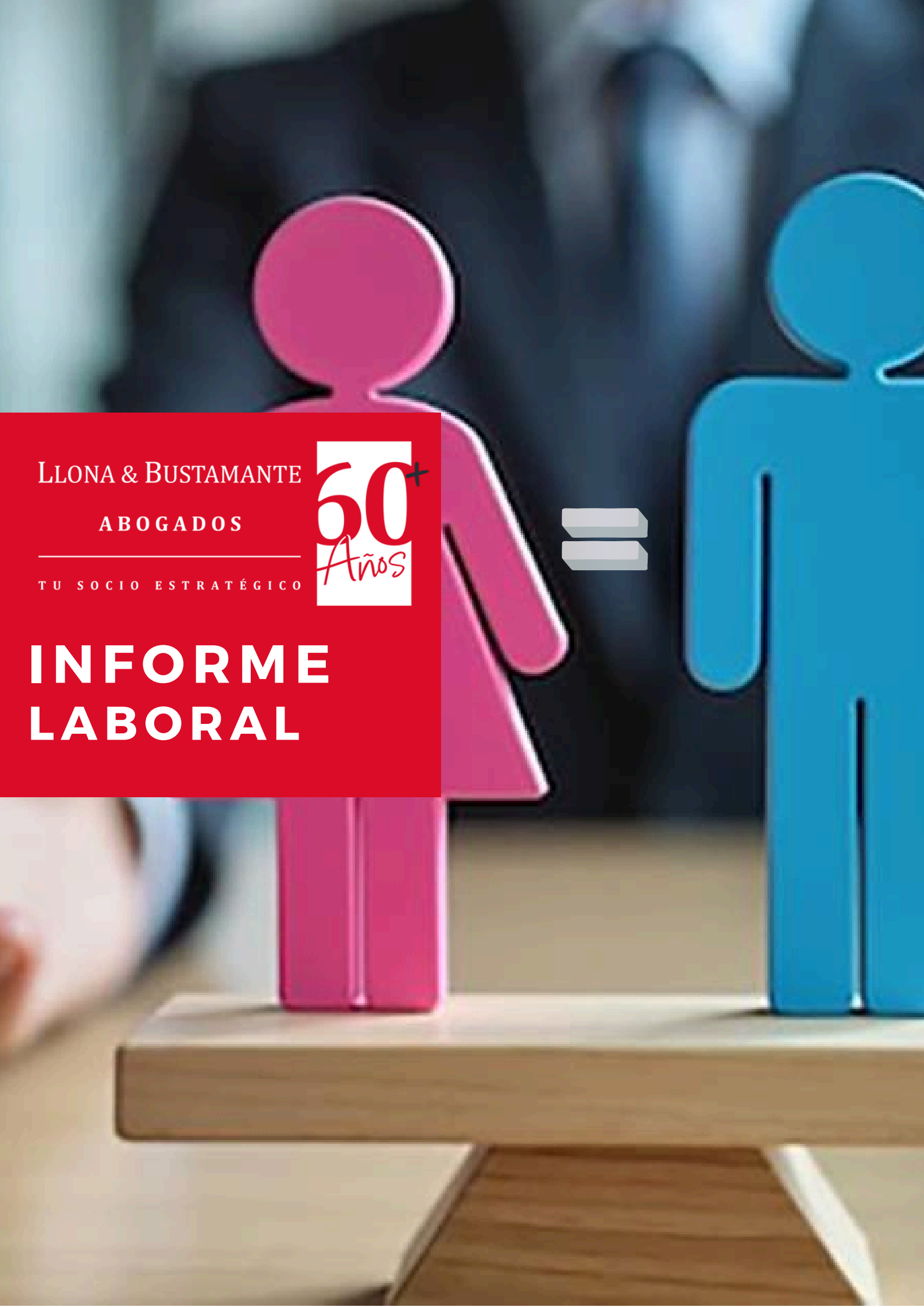

LLONA & BUSTAMANTE

ABOGADOS

TU SOCIO ESTRATÉGICO

50+ Años

INFORME LABORAL

LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
60+ Años

INFORME LABORAL
LEY No. 32535 - LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Miraflores, 09 enero de 2025

Con fecha 24 de diciembre de 2025, se publicó en el diario oficial El Peruano, la Ley No. 32535, Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuyo objetivo es establecer el marco normativo que garantice a mujeres y hombres la igualdad en el pleno ejercicio de sus derechos, así como la eliminación de toda forma de discriminación basada en el sexo.
En ese sentido a continuación, señalamos las precisiones más relevantes y de implicancia en materia laboral de la referida norma.

Objetivo

Prohibir cualquier manifestación de discriminación por razón de sexo, promoviendo la plena igualdad en los ámbitos político, laboral, económico, social, cultural y en toda esfera en donde pueda generarse una situación de desigualdad entre mujeres y hombres**.**

Discriminación

La Ley No. 32535 define como discriminación a toda forma de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga como finalidad, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones.

Equivalencia de términos - Enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

La norma bajo comentario dispone que, hasta la aprobación de nuevas normas, políticas, estrategias, planes, programas, acciones y proyectos, se entiende que toda mención a enfoque de género, enfoque de equidad de género, enfoque de igualdad de género u otro término similar, se refiere al **enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Aspectos Laborales

En el ámbito laboral, la Ley No. 32535, fortalece las obligaciones del empleador a fin de garantizar el pleno ejercicio de los siguientes derechos:

- Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor.
- Promover la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral, por constituir una forma de violencia y una manifestación de discriminación basada en el sexo.
- Promover la conciliación de la vida familiar y laboral, mediante la difusión de las normas vigentes que permitan a los trabajadores cumplir con sus responsabilidades familiares sin descuidar sus obligaciones laborales.
- Promover la formalización de las trabajadoras de la economía informal en las zonas urbanas y rurales.

- Garantizar un trato no discriminatorio hacia las personas trabajadoras del hogar, promoviendo el cumplimiento de sus derechos laborales.
- Estas acciones por parte del empleador deben orientarse a garantizar que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea una práctica efectiva dentro de su organización.

Entrada en vigencia de la Ley

La norma bajo comentario deroga la Ley No. 28983 y entra en vigencia al día siguiente de su publicación en mismo el diario oficial El Peruano, a excepción del literal b) del artículo 11, que entrará en vigencia a partir del día siguiente de la publicación en el mismo de los resultados de las Elecciones Generales 2026 que proclame el Jurado Nacional de Elecciones.

Recomendaciones y acciones a seguir por los empleadores

Considerando lo dispuesto por la Ley No. 32535, a fin de que los empleadores cumplan debidamente con su obligación de promover condiciones de trabajo basadas en la equidad, seguridad y dignidad humana, y de evitar Sanciones administrativas (multas) de SUNAFIL o disputas con sus trabajadores, corresponde tener en cuenta lo siguiente:

- Revisar y actualizar las políticas internas a fin de verificar si las mismas cumplen con los lineamientos establecidos por la Ley No. 32535
- Cumplir con las obligaciones establecidas por la Ley No. 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
    - **Elaborar cuadros de categorías y funciones.**
    - **Política remunerativa**
    - **Capacitación laboral.** Asegurar que en los planes de formación profesional y desarrollo de capacidades laborales de sus trabajadores se garantice la igualdad entre mujeres y hombres.
    - **Condiciones de trabajo** que garanticen a todos sus trabajadores un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, así como la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral.
- Implementar programas de capacitación continua y fortalecer protocolos de prevención y sanción frente a la discriminación, hostigamiento sexual y toda forma de violencia en el trabajo.

Así las cosas, quedamos a su disposición para brindarles la asesoría necesaria para la implementación de las recomendaciones antes indicadas, y en caso cuenten con las mismas, revisarlas para determinar las modificaciones que deban implementarse con motivo de la dación de la nueva ley.

Atentamente,

ÁREA LABORAL Y MIGRATORIA

ESTUDIO LLONA & BUSTAMANTE, ABOGADOS

Dra. Evelin Coloma Cieza
Directora del Área Laboral y Migratoria

Dr. Carlos Herbozo Perez Costa
Socio

LLONA & BUSTAMANTE

ABOGADOS