,7	26,4	5,7
Pesca	0	1,1	0,1	1,0	0,1	0,9	0,8
Minería	0,1	1,5	0,3	2,2	0,2	1,8	1,7
Manufactura	8,2	10,9	8,6	10,1	8,4	9,9	1,5
Servicios	36,0	31,7	42,5	36,2	43,3	36,0	-7,3
Construcción	0,1	6,5	0,6	11,2	0,5	11,6	11,1
Comercio	25,6	13,5	25,6	12,4	26,9	13,4	-13,5
Estructura de mercado							
Sector público	7,8	7,9	9,0	8,1	9,1	6,9	-2,2
Sector privado	21,8	45,0	32,6	49,0	34,2	51,1	16,9
2 a 10 trabajadores	12,8	27,5	17,3	27,0	19,4	29,8	10,4
11 a 100 trabajadores	5,6	9,7	7,9	10,5	7,5	10,6	3,1
Más de 100 trabajadores	3,4	7,6	7,4	11,4	7,2	10,5	3,3
Independiente	33,8	35,7	37,3	36,8	39,1	36,7	-2,3
Profesional, técnico	1,0	1,9	1,5	2,5	1,4	2,2	0,8
No profesional, no técnico	32,7	33,8	35,8	34,3	37,7	34,5	-3,1
TFNR ^{1/}	28,6	11,0	15,9	5,9	13,0	5,1	-7,9
Trabajador del hogar	8,0	0,4	5,3	0,2	4,7	0,2	-4,5
Situación de formalidad laboral							
Informal	82,4	77,8	75,8	70,3	76,3	72,0	-4,4

1/ TRABAJADOR FAMILIAR NO REMUNERADO.

FUENTE: ENAHO 2004-2023.

GRÁFICO 2 ■ Perú: conductoras de empresas según sector económico (En porcentajes)



FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (2019).

El Gráfico 2 muestra que la participación femenina en posiciones de liderazgo empresarial en el Perú sigue siendo limitada y heterogénea según el sector económico. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empresas (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019), apenas el 26,8 por ciento de las empresas formales estuvo dirigida por una mujer. La presencia de mujeres como conductoras de empresas es mayor en los sectores de servicios y minería (29,1 por ciento), seguido por comercio (27,4 por ciento), mientras que en construcción (19,5 por ciento) y manufactura (20,8 por ciento) su representación es considerablemente menor. Además, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), solo el 0,2 por ciento de las mujeres ocupadas ejercía funciones de gerencia o administración en 2019, frente al 0,6 por ciento de los hombres. Estos resultados reflejarían factores estructurales como estereotipos, barreras institucionales e insuficientes facilidades para conciliar el trabajo y la vida familiar.

Remuneraciones

La brecha salarial de género se define como la diferencia porcentual entre el ingreso promedio de los hombres ($\overline{\text{salario}}_{\text{hombre}}$) y el de las mujeres ($\overline{\text{salario}}_{\text{mujer}}$) expresada como proporción del ingreso masculino. Este indicador permite medir la desigualdad de ingresos laborales sin considerar factores explicativos como educación, experiencia o tipo de ocupación. Se calcula mediante la fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\overline{\text{salario}}_{\text{hombre}} - \overline{\text{salario}}_{\text{mujer}}}{\overline{\text{salario}}_{\text{hombre}}}$$

De acuerdo con la ENAHO, la brecha salarial en el Perú se ha mantenido relativamente estable durante el periodo 2004–2023, con una reducción de apenas 5 puntos porcentuales en 15 años. En 2004, las mujeres ganaban en promedio un 32,2 por ciento menos que los hombres; esta diferencia se redujo a 27,2 por ciento en 2023, después de haber alcanzado su punto mínimo durante la pandemia (19,3 por ciento en 2020). En términos absolutos, los hombres percibieron en 2023 un ingreso mensual promedio de S/ 1 779, mientras que las mujeres recibieron S/ 1 295 (S/ 484 soles menos), lo que evidencia una recuperación desigual tras el impacto del COVID-19 y una persistente desigualdad estructural en las remuneraciones promedio.

La disparidad de ingresos entre hombres y mujeres responde a múltiples factores: diferencias en la cantidad de horas trabajadas, la distribución desigual de responsabilidades domésticas y de cuidado, mayor

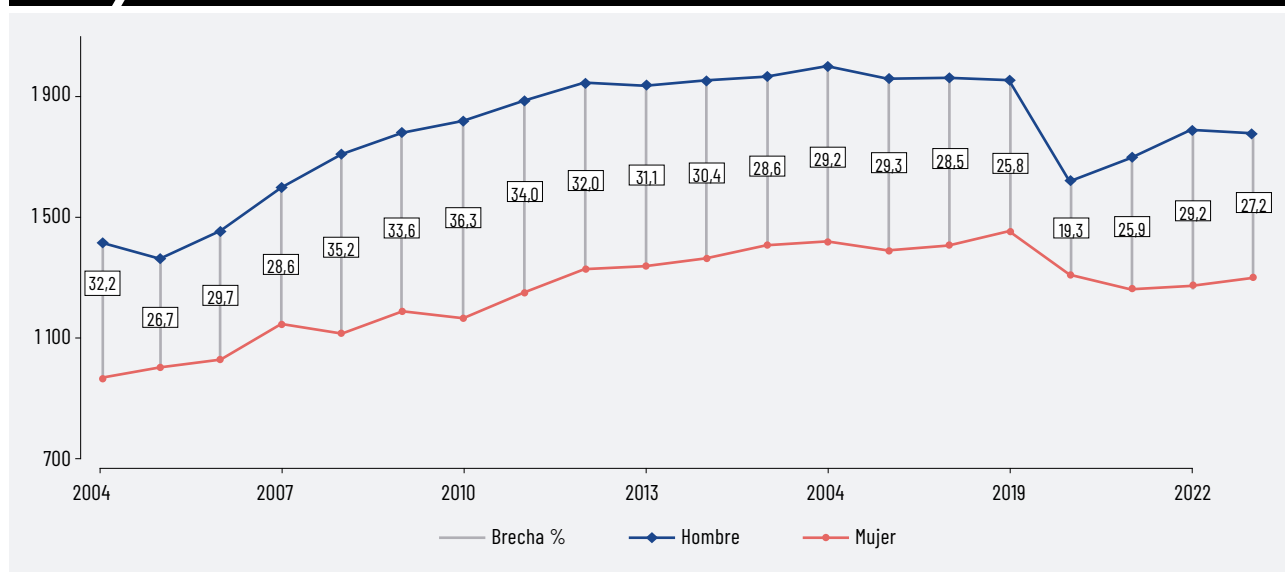
presencia femenina en sectores de baja productividad, entre otros. Incluso al ajustar los ingresos por número de horas trabajadas remuneradas, la brecha persiste en torno al 13,8 por ciento en 2023, siendo heterogéneo según sectores económicos, lo que demuestra que el fenómeno no se explica únicamente por variables observables.

El Gráfico 4 presenta la distribución acumulada del ingreso laboral promedio mensual por sexo en los años 2004, 2019 y 2023, evidenciando que los hombres perciben ingresos superiores a los de las mujeres a lo largo de toda la distribución. Aunque la brecha se observa en todos los niveles de ingreso, esta es más pronunciada entre los trabajadores con medianos y menores remuneraciones, lo que sugiere la existencia del fenómeno conocido como “pisos pegajosos” (*sticky floors*²), concepto del mercado laboral en el que las mujeres enfrentan dificultades para avanzar desde los puestos de menor remuneración, permaneciendo atrapadas en la base de la distribución salarial.

Luego de la pandemia, la distancia entre las curvas se amplía en los percentiles inferiores, reflejando que las mujeres con menores ingresos fueron las más afectadas por la crisis y enfrentaron una recuperación más lenta del empleo. Este patrón confirma que la desigualdad salarial de género en el Perú no solo persiste, sino que se agudiza entre los segmentos más vulnerables de la población ocupada.

Según características sociodemográficas, en 2023, las diferencias salariales más amplias se observan en el sector informal (32,9 por ciento), en las zonas rurales

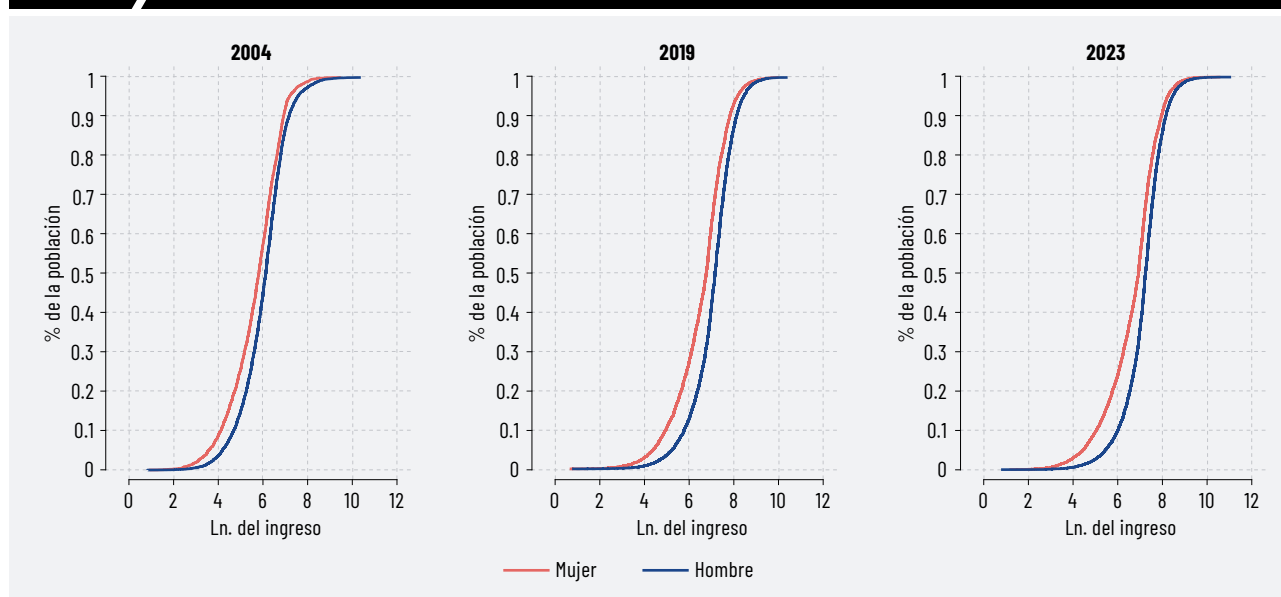
GRÁFICO 3 ■ Ingreso laboral promedio mensual según sexo y brecha salarial de la PEA ocupada, 2004-2023 (Soles de 2023 y en porcentajes)



FUENTE: ENAHO 2004-2023.

2 El término *sticky floor*, de acuerdo con Xiu et al. (2014), es utilizado para describir una amplia brecha salarial, en contra de las mujeres, en la parte inferior de la distribución de ingresos. Usualmente, las mujeres, bajo este tipo de desigualdad, tienen bajos niveles educativos y bajos ingresos familiares siendo su participación laboral limitada.

GRÁFICO 4 ■ Perú: distribución acumulada del ingreso laboral promedio mensual



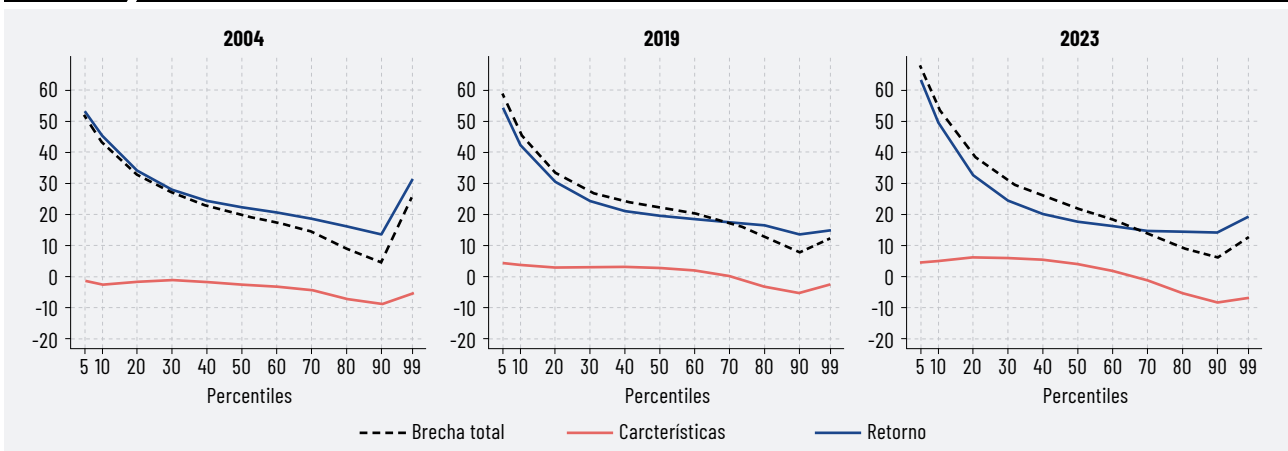
NOTA: SE CONSIDERAN LOS INGRESOS TOTALES POR TRABAJO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL Y SECUNDARIA DEL TRABAJADOR.
FUENTE: ENAHO 2004-2023.

CUADRO 3 ■ Perú: ingreso laboral promedio mensual y brecha salarial de la PEA ocupada según características sociodemográficas, 2004, 2019 y 2023 (En soles de 2023 y porcentajes)

	2004		2019		2023		Brecha	Diferencia 23-19 (p.p.)
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer		
Área geográfica								
Rural	624	419	1049	650	1115	667	40,2***	2,1***
Urbana	1742	1080	2203	1584	1946	1395	28,3***	0,2
Nivel educativo								
Primaria	888	671	1303	915	1205	864	28,3***	-1,5
Secundaria	1379	934	1845	1233	1631	1104	32,3***	-0,9
Superior no universitario	1843	1407	2457	1773	2348	1595	32,0***	4,2**
Superior universitario	4388	2467	4133	3379	3692	2834	23,2***	5,0*
Grupos de edad								
14-29 años	972	792	1517	1203	1436	1139	20,7***	0,0
30-44 años	1612	1165	2173	1636	1975	1450	26,6***	1,9*
45-59 años	1903	1015	2284	1582	2066	1389	32,8***	2,0*
60 a más	944	424	1598	1093	1336	968	27,6***	-4
Hijos								
Con niños menores de 5 años	1411	856	2041	1324	1850	1184	36,0***	0,8
Sin niños	1415	992	1931	1488	1760	1323	24,8***	1,9**
Situación de formalidad								
Informal	933	683	1326	908	1286	862	32,9***	1,4***
Formal	2969	1882	3328	2798	2957	2452	17,1***	1,1

NOTA: PARA EL CÁLCULO DE LOS INGRESOS LABORALES SE EXCLUYE A LOS TRABAJADORES FAMILIARES NO REMUNERADOS Y A LA PEA OCUPADA SIN INGRESOS. SE CONSIDERAN LOS INGRESOS TOTALES POR TRABAJO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL Y SECUNDARIA DEL TRABAJADOR.
FUENTE: ENAHO 2004-2023.

GRÁFICO 5 ■ Descomposición por cuantiles de la brecha salarial de género, 2004, 2019 y 2023 (En porcentajes)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

(40,2 por ciento) y entre las trabajadoras que tienen hijos menores de cinco años (36,0 por ciento). Asimismo, la brecha salarial es menor entre quienes poseen educación universitaria y mayor entre quienes tienen niveles educativos básicos. Entre 2019 y 2023, el indicador aumentó principalmente en el área rural (+2,1 puntos porcentuales), entre trabajadores con educación técnica superior (+4,2 puntos) y en el grupo etario de 45 a 59 años (+2,0 puntos). Además, la brecha también se amplió en los hogares sin hijos y entre los trabajadores informales.

DESCOMPOSICIÓN

Para analizar la brecha salarial de género en el Perú, se emplea la metodología de descomposición propuesta por Machado y Mata (2005), la cual amplía el enfoque clásico de Oaxaca-Blinder (1973) al permitir examinar las diferencias salariales a lo largo de toda la distribución del ingreso y no solo en el promedio. Este método estima regresiones por cuantiles del logaritmo del salario por hora, controlando por características individuales como educación, experiencia, ocupación y área de residencia, lo que permite identificar si las disparidades son mayores en los niveles bajos o altos de ingreso.

La descomposición separa la brecha total en dos componentes: el efecto dotación, también llamada Características, asociado a las diferencias observables en las características entre hombres y mujeres, y el efecto de retornos, que refleja desigualdades atribuibles a la discriminación salarial o, en general, factores no observables. En conjunto, esta metodología permite evaluar cómo los retornos diferenciados al capital humano explican la persistencia de la brecha salarial de género en distintos segmentos del mercado laboral peruano.

La descomposición de la brecha salarial de género a lo largo de la distribución del ingreso (Gráfico 5) muestra que las diferencias salariales disminuyen conforme se avanza hacia los percentiles medios, pero vuelven a

ampliarse en los niveles superiores. En 2023, la brecha alcanzó 67,8 por ciento en el percentil 5 y se redujo hasta 21,9 en el percentil 50, lo que evidencia la presencia de *sticky floors*, es decir, una mayor desigualdad entre los trabajadores con ingresos más bajos. Esto se asocia con menores niveles educativos, limitada participación femenina en el empleo formal y restricciones en la movilidad laboral. En los percentiles más altos (90 a 99), la brecha se incrementa nuevamente (de 6,0 a 12,6 por ciento), reflejando potencialmente el fenómeno, observado también en otros países (Linthon-Delgado et al., 2022), conocido como “techos de cristal” (*glass ceilings*³), que impiden a las mujeres alcanzar posiciones mejor remuneradas o de liderazgo.

Los resultados sugieren que la brecha salarial está compuesta principalmente por el efecto de retornos, más que por diferencias en las características observables. En promedio, más del 90 por ciento de la brecha salarial se explicarían por variables no observables, lo que sugiere la existencia de discriminación o sesgos estructurales en la valoración del trabajo femenino. Después de la pandemia, la brecha se amplió para los grupos de menores ingresos (por ejemplo, en el percentil 10 pasó de 46,2 a 54,6 por ciento entre 2019 y 2023), mientras que en los percentiles medios la expansión de la brecha se explicó sobre todo por un incremento del componente de dotaciones. En cambio, en los percentiles más altos, la desigualdad se mantuvo o aumentó ligeramente por efecto de los retornos, lo que confirmó la coexistencia de *sticky floors* en la base y *glass ceilings* en la cúspide de la distribución salarial.

En este contexto, la pandemia del COVID-19 profundizó las brechas, puesto que las mujeres fueron las más afectadas por la pérdida de empleo en sectores intensivos en servicios y comercio. Aunque la salida masiva de trabajadoras del mercado redujo temporalmente la brecha salarial, la recuperación posterior fue más lenta y precaria para las mujeres,

³ El término *glass ceiling* apareció por primera vez en un artículo de *Wall Street Journal* en 1986 e hizo referencia a la incapacidad que sufren las mujeres para alcanzar puestos gerenciales (o en la parte superior de la estructura jerárquica de una empresa).

CUADRO 4 ■ Descomposición por cuantiles de la brecha salarial de género, 2023
(En porcentajes)

Percentiles	Brecha total	Características	Retorno
5	67,8***	4,6**	63,2***
10	54,6***	5,1***	49,5***
20	38,9***	6,3***	32,7***
30	30,6***	6,1***	24,5***
40	25,8***	5,5***	20,2***
50	21,9***	4,1***	17,8***
60	18,3***	1,9*	16,4***
70	13,7***	-1,2	14,8***
80	9,3***	-5,3***	14,6***
90	6,0***	-8,4***	14,3***
99	12,6***	-6,8*	19,4***

ELABORACIÓN PROPIA.
***P<0,01; **P<0,05; *P<0,10

FUENTE: LA ESTIMACIÓN CONSIDERA CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS, SOCIALES Y LABORALES.

especialmente en los estratos de menores ingresos. De este modo, la crisis sanitaria no solo amplió las desigualdades en la base de la distribución, sino que también consolidó barreras de acceso a posiciones de alta remuneración, reforzando la persistencia simultánea de los fenómenos de *sticky floors* y *glass ceilings* en el mercado laboral peruano.

COMENTARIOS FINALES

Los resultados muestran que, en las últimas dos décadas, el ingreso promedio de los hombres fue alrededor de 29,6 por ciento superior al de las mujeres, y esto se verifica a lo largo de toda la distribución de remuneraciones. Esta diferencia se acentuó en la población de menores ingresos tras la pandemia, lo que evidencia una mayor desigualdad en la base de la distribución salarial. La brecha es más amplia en el sector informal, en las zonas rurales y en los hogares con presencia de niños, y crece con la edad.

Mediante la aplicación de la metodología de Machado-Mata (2005), se encuentra que la brecha salarial está explicada principalmente por el efecto de retornos, lo cual sugiere que las diferencias salariales se deberían en mayor medida a la discriminación laboral u otros factores no observables que a diferencias en las características individuales y laborales entre hombres y mujeres.

Finalmente, los resultados sugieren que la segregación ocupacional contribuye positivamente a la persistencia de la brecha salarial, ya que las mujeres se concentran en sectores y ocupaciones de menor productividad y remuneración. Esto podría estar asociado a un fenómeno de autoselección o sesgo interno, donde las propias restricciones y expectativas sociales influyen en las decisiones laborales femeninas, perpetuando las desigualdades estructurales en el mercado de trabajo peruano.

En términos de políticas públicas, reducir la brecha de género no solo implica promover la igualdad de oportunidades, sino también aumentar la productividad y el crecimiento inclusivo. Así, políticas públicas que fomenten la formalización, la corresponsabilidad en el cuidado familiar y la transparencia salarial pueden contribuir a aprovechar plenamente el talento femenino, fortaleciendo así la resiliencia y competitividad de la economía peruana. En ese sentido, una política pública prioritaria para reducir la brecha salarial y promover la participación laboral femenina es la implementación y expansión de centros de cuidado infantil y servicios de educación temprana accesibles y de calidad. Estos espacios permiten aliviar la carga del trabajo doméstico y de cuidado que recae de manera desproporcionada sobre las mujeres, lo que facilita su permanencia y ascenso en el mercado laboral.

REFERENCIAS

- **Blinder, A. S. (1973).** Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- **Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019).** Encuesta Nacional de Empresas 2019. Informe final de actividades y resultados. <https://www.producempresarial.pe/wp-content/uploads/2024/01/Informe-Tecnico-de-la-Encuesta-Nacional-de-Empresas-2019.pdf>
- **Linthon-Delgado, D., Méndez-Heras, L., & Cornejo-Marcos, G. (2022).** Sticky Floor and Glass Ceiling in Ecuador. The Evolution of the Gender Wage Gap, 2010-2021. En H. Florez, I. Galpin & C. Grévisse (eds.), *ICAI Workshops (ICAIW 2022)* (169-181).
- **Mata, J., & Machado, H. (2005).** Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression. *Journal of Applied Econometrics*, 20(4), 445-465. <https://doi.org/10.1002/jae.788>
- **Mincer, J. (1974).** *Schooling, Experience, and Earnings*. National Bureau of Economic Research.
- **Ñopo, H. (2004).** The gender wage gap in Peru 1986-2000: evidence from a matching comparisons approach. *Económica*, 50, 9-37.
- **Ñopo, H. (2012).** *New century, old disparities: gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean*.
- **Oaxaca, R. L. (1973).** Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- **Xiu, L., & Gunderson, M. (2014).** Glass ceiling or sticky floor? Quantile regression decomposition of the gender pay gap in China. *International Journal of Manpower*, 35(3), 306-326.