



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA

Tesis

Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023

Para optar el Título Profesional de
Abogada

Presentado por:

Autora: Vega Arones, Angie Estefany


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0098-6052>

Asesora: Dra. Ramírez Peña, Isabel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3248-6837>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01

Yo, ANGIE ESTEFANY VEGA ARONES egresado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo académico **“Derechos Humanos y la Brecha de Género en el Mercado Laboral Peruano, 2023.”** Asesorada por el docente: Dra. Isabel Ramírez Peña DNI N° 02445464, ORCID 0000-0003-3248-6837 tiene un índice de similitud de 17 (DIECISIETE) % oid:14912:392792890 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas

del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor



Firma del asesor
 Dra. Isabel Ramírez Peña
 DNI N° 02445464

Lima, 25 de Octubre de 2024

Dedicatoria

A mis padres Alejandra y Félix,
quienes me han permitido ser
crítica y me motivaron a seguir
profundizando mi preparación
académica.

Agradecimiento

Primeramente, a Dios que gracias a su protección me ha cuidado de cosas complicadas todo este tiempo.

En segundo lugar, a mi alma mater la Universidad Privada Norbert Wiener, donde se me ha inculcado gallardía, dedicación y amor por el derecho.

A mi hermano Jhimy, sé que no nos lo decimos mucho, pero sé que nos sentimos orgullosos el uno del otro, me alegra que conmigo te empapes de temas de género, escuches nuevas posturas y pienses tus actitudes.

A las mujeres de mi familia, quienes desde su trincheras me dieron siempre la fortaleza que he necesitado mostrándome su vulnerabilidad y amor. A mis amigas, son mi inspiración para crear lugares más equitativos.

A mis amigos y amigas, que siempre me han proporcionado gran soporte en todo sentido necesarios en los momentos difíciles de esta profesión, saben bien que los amo y que para mí son mi familia elegida.

Finalmente quiero agradecer en esta tesis a todas las mujeres quienes fueron relegadas a labores domésticas y de cuidado, lo cual les impidió cumplir sus metas, les quiero decir que ahora lo vamos a cambiar todo. Porque nunca más tendrán la comodidad de nuestro silencio.

Índice de contenido

Contenido

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VIII
LISTA DE ABREVIATURAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	XI
ABSTRAC	XII
INTRODUCCIÓN	13
1. CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	15
1.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.2.1. Pregunta general	18
1.2.2. Preguntas específicas	18
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos	19
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	19
1.4.1. Justificación social.....	19
1.4.2. Justificación teórica:	19
1.4.3. Justificación metodológica:	20
2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21

2.1. ANTECEDENTES.....	21
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	24
2.2. ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	26
2.2.1. Teoría Derechos Humanos.....	26
2.2.2. Desigualdad laboral.....	26
2.2.3. Enfoque de género.....	28
2.2.4. Teoría Brecha de Género en el mercado laboral.....	29
2.2.5. Participación laboral.....	30
2.2.6. Estructura del empleo.....	31
2.2.7. Adscripción a otras disciplinas jurídicas.....	34
3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	38
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
3.3. ESCENARIO DE ESTUDIO Y PARTICIPANTES.....	38
3.4. ESTRATEGIAS DE PRODUCCIÓN DE DATOS.....	40
3.5. ANÁLISIS DE DATOS.....	40
3.5.1. Método de análisis de datos.....	41
3.6. CRITERIOS DE RIGOR.....	41
3.7. ASPECTOS ÉTICOS.....	42
4. CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	43
4.1. RESULTADOS Y TRIANGULACIÓN.....	43
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	69
5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76

5.1. CONCLUSIONES	76
5.2. RECOMENDACIONES	78
5.3. ALCANCE DE PROPUESTA DE LEY	79
6. 6. REFERENCIAS	88
7. A N E X O S	95
ANEXO 1. MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN.....	96
ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	99
ANEXO 3: EVALUACIÓN DE RIGUROSIDAD DEL INSTRUMENTO (UN EXPERTO).....	100
ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	102
ANEXO 5: INFORME DE TURNITIN	114

Índice de tablas y figuras

	Pág.
Tabla 1. Respuesta entrevistados objetivo general.....	43
Tabla 2. Respuesta entrevistados objetivo específico 1.....	50
Tabla 3. Respuesta entrevistados objetivo específico 2.....	54
Tabla 4. Interpretación resultados objetivo general.....	60
Tabla 5. Interpretación resultados objetivo específico 1.....	62
Tabla 6. Interpretación resultados objetivo específico 2.....	63
Tabla 7. Jurisprudencia.....	64
Tabla 8. Matriz de categorización apriorística.....	94

Lista de Abreviaturas

Abreviaturas	Significados
D.D.H.H	Derecho Humanos
SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Índice de figuras

Diagrama 1 Categoría derechos humanos y subcategorías.....	73
Diagrama 2 Categoría brecha de género en el mercado laboral y subcategorías.....	74

Resumen

Introducción: Las desigualdades sociales en los temas de género hacen evidente el atentado contra la igualdad; existen múltiples evidencias donde las mujeres están desfavorecidas en cuanto a derechos laborales a pesar de ser competentes. **Objetivo:** es analizar las implicancias de la brecha de género en el mercado laboral peruano 2023. Metodología: se utilizó el enfoque cualitativo y como diseño la teoría fundamentada, como instrumento la entrevista en profundidad, la triangulación del objetivo y los autores. **Resultado:** se ha identificado la existencia de la brecha salarial en el mundo laboral afecta de gran manera a las mujeres de nuestro país generando un desbalance en los salarios y oportunidades laborales. **Conclusión:** se analizaron las implicancias de la brecha de género en el mercado laboral peruano 2023, lo más importante del análisis fue visibilizar las diferencias entre las trayectorias laborales de género seguidas por hombres y mujeres, en las que puede observar que el cargo no está relacionado con el nivel salarial, siendo siempre menor el recibido por las mujeres para puestos iguales. Lo que más ayudó a analizar estas implicancias fueron la vasta información previamente recolectada por otros autores. Lo más difícil fue la búsqueda a profundidad de información en otro idioma por la limitación lingüística prevalente.

Palabras clave: Derechos humanos, igualdad de género, derecho laboral, igualdad de oportunidades, brecha salarial.

Abstrac

Introduction: Social inequalities in gender issues make evident the attack against equality; there is multiple evidence where women are disadvantaged in terms of labor rights despite being competent. Objective: is to analyze the implications of the gender gap in the Peruvian labor market 2023. Methodology: the qualitative approach was used and the grounded theory as design, the in-depth interview as an instrument, the triangulation of the objective and the authors. Result: the existence of the wage gap in the world of work has been identified, which greatly affects women in our country, generating an imbalance in wages and job opportunities. Conclusion: the implications of the gender gap in the Peruvian labor market 2023 were analyzed, the most important thing in the analysis was to make visible the differences between the gender labor trajectories followed by men and women, in which it can be observed that the position is not related with the salary level, always being lower than that received by women for equal positions. What helped most to analyze these implications was the vast information previously collected by other authors. The most difficult thing was the in-depth search for information in another language due to the prevailing linguistic limitation.

Keywords: Human rights, gender equality, labor law, equal opportunities, wage gap.

Introducción

Hoy en día las mujeres han pasado de una nula participación laboral a ser parte de los más importantes papeles de nuestra sociedad; sin embargo, existe aún una diferenciación entre las oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

El estudio realizado tiene como finalidad analizar esta problemática y brindar una propuesta de solución. Para ello, se ha fraccionado en cuatro capítulos que desarrollan todos los aspectos necesarios e importantes que permiten adquirir los objetivos establecidos.

En el primer capítulo se ha detallado el problema de investigación, que comprende la contextualización del problema, el problema de investigación que implica el desarrollo de la realidad problemática, los objetivos que se han planteado y la justificación que tiene el estudio realizado. Todos estos aspectos permiten comprender de forma efectiva cual es la problemática que se analiza y su importancia a nivel social, teórico y metodológico.

En el segundo capítulo se ha desarrollado el marco teórico que engloba los antecedentes del estudio, los cuales se caracterizan por ser estudios anteriores sobre el tema en cuestión, o sobre las instituciones jurídicas que conforman la problemática. En el mismo sentido se ha desarrollado el estado de la cuestión que comprende la posición teórica adoptada.

Para el tercer capítulo se ha consignado la metodología utilizada, haciéndose precisión sobre el diseño utilizado, el escenario de estudio y los participantes, las estrategias que se han manejado para la producción de los datos, el respectivo análisis de estos y los criterios de rigor que se exigen para el inicio y la culminación del estudio e incluyendo los aspectos éticos requeridos.

Seguidamente en el capítulo cuatro se muestran los resultados obtenidos y la discusión de estos, lo que ha permitido en conjunto que se obtengan y finalmente como quinto capítulo

las conclusiones respectivas y la formulación de las recomendaciones necesarias, donde se plantea la propuesta de solución para la problemática identificada.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Contextualización del problema

La mengua de las mujeres en el mercado laboral es un acontecimiento común tanto en los países desarrollados, así como en desarrollo. Como lo establece la politóloga Bareiro (2018) el dilema de la brecha salarial por motivo de género, se expresa cuando los varones perciben más económicamente que las féminas, se percibe en todo el mundo, situación que requiere mayor investigación para conocer las causas y formular políticas nacionales encaminadas a eliminar este problema.

No obstante, pese a que se ha logrado aumentar su presencia en el mercado laboral, la brecha salarial se ha sostenido positiva en favor de los varones. Por ello el estudio se centra en Perú en específico en Lima Metropolitana, en el año 2023, teniendo como sujetos de estudio a seis (6) profesionales entendidos en la materia. Las técnicas manejadas son la entrevista en profundidad y el análisis documental y las dos categorías en análisis son: derechos humanos y brecha de género en el mercado laboral.

1.2. Problema de la investigación

El problema de investigación se refiere a la situación o conjunto de circunstancias que generan interés o preocupación y que requieren ser estudiadas para entender sus causas, efectos y posibles soluciones en el caso de esta investigación se denota que, a pesar de las políticas

destinadas a promover la igualdad de género en el mercado laboral peruano, persisten importantes brechas salariales y limitaciones en el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo. Estas desigualdades vulneran los derechos humanos de las mujeres y obstaculizan su desarrollo profesional, afectando negativamente tanto a las personas como a la economía en general.

Según el investigador Ríos (2022) refiere que las mujeres han podido avanzar y obtener puestos en economías tradicionalmente dominadas por hombres, pero aún enfrentan desafíos en el lugar de trabajo que van más allá de la brecha salarial.

En México para la especialista Juárez (2022), las mujeres gracias a los **arquetipos de género** reproducidos en la sociedad en general, les hacen creer que su lugar natural es el espacio privado de cuidado y crianza por ello hoy en día ganan 34% menos a pesar de realizar el mismo trabajo que un hombre, conforme con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

La brecha salarial de género atraviesa a varios países tal es así como a Reino Unido donde según los académicos Cardoso, et al., (2016) la mujer se encuentra en detrimento en el mercado laboral frente a sus pares masculinos son, en primera, que ellas reducen la intensidad de su búsqueda de empleo al optar por el trabajo doméstico productivo. En segundo lugar, optarán por priorizar horarios de trabajo flexibles y trabajar más cerca de casa, lo que les permitirá dedicar más tiempo a las responsabilidades domésticas. Además, las mujeres tienden a tener expectativas salariales más bajas, ello se da porque suelen subestimar su verdadera valía para la empresa o sufren en sí discriminación salarial.

Asimismo, el experto Bourguignon (2016) refiere que la brecha de género entre varones y féminas en el campo laboral estadounidense es un problema complejo con muchas causas, a menudo interrelacionadas. Que todavía exista hoy en día se debe a las mayores desigualdades económicas y sociales entre los sexos.

Sumado a lo anterior en Chile la autora Gherardi (2016), indica que esta es la secuela de la segregación y desigualdad en el ámbito laboral latinoamericano. Que las mujeres reciban la misma remuneración que los varones realizando la misma tarea, es un derecho que promueve la emancipación financiera de las mujeres.

En la misma línea en UK, el profesional experto Schulze (2015) indica que una razón importante de la presencia de la brecha salarial es el ajuste de demanda no automático de cualificaciones por el aumento de la acogida en el ámbito laboral. En otras palabras, a medida que las mujeres tengan más educación, a una proporción significativa de ellas se les asignarán trabajos que paguen menos que los atributos de su capital humano.

En la misma línea en Perú nos indica el teórico Zegarra (2019), los derechos humanos son atribuciones del individuo, y estas se ven reflejadas en los diversos ámbitos de su desarrollo, ergo, son empleados como un mecanismo que vela la no transgresión de estos derechos inherentes. Estos atributos, son íntegramente pertenecientes al ser humano, pero esto no basta para que sean realizados y tutelados, el fuero interno de justicia protege estas facultades y se deben de cumplir sin discriminación de género alguna. Según el prescriptivo Ávila (2018) que las políticas sociales dirigidas a cerrar la brecha salarial han sido relativamente infructuosas debido a la existencia de una cultura masculina que resiste la desigualdad salarial de género.

Tenemos al investigador Villar (2018) quien dice que no cabe duda que la desigualdad de género es un argumento puntual, más aún cuando se concibe como un impedimento para el progreso, ya que afecta negativamente el desarrollo y perjudica el desarrollo humano. Para el autor Caballero (1981) dadas las cifras acerca de la brecha de género multidisciplinaria de Perú, vale la pena preguntarse por qué, a pesar del progreso del país en crecimiento económico y desarrollo, se ha avanzado poco en el cierre de estas brechas desde comienzos de la década de 2000.

Los obstáculos estructurales propios de los estereotipos de género como la segregación en el alcance a diferentes trabajos dan vista a la desaparición de mujeres en puestos importantes en una situación donde deben elegir menos horas de trabajo para dedicarse al cuidado del hogar.

El **diagnóstico** de esta tesis acerca de la brecha salarial varía significativamente entre departamentos en Perú, con un promedio nacional del 20.3%. Este dato destaca la falta de equidad salarial de género a nivel nacional y subrayan la necesidad de investigaciones futuras sobre este tema en el país.

Se espera como **pronóstico** de esta investigación que contribuya a aumentar la conciencia sobre la brecha género en el mercado laboral peruano, proporcionando datos específicos que evidencien las disparidades. Se anticipa que los hallazgos ayuden a informar políticas públicas dirigidas a reducir la y promover la equidad de género en el ámbito laboral

La importancia de este trabajo consiste en que al culminar podremos determinar las implicancias y efectos de la brecha de género en el campo laboral peruano para de esa forma generar soluciones para este tipo de sesgo por razón única de género.

1.2.1.Pregunta general

¿Cuáles son las implicancias de los derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?

1.2.2. Preguntas específicas

¿Cuáles son las implicancias de la desigualdad laboral y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?

¿Cuáles son las implicancias del enfoque de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar las implicancias de los derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Analizar las implicancias de la desigualdad laboral y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

Analizar las implicancias del enfoque de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación social

En el mencionado ámbito, el autor Anderson (1998) asevera que se debe reconocer la entrada desigual de las féminas en la economía de capitales, tal, así como a los recursos políticos y sociales. Hoy más que nunca, como futuros operadores jurídicos, necesitamos analizar los sistemas de trabajo desde una perspectiva justa y en el marco de los derechos humanos para generar un espacio de trabajo e igualdad de oportunidades. A través de esta investigación, se publicarán y mostrarán cómo se desarrolla esta brecha salarial de género.

1.4.2. Justificación teórica:

Este estudio brindará información valiosa para el conocimiento público para comprender la parte de la economía peruana que se ve afectada por el problema de la brecha salarial por género con la finalidad de erradicar dicho fenómeno, brindando soluciones a futuro. Los datos analizados se combinan con la situación real en el Perú. Según el experto Bravo (2000) indica que, dado el mayor índice de la pobreza en las viviendas con mujeres en

la cabeza, mejorar los salarios de estas tendría un impacto positivo en la igualdad económica del país.

1.4.3. Justificación metodológica:

En el aspecto metodológico, para los dogmáticos Blasco y Pérez (2007), el enfoque cualitativo se determina por analizar la realidad de los fenómenos en relación con los sujetos de estudio. Al realizar esta investigación, se usó el enfoque cualitativo, encuentro la justificación porque hasta que el tiempo y el talento de las mujeres no se valoren tanto como los de los hombres, su prosperidad económica no durará y si no se implementen políticas eficientes para que dichas brechas desaparezcan. Por ello con este análisis se espera ejercer influencia en los lectores para que dejen de negar la evidente brecha salarial que existe y con ello cerrar grietas de información como de aplicación en la búsqueda de políticas que se encaminen a pagar la deuda histórica con las mujeres en cuento a sus derechos laborales.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Dentro de las investigaciones internacionales la autora Lamprea (2019) se encamina a comprender las consecuencias del desbalance salarial entre trabajadores y trabajadoras, con la finalidad de exponer estos efectos no cuestionados; bajo una propuesta de Firpo, Fortín y Lemieux se empleó la **metodología** de RIF propuesta por Firpo, Fortin y Lemieux, tiene un enfoque cuantitativo, es de corte transversal y la técnica usada es la descomposición de Oaxaca-Blinder, el cual proporciona una forma de descomponer las diferencias de los salarios medios en un efecto de estructura salarial y un efecto de composición. En los **resultados**, se observa que las mujeres no ascienden laboralmente, no obtienen una mayor remuneración, en contraste con los hombres. Las mujeres, ingresan a trabajos con un bajo salario y tienen menores posibilidades de avance laboral. En **conclusión**, se contempla que la educación es un aspecto relevante ante la desigualdad salarial, que afecta a ambos géneros.

Avendaño y Castillo (2019), realizaron una investigación sobre cómo se manifiestan las diferencias salariales en una determinada población, que generan problemas coyunturales. Se empleó la **metodología** econométrica y estadística tiene un enfoque cuantitativo, es de corte

lineal y la técnica usada es la descomposición de Oaxaca-Blinder para determinar si existe desigualdad salarial, teniendo como población de infantes masculinos y femeninos entre 5 a 17 años; en donde el sueldo obtenido por estos menores, es muy diverso a los estándares remunerativos de dicho país. Ante ello, el **resultado** obtenido es que se requiere la intervención del Estado para establecer unas condiciones de equidad e igualdad. En las **conclusiones** se busca conllevar a una reflexión en donde no solamente la disparidad de género se presenta como un obstáculo político, sino que este problema afecta a grupos vulnerables como son el infantil y juvenil.

Por otro lado, Izquierdo (2013), habla acerca de los problemas de desigualdad de género son propensos al cambio al no ser elementos estáticos como los aspectos biológicos, ya que su naturaleza es social; realiza dicho análisis mediante la **metodología** usada es el determinismo social tiene un enfoque cualitativo, es de corte lineal y la técnica usada es la de clasificación de factores independientes **resultados** refiere que el género es el concepto más adecuado en la definición de proporción de oportunidad entre varones y mujeres, las cuales históricamente desequilibradas; razón por la cual expertas feministas en ciencias sociales utilizan el término para exponer la causa de la desigualdad. **Concluyó** entonces, que desde hace un tiempo la categoría de género es un interés político, económico y social para las más importantes organizaciones del mundo pues se posee como meta alcanzar la paridad de género en todas partes del planeta.

Huertas, Ramos & Simon (2017) indagan la brecha salarial a nivel regional y los primordiales contrastes que son determinantes de esta brecha en España. Utilizaron la **metodología** de RIF tiene un enfoque cuantitativo, es de corte transversal y la técnica usada es la descomposición de Oaxaca-Blinder, el cual proporciona una forma para desagregar la brecha salarial de género a nivel provincial, utilizando bases de datos para cotejar información de empleadores y trabajadores de las encuestas de estructura salarial de 2002, 2006 y 2010, y

finalmente evaluar el impacto económico, factores institucionales y demográficos sobre la brecha salarial de género en las regiones. Los **resultados** transcendentales es que la brecha salarial de género y la participación sin explicar muestran una heterogeneidad considerable a nivel regional. Al evaluar el factor son determinante. En **conclusión**, a mayor salario, mayor brecha de edad en el primer matrimonio, menor tasa de empleo y natalidad, y menor brecha salarial por región.

Para Ghosh (2018), quienes evalúan la disparidad de género y su trascendencia en el incremento económico y el desarrollo humano en 15 estados indios. El usa la **metodología** econométrica y estadística tiene un enfoque cuantitativo, es de corte transversal y la técnica usada es de panel con coeficientes fijos utilizando datos de años discretos más estimación OLS para modelos lineales. Entre sus **resultados**, encontraron que más alfabetización e intervención en el ámbito laboral ayuda a optimizar el progreso humano al aumentar la expectativa de vida y reducir la mortandad infantil. En **conclusión**, encuentran que el consumo en el sector social para optimar el bienestar de los individuos y el capital humano tiene un papel significativo en el logro de esta relación.

Sin embargo, no solo requieren el velo internacional, también se exige una tutela nacional que regularice y estandarice los límites con cuales se debe desarrollar el ser humano sin que nadie restringe o prive de estas facultades. De ello viene lo fundamental de los derechos humanos intervinientes como un estándar de tratamiento al individuo; además, este conjunto de derechos se nos es concedidos por el solo hecho de estar vivos, y no depende de un determinado Estado para que se nos sea atribuidos, teniendo como fin la subsistencia de la integridad física y psicológica del ser humano en cualquier territorio.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Acerca del antecedente nacional pertenece a Sánchez y Ramos (2019), en su argumento, amplía los diversos preceptos sobre la Formación académica y singularidades propias en la oposición de la percepción económica salarial en el departamento de Áncash, 2008-2018, por razones meramente de género. A través de la metodología descriptiva, correlacional y tiene un enfoque cuantitativo, es de corte transversal y diseño no experimental la técnica usada es la observación documental, el instrumento es la guía de observación documental, tiene como resultado mostrar que existe brecha salarial entre los hombres y féminas de Ancash, y que estas vienen determinadas por los niveles educativos y características inherentes a cada individuo. Se puede concluir que la brecha salarial que se muestra entre mujeres y varones están estrechamente relacionadas con el género de cada sujeto y la calidad de educación que recibió.

Yamada, et al., (2014) intentaron medir los componentes no observables de las destrezas tanto cognitivas como no cognitivas y su papel en la determinación del salario en Perú. Para ello, utilizaron como metodología econométrica tiene un enfoque cualitativo, es de corte lineal y la técnica usada es la descomposición de Oaxaca-Blinder para descomponer diferencia de salario promedio. Los resultados sugirieron que las habilidades básicas podrían explicar parte de la diferencia en los salarios, la explicación es que estas habilidades tienen rendimientos contrarios, es decir, crean una penalización en el mercado laboral. Los autores concluyeron que, aunque las mujeres tenían niveles más altos de habilidades no cognitivas, se les pagaba menos. Asimismo, los hombres son recompensados por más habilidades con recompensas más altas.

Por su lado Lavado (2017) examina el castigo de las madres en el trabajo. Para ello comúnmente se utiliza la metodología de ecuaciones de Minzer con corrección de sesgo de elección de Heckman tiene un enfoque cualitativo, es de corte lineal y la técnica usada es la descomposición de Oaxaca-Blinder. Según el resultado de la encuesta encontró que el 54% de

las madres trabajan en trabajos inestables (sin pensión ni seguro médico), mientras que solo el 28% de las no progenitoras se hallan en el mismo escenario. el ingreso materno fue un 11 por ciento más bajo, con la brecha más grande entre Lima y las madres de 26 a 30 años. En conclusión, la razón principal de esta diferencia es que a las madres les resulta difícil acopiar educación o experiencia.

Ames (2005), ejecuta una tesis de rastreo del año escolar de niñas en cuatro colectividades de bajo desarrollo: Chulpas y Abracancha en Cusco y Las Lomas y San Juan en Cajamarca, a través de la metodología descriptiva, correlacional tiene un enfoque cualitativo, es de corte lineal y la técnica usada observación documental. Los resultados denotan el uso de castigos sesgados en la concesión de roles culturales a las mujeres; para obligarlas a las acciones domésticas en lugar de concurrir a clases. En conclusión, muestra que el rendimiento académico de las niñas se ve intervenido por varios factores, como: la deserción escolar para ayudar a la familia; padres que priorizan la educación de sus hijos; y maestros que esperan menos de la educación de estas niñas, creen que no podrán terminar la escuela y se casaran pronto.

Rojas, et al., (2016), en el marco de la investigación se siguieron los estilos de vida de 26 niños de zonas campestres (8 género masculino y 6 género femenino) y urbanas (6 género masculino y 6 género femenino) en cuatro regiones: Rioja y Andahuaylas son campestres, San Román y Villa María del triunfo como urbanas. Se empleó la metodología econométrica tiene un enfoque cualitativo, es de corte lineal y la técnica usada es la descomposición de Oaxaca-Blinder. En resultados los literatos señalan que el género juega un papel transcendental en el viaje de los jóvenes hacia la edad adulta, especialmente cuando la familia tiene limitaciones económicas. Se concluye con que, en las viviendas más pobres, la educación de los varones suele tener prioridad al final de la educación de las féminas. Al contrario, las familias menos

restrictivas indagan educación superior que esté disponible para ambos miembros de la pareja, pero para las mujeres, ascender en la clase significa retrasar la formación de la familia.

2.2. Estado de la cuestión.

2.2.1. Teoría Derechos Humanos.

Según el experto Brindusa, et al., (2018) respetar los derechos humanos de las féminas ha existido una lucha de muchas organizaciones con un objetivo: hacer que las mujeres alcancen ejercitar sus derechos básicos. Por tanto, teniendo en cuenta aspectos como: la desigualdad laboral y el enfoque de género. Es cierto considerar a los derechos humanos como valorar al hombre es creer que debe tener estas capacidades simplemente porque es humano; tiene el reconocimiento de un sujeto más que de un objeto; es respetar la igualdad de sus valores ante todos los demás valores ello lo refiere el investigador Villegas (2018).

Para el profesional experto Ferrajoli (2007) los derechos son subjetivos que se aplican a todas las personas siempre que se les conceda la condición de persona con capacidad de acción. En sentir del especialista Aguilera (2011) se perciben a los derechos humanos como potestades que están relacionados al individuo, que son irrevocables, intransmisibles, insustituibles y eventualmente irremplazables. **Con respecto a la base legal** se divisa en la (Declaración Universal de los Derechos Humanos) donde se define los derechos fundamentales inherentes a todos los seres humanos, independientemente de su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política u otra condición.

2.2.2. Desigualdad laboral.

Los autores Monzón y Fuertes (2014), refieren que la desigualdad laboral es un reflejo directo de cómo varones y mujeres se organizan a lo largo de su existencia, quiere decir, cómo cada individuo asigna tiempo y recursos a lo largo de su vida. Por lo tanto, la razón de la discrepancia en el ámbito laboral es que las féminas fijan su tiempo y recursos de manera

disímil a los varones. Esto a su vez se caracteriza por los cánones sociales modernos que determinan la partición sexual del trabajo aún hoy en día.

La desigualdad laboral es aquella que no incluye el reconocimiento ni la valoración social igualitaria de mujeres y hombres, así como de sus funciones. Para los doctrinarios Fuertes y Velazco (2018) el alcance y extensión varía dependiendo de la situación económica, siendo más amplia en los individuos menos con menos adquisición económica.

Para el académico Papadopulos & Radikovich (2006), la desigualdad laboral surge de las injusticias sociales, que implican un estatus inferior y subordinan al género afectado, estas consecuencias deben ser puestas a conocimiento público. En esencia, la discriminación se hace visible cuando dos individuos que presentan las mismas particularidades y destrezas reciben un trato diferente debido a una situación que acarrea desemejanza en ambas partes, recibiendo mayor premiación o distinción solo a uno de estos.

En la perspectiva del emérito Lavado (2017), indica que la desigualdad laboral posee factores que la establecen tales como el estado civil, el matrimonio y la cohabitación desempeñan un papel importante en ello. Otro efecto diferencial alentador que también existe es la simetría de integrantes del hogar en la PEA. Esto representa que la intervención de la mujer en actividades remuneradas es menor cuantos más miembros de la familia están disponibles para trabajar.

Se puede observar bajo este punto entonces que la vida matrimonial acorta el aforo de ingresos de las mujeres en analogía con los varones, lo que se espera en sociedades con roles de género bien definidos, como el Perú, y aún más en las zonas rurales que ganan menos. **Con respecto a la base legal** se divisa en el (Protocolo de San Salvador): en el artículo 7(a) de este se refiere a circunstancias de trabajo paritarias, justas y gratas, reconociendo el derecho de los trabajadores a prestaciones justas e iguales por trabajo igual sin discriminación alguna.

2.2.3. Enfoque de género.

Según analizan Faúndez y Weinstein (2013) el enfoque de género se refiere a la observación, análisis y promoción de las desigualdades y transformaciones injustas en las condiciones, construcciones de roles asignadas a varones y mujeres en una sociedad. Este enfoque está motivado por la necesidad de reconocer y evaluar el contexto en términos de justicia e igualdad, y por tanto también en las tareas de desarrollo, implementación, evaluación de buenas prácticas y conocimiento de las políticas estatales y medidas de intervención. Por un lado, trata de controlar los posibles efectos secundarios y las acciones de las medidas de intervención y cuidado de no causar discriminación de género y, por otro lado, mejorarlos y los titulares de derecho.

Según Cano y Aguilar (2013), mencionan que el género es un constructo social que se ve ejemplificado en la correlación del ser humano en la sociedad, una sociedad que establece ciertos límites característicos de acuerdo a cada cultura. Así, el enfoque de género promueve una evaluación más holística de las medidas de desarrollo, profundiza en el campo de los criterios de evaluación, utilizando diversas herramientas metodológicas y analíticas que están siendo considerablemente desarrolladas en los últimos años. Además, se realizaron intervenciones y favorece a explicar los procesos que dieron origen a la substracción y rezagos de explícitos colectivos.

Para Urban, Bernal y Charlot (2002), indican que muchas veces se entiende enfoque de género como sinónimo de dirigido específicamente a la mujer, creen suficiente nombrar o identificar a las mujeres como beneficiarias del proyecto para incorporar un enfoque de género sin cuestionar los roles y estereotipos construidos socialmente. En particular, no basta con que una política, programa o proyecto dirigido a las mujeres crea que tiene una perspectiva de género. De hecho, el proyecto aborda estos temas sin considerar la naturaleza relacional y estructural de las relaciones de género. Es un instrumento para acercar visiones igualitarias a

la realidad, cuestionando relaciones de poderío entre varones y mujeres y relaciones sociales en general.

La incorporación de este enfoque implica una evaluación de la medida en que la intervención evaluada contribuye a plena ejecución de derechos humanos y el logro de la paridad de género en la población receptora, y a su vez requiere monitorear y administrar los esfuerzos para abordar las raíces de la desigualdad, no sólo las consecuencias. Aunque la organización acaecida pueden diferir en términos de analizar y enfoque, las valoraciones de derechos humanos y género comparten principios comunes que están conectados.

Con respecto a la base legal se señala en la (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer): El artículo 11(d) del Convenio exige a los Estados a tomar las moderadas apropiadas para garantizar el derecho a igual salario por igual trabajo.

2.2.4. Teoría Brecha de Género en el mercado laboral.

Para Salyer (2019), señala que la brecha de género en el mercado laboral es aquella donde las féminas tienen muchas menos probabilidades que los varones de incluirse en el campo laboral los dos factores se traducen en: la participación laboral y el complicado acceso a la estructura del empleo.

En líneas de Rodríguez (2018), la entrada de la mujer al mercado laboral es confrontar la brecha de género profundamente arraigadas en las relaciones de trabajo en diferentes áreas: disponibilidad de trabajo, salario y pensiones, promoviendo a las féminas en puestos de liderazgo, así como la gestión del tiempo y la concordancia con la vida familiar y laboral.

Arriaga (2005), la brecha salarial de género se centra en desaparición de mujeres en puestos importantes o en el impedimento de desarrollar sus carreras profesionales porque se les pone en una situación en donde deben elegir menos horas de trabajo para poderse dedicar

al cuidado del hogar; decisiones que son influenciadas por la sobrecarga en la repartición de tareas familiares propias de los estereotipos de género.

En referencia, Salce (2021), la brecha salarial de género son los obstáculos estructurales igualmente graves como la discriminación en el alcance y ejercicio de las mujeres a diferentes plazas de trabajo. Una perspectiva más amplia tiene en cuenta la agenda pública histórica de organismos internacionales y gobiernos para crear e implementar mejores políticas sobre pobreza e igualdad de género.

Con respecto a la base legal encontramos en el (Convenio 101 de la OIT): Sobre igual salario por igual trabajo, a nivel internacional, este acuerdo es el referente de igual salario por igual trabajo. El acuerdo admite el derecho de la clase obrera a igual estipendio por mismo trabajo, no sólo por el mismo trabajo, lo que supone un importante avance dado el plazo de entrada en vigor del convenio.

2.2.5.Participación laboral.

Kleven, Landais y Sjøgaard (2019), nos refieren que para explicar la participación laboral se opta para profundizar en los factores que interpretan esta poca aparición de las mujeres y acerca de su prevalencia, en particular para la vida de las féminas. En cuanto a los concluyentes, se enfatiza la fertilidad, tamaño de la familia, estado civil, quienes laboran. Las mujeres son quienes mayoritariamente cargan con las tareas del hogar y las obliga a tener menor participación en el mercado laboral.

En relación, Pérez - Romero, Kido – Cruz & Flores – Romero (2021) en términos de tendencias indican que, a lo largo del tiempo, se incrementó de la participación laboral de las féminas observado en el último tiempo se está desacelerando. Si bien este hecho puede explicarse por el aumento de las prestaciones sociales, que reduce la necesidad de buscar

trabajo, especialmente para las mujeres de bajos ingresos, no se pueden excluir componentes sistémicos que afectan al mercado laboral en general.

También muestra que el ingreso está influenciado por las responsabilidades familiares (hijos) más que por participación en el mercado laboral y las carreras siguen (empleo por cuenta propia, etc.). Finalmente, el estudio muestra que el componente discriminatorio declara en gran parte la brecha salarial entre varones y mujeres en la esfera peruana. Es cierto, las féminas son principales protagonistas de los compromisos domésticos no remunerados de cuidado y la efectuación de los trabajos de la vivienda.

Según Alcázar (2019), la participación laboral de la mujer peruana sigue siendo tradicionalmente marginado; en este sentido, el grupo femenino presenta mayor vulnerabilidad que los hombres, El nivel de empleo de las mujeres en la región no se ha modificado en demasía en la década actual, con excepción que el cargo de las mujeres en servicios idóneos y la dirección pública ha aumentado a expensas de la intervención en acciones industriales. En estas modificaciones se concluyen que para muchas mujeres latinoamericanas la flexibilización laboral es una maniobra para solucionar el trabajo y la familia.

Con respecto a la base legal encontramos en el (Convenio 101 de la OIT): donde se prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo medidas para asegurar la igualdad de oportunidades y de trato. Esto ayuda a mitigar la discriminación de género en los lugares de trabajo.

2.2.6. Estructura del empleo.

Bertrand (2017), refiere que la estructura del empleo debería ser entendida como la distribución de los puestos de trabajo y/o de actividad económica dentro de una sociedad, por ende, como resultado dicha estructura, las mujeres necesitan más flexibilidad para entrar y salir de la fuerza laboral y trabajar en ella. La demanda de las féminas de mayor flexibilidad en el

mercado laboral (horario y carga de trabajo) para cumplir con sus responsabilidades domésticas es una de las razones por las que su salario promedio es inferior al de sus pares masculinos.

Batthyany (2015) indica que, además las fundaciones laborales como los sindicatos y la negociación colectiva tienen un papel más limitado para la igualdad en el sector informal. La diferencia de ganancia relacionadas con la estructura del empleo por género (ejemplo, las féminas suelen trabajar en trabajos de bajos estipendios) explican una pequeña porción de la brecha incondicional en América Latina. La suma corresponden a diferencias ocupacionales. En términos de evolución, el descenso de la brecha salarial observado en décadas preliminares desde el cambio de siglo parece haberse estancado. Además, la evidencia reciente sugiere que la distribución de salario para la de clase obrera menos calificados se ha ampliado durante la última década.

Fernández (2006), consigna que cuando se trata de la estructura del empleo, vemos que los varones y las féminas difieren no solo en el rigor de la intervención laboral, sino también en los contrastes de género incluyen situaciones laborales. En un desglose simple, más de mitad de las féminas adultas tienen, en promedio, trabajos más flexibles que los hombres.

Al respecto, la literatura peruana contiene una vasta información sobre el análisis de las disparidades socioeconómicas entre los sexos, lo ya mencionado, se relaciona con otros temas de impacto social como la escasez económica, irregularidad de ingresos, el lugar de residencia y otros aspectos.

La participación laboral y estructura de empleo, centrarse en razón de género, refiriéndose al acontecimiento de que las féminas tienen una tasa de despido más alta que los hombres. La principal razón es que la diferenciación salarial se corresponden a información procesada por los contratantes, lo que afecta al grupo al demostrar menor confianza. Sobre esta

peana, generalmente se considera que las mujeres tienen menos restricciones educativas, de movimiento y tiempo. Una consecuencia significativa de la segregación laboral es que se otorgan más contratos temporales a mujeres, lo que significa que son el grupo más vulnerable para enfrentar el desempleo durante las recesiones económicas.

Cabe señalar que como base legal en específico para el Perú se encuentra los siguientes:

Decreto Supremo N° 002-2018-TR: es la normativa que reglamenta la Ley N° 30709. Sus aspectos más relevantes incluyen: Obligación de establecer un cuadro de categorías y funciones, y prohibición de la discriminación remunerativa por género.

Análisis de su impacto en la equidad salarial: Si bien el Decreto Supremo establece normas claras para evitar la discriminación salarial, su impacto en la práctica ha sido limitado debido a la falta de auditorías obligatorias y la insuficiente supervisión estatal. Muchas empresas han logrado evadir su cumplimiento, ya sea a través de la clasificación inexacta de puestos de trabajo o la ausencia de mecanismos de denuncia efectivos para los trabajadores.

Comentando acerca de ello entonces, comparado con otras normativas internacionales, Perú aún carece de mecanismos de transparencia que obliguen a las empresas a reportar regularmente sus escalas salariales. Para garantizar la igualdad salarial, sería recomendable incluir en la normativa obligaciones más estrictas de reporte de remuneraciones.

Ley N° 30709 - Ley de Igualdad Salarial (Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres): Establece medidas específicas para reducir la arbitrariedad con la que se establecen los paquetes salariales, reduciendo así la brecha salarial de género. Estas son:

Elaborar un cuadro de cualidades y puestos en la empresa, los empleadores deben tener conocimiento de las tareas propias de cada cargo. Diseñado para desarrollar categorías

ocupacionales que combinen puestos de trabajo que realicen trabajos de igual valor para la empresa sin comprometer que las actividades no sean idénticas. Al crear una política de pago se obliga a los empleadores a implementar una política de pago que contenga criterios para otorgar el plan de pago existente de la empresa. Informar a los trabajadores sobre la política de remuneración y obligar al empresario a informar a los trabajadores sobre la política de remuneración.

Cuantificación de la Discriminación Remunerativa tras la Ley N° 30709

Desde su promulgación en el año 2017, diversos estudios han demostrado que la brecha salarial de género sigue siendo una problemática persistente en el Perú. A pesar de la existencia de esta norma, su impacto en la reducción de la discriminación remunerativa ha sido limitado. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI):

- En 2017, antes de la implementación de la ley, la brecha salarial entre hombres y mujeres era aproximadamente del 29%.
- En 2020, la diferencia se redujo ligeramente al 26%.
- Para 2023, reportó que la brecha salarial sigue oscilando entre 25% y 27%, dependiendo del sector económico.

Esto indica que, aunque la Ley N° 30709 ha generado conciencia sobre la discriminación remunerativa, su aplicación aún enfrenta desafíos como la falta de transparencia en las escalas salariales y una fiscalización deficiente por parte de SUNAFIL.

2.2.7. Adscripción a otras disciplinas jurídicas

2.2.7.1. Con el derecho constitucional

Para el derecho constitucional proporciona el marco jurídico fundamental para garantizar los derechos humanos y la igualdad de género en el mercado laboral. Para Abril (2014) la Constitución Política del Perú reconoce la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier

forma de discriminación basada en el género. El principio de igualdad en la Constitución ha sido desarrollado ampliamente por los tribunales peruanos para proteger los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

El análisis del principio de igualdad y no discriminación constitucional es esencial para entender cómo se protege a las mujeres frente a la discriminación en el empleo. El Tribunal Constitucional del Perú ha emitido diversas sentencias que abordan la protección de los derechos fundamentales de las mujeres en el ámbito laboral. Es importante incluir cómo la interpretación constitucional ha sido clave en la reducción de la brecha de género en Perú, con respecto a ello analicé el impacto de la ley peruana en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y su implementación en el sector laboral, considerando también si existe o no un vacío legal o un incumplimiento de estas normas.

2.2.7.2. Con el derecho laboral

El derecho laboral por su parte regula las relaciones entre empleadores y empleados, lo que lo convierte en una disciplina central para abordar la brecha de género en el mercado laboral. La normativa laboral peruana busca asegurar la igualdad de condiciones y remuneración equitativa para hombres y mujeres. Palomino (2018) dentro de este ámbito, leyes como la Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación salarial por género, y las regulaciones sobre protección de la maternidad son pilares en la lucha por la igualdad laboral.

Abordar cómo las leyes laborales peruanas implementan los derechos humanos relacionados con la igualdad de género. La legislación sobre igualdad de remuneración y la prohibición de discriminación por razones de género son fundamentales para reducir la brecha de género. También analice cómo la jurisprudencia laboral ha jugado un papel crucial en sancionar la discriminación en el ámbito laboral.

Utilizando indicadores como la brecha salarial de género y la participación femenina en la fuerza laboral, se puede evaluar cómo las mujeres están subrepresentadas en industrias clave y cómo persiste la desigualdad económica.

2.2.7.3. Con el derecho internacional

En ese sentido, el derecho internacional es crucial para abordar los derechos humanos y la igualdad de género desde una perspectiva más amplia. Para De la Torre (2016) instrumentos como la (CEDAW) y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) proporcionan un marco para la protección de los derechos laborales de las mujeres en el contexto internacional. Estos acuerdos imponen obligaciones a los Estados miembros para eliminar la discriminación de género en el empleo.

Exploré cómo Perú ha ratificado estos instrumentos internacionales y cómo se implementan en la legislación nacional. En particular, analicé cómo los convenios internacionales han influido en la adopción de leyes nacionales que buscan reducir la brecha de género en el mercado laboral, como el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración y la Convención de Belém do Pará para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

2.2.7.4. Con el derecho administrativo

Por otro lado, el derecho administrativo regula la relación entre el Estado y los ciudadanos, y es fundamental para la implementación de políticas públicas de igualdad de género en el mercado laboral. Según Soto (2016) a través de este derecho, el Estado puede supervisar y hacer cumplir normativas que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Examiné cómo el Estado peruano utiliza el derecho administrativo para implementar y supervisar políticas de igualdad de género en el empleo. Además, exploré cómo el Estado actúa

contra las empresas que no cumplen con las leyes de igualdad de género, imponiendo sanciones y promoviendo la igualdad a través de incentivos.

2.2.7.5. Con el derecho penal

El derecho penal juega un papel importante en la protección de las mujeres frente a la violencia de género y el acoso sexual en el trabajo. En esa línea Ríquez (2019) indica que el acoso sexual y otras formas de violencia laboral constituyen delitos penales, y la ley peruana establece sanciones para aquellos que cometan estos actos. Profundicé en cómo el Código Penal peruano sanciona el acoso sexual y otras formas de violencia en el trabajo, y cómo esto afecta la participación de las mujeres en el mercado laboral. También es relevante examinar cómo el sistema judicial ha tratado estos delitos y si las penas impuestas han sido eficaces para reducir la violencia de género en el ámbito laboral.

Para Blanco (2019) el acoso sexual en el trabajo no solo es una manifestación de la discriminación de género, sino que también contribuye al desempleo femenino y a la brecha salarial, ya que muchas mujeres se ven obligadas a cambiar de trabajo o a aceptar condiciones desfavorables para evitar conflictos. Este aspecto es un foco de análisis, ya que el acoso es una barrera estructural que perpetúa las desigualdades.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se optó por la perspectiva cualitativa y el tipo de investigación básico, tomamos en referencia a Blasco y Pérez (2007) quienes establecen que el enfoque cualitativo se determina por enfocarse en la realidad tal como sucede, analizando los fenómenos en relación con los sujetos de estudio. En derivación a ello, el estudio en cuestión se basa en los hechos factibles del ser humano y como estas se desenvuelven en su ámbito, una particularidad de esta investigación, es que el investigador es el instrumento más importante para obtener información.

3.2. Diseño de la investigación

Se escogió la teoría fundamentada, según Páramo (2015) esta teoría tiene que ver con la interpretación de los elementos que se encuentran al revisar superficialmente los datos recolectados apelando a la sensibilidad del que investiga. En otras palabras, consiste en un acercamiento a la realidad desde la óptica del investigador, el cual deberá interpretar la realidad según las necesidades de la indagación.

3.3. Escenario de estudio y participantes

Para Skovsmose (2000), el escenario es el lugar donde acarreará la exploración y los medios para acceder a él, las particularidades de los partícipes y recursos utilizables, que se han identificado desde la formulación del proyecto

Los entrevistados son docentes los cuales son especialistas en Derecho. La presente investigación contará con seis (6) catedráticos a los cuales se realizará una entrevista a profundidad. El escenario está ubicado en Lima Metropolitana, Perú, específicamente en el distrito de Cercado de Lima y aledaños; se ha elegido este espacio de estudio porque tanto los participantes como los investigadores actualmente residen en este distrito por lo que es más factible para la interacción y análisis.

Lima, la capital de Perú, reúne las principales y más importantes entidades del país; en la cual encontramos la Corte Suprema, el Tribunal Constitucional, el BCRP y muchas otras instancias con diversos fines que, si bien pueden estar en funcionamiento en otros distritos o regiones, suelen tener su sede principal en Lima; esta es una de las razones por las que muchas personas se trasladan de diferentes partes del Perú para poder vivir y trabajar en la capital con la motivación de que aquí habrá mayor oportunidad de trabajo, estudio, acceso a diferentes servicios que no tendrían en su lugar natal, etc.

Asimismo, Lima se convierte en una amalgama de costumbres y culturas que genera que las personas tengan variados puntos de vista en referencia a los temas de la sociedad; esto nos asegura que las opiniones doctrinales y empíricas que recolectamos en este lugar sean variopintas lo que nos proporciona un material de análisis enriquecido.

Según Mata (2021), los participantes son aquellos individuos que están específicamente interesados en ser parte de investigaciones utilizando métodos cuantitativos o cualitativos sobre características, opiniones, experiencias, condiciones de vida, etc.

Tres (3) docentes universitarios de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Norbert Wiener. Al tener tres participantes femeninas y tres participantes masculinos, se tiene la oportunidad de acceder a diferentes perspectivas del tema, contando con un campo más amplio.

3.4. Estrategias de producción de datos

Las técnicas que vamos a utilizar son la entrevista en profundidad y el análisis documental, para ello contamos con la guía de entrevista y la guía de análisis realizados por Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener en específico por la Dra. Oriana Rivera Lozada de Bonilla y la Dra. Karen A. Domínguez- Cancino. También con el análisis documental como instrumentos.

Según Taylor y Bogdan, la entrevista de profundidad son las reuniones que se dan personalmente y de manera directa entre los investigadores y los sujetos seleccionados (1990, citado por Robles (2011)). Estas reuniones consisten en otorgarle al entrevistado los temas principales sobre la investigación, los cuales se irán discutiendo en la entrevista; esta será constituida por 10 interrogaciones afines al tema correspondiente.

Respecto al análisis de documental Dulzaides y Molina (2004) señalan que la finalidad es la indagación de lo más relevante con respecto al problema a tratar en los documentos seleccionados. La guía de análisis documental consta del análisis de trabajos anteriores que hayan relacionado el mismo o similares temas acerca de la brecha de género, la brecha salarial y los derechos humanos.

3.5. Análisis de datos

Se empezó por cuadrar un horario adecuado con las y los docentes seleccionados previamente y ya al tener una fecha y horario fijado para cada uno en específico, se envió el link por el cuál procedieron a ingresar en el horario indicado. Comenzamos a hacer las 10 preguntas planteadas y darles un tiempo de 3 minutos por pregunta para que puedan explayarse. Cabe resaltar que se siguió sigilosamente el orden de las preguntas con todos los entrevistados, para como entienden Taylor y Bogdan (2000) uniformizar la forma de entrevista y evitar la desviación.

Se procedió con la ejecución de entrevistas a los entendidos en materia laboral y derechos humanos. Las entrevistas se realizaron por videollamada mediante Google Meet; todas las entrevistas quedaron grabadas para el análisis posterior de estas. Los trabajos previos que servirán en el análisis documental fueron extraídos de diferentes repositorios universitarios, Google académico, Scopus, etc. Cabe resaltar que todos están debidamente citados.

3.5.1. Método de análisis de datos

Inició con la transcripción y codificación de las entrevistas realizadas a los participantes, luego se continuó con un proceso comparativo, descriptivo, analítico y deductivo sobre los datos recolectados Bassi (2015). esto permitió encontrar las partes más resaltantes, las partes con mayor similitud o comunes en el material y las partes que reflejan gran distinción entre una y otra entrevista.

3.6. Criterios de rigor

Según referencia de Lozada y Yangalí (2022) es ineludible que se consideren los siguientes criterios:

La brecha salarial de género y los derechos humanos son temas relevantes y constantemente comentados por la sociedad, así como por las investigaciones; es así que se cuenta con literatura que respalda la relevancia y viabilidad del tema elegido, por lo que nuestra investigación posee credibilidad en su desarrollo.

Al tener diversos participantes tenemos la oportunidad de acceder a diferentes perspectivas del tema, contando con un campo más amplio que se sometió a análisis y de esta manera se encontró diferencias, pero también patrones no solo en el panorama de los partícipes expertos sino también en las experiencias y pensamientos del grupo.

La entrevista a profundidad, se desarrolló por medio de las videollamadas y posterior a ello, fueron transcritas y almacenadas en un procesador de datos, la cual se adjuntó en los anexos para su análisis y la verificación del público en general. La recopilación de los documentos empleados en el presente trabajo, fueron recogidos de diversos repositorios nacionales e internacionales, los cuales fueron citados y referenciados conforme a la Guía de Citado y Referencias Normas APA, 7ª edición.

El análisis e interpretación que hemos realizado de los datos ha sido completamente neutral y no influenciada por posturas ideológicas o personales de los investigadores; se ha tratado con mucho cuidado de no caer en manipulaciones de los datos para así garantizar la fiabilidad de los resultados que se han recogido.

3.7. Aspectos éticos

Para Salazar, Icaza & Alejo (2018), la ética de la investigación debe desarrollarse para impedir determinar los resultados en función de las necesidades y los deseos de los investigadores. Este estudio cumplió con los aspectos éticos apropiados, no utilizó ninguna forma de plagio y siguió las pautas de investigación establecidas por la Universidad Norbert Wiener. Garantizo que mi trabajo es absolutamente transparente, veraz, respetuoso y utilizamos íntegramente las citas y referencias de los autores anteriores, respeté los derechos de propiedad intelectual y soy consciente de las consecuencias a las que puedo enfrentar si no lo hago en nuestra casa de investigación y/o por las autoridades pertinentes.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados y triangulación

Colás-Pons (2012), ha establecido que los resultados se desprenden como la contribución que el estudioso efectúa para el medio de la problemática esbozada, con el uso de los métodos y técnicas planteadas. En el presente caso, los resultados de investigación comprenden las entrevistas y jurisprudencia recabada que contribuyen a la solución de la problemática en cuestión.

Para Charres, Villalaz y Martínez (2018), la triangulación es una técnica poderosa que permite utilizar múltiples métodos para aclarar y validar datos en dos o más fuentes. Considerando la variedad de posiciones teóricas e investigadoras según las dimensiones del estudio.

Se presentan a continuación el análisis cualitativo de las experiencias compartidas por los participantes de manera que fuera posible brindar réplica a las interrogantes esbozadas. En las siguientes líneas, se exhiben los resultados:

Entrevistados.

- Rudy Augusto Pillpe Yaranga (Fiscal Provincial) (E-1)
- Santos Eladio Saavedra Moncada (Presidente de la Comisión Consultiva de DD.HH del CAL) (E-2)
- Victor Cabrera Medrano (Docente Posgrado UNSCH) (E-3)
- Melissa Tricia Monteverde Carpio (Fiscal Provincial) (E-4)
- Sharon Lopez Malqui (Asistente legal Congreso de la República (E-5)
- Celmira Cornejo Zaga (Docente Posgrado UNSCH) (E-6)

Entrevistas:

Objetivo general: Analizar las implicancias de los D.H. y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

Tabla 1. Respuesta entrevistados objetivo general

Preguntas/	(E-1)	(E-2)	(E-3)	(E-4)	(E-5)	(E6)
Entrevistados						
¿Cuáles son las implicancias de los derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?	En la actualidad los derechos humanos cumplen un rol importante por su necesidad de aplicación en la realidad peruana; sin embargo, esta brecha de género aplica específicamente para las madres trabajadoras que por su condición son un grupo en situación de vulnerabilidad y su	La afectación del Derecho de las mujeres en el Derecho del Trabajo con relación a los hombres en cuanto a los honorarios y oportunidades laborales.	Los estándares mínimos de respeto los derechos humanos aún no se alcanzas en nuestro país. A, consecuencia de la falta de respeto de los derechos humanos las brechas de genero se van aumentado en vez de reducir, un claro ejemplo es la composición de la Ministerial del actual	Desde el punto de vista de los derechos humanos todos gozamos de los mismos derechos y obligaciones, independiente del género; sin embargo, a pesar de contar con este marco internacional de referencia no se ve reflejado en el	Las implicancias de los derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano son que se viene vulnerando el derecho al trabajo, así como, a recibir una remuneración equitativa y suficiente, que procure, el bienestar del trabajador. Actualmente, la brecha de género en el mercado	El mercado laboral peruano no observa o acata los principios de los DDHH en cuanto al género abriendo una brecha que por más leyes o gobernanza que emitamos, no se acorta, menos se cierra, por ejemplo, el 41% de mujeres en el Perú deja de trabajar luego del nacimiento del primer hijo manteniéndose esta situación inclusive por 10 años o más,

<p>productividad presente a dificultades de comparación de personas de sexo masculino. También es importante mencionar la brecha de género en relación al acoso que sufren las mujeres por su condición en los diferentes centros de trabajo, que muchas veces renuncian por situaciones que afectan su dignidad.</p>	<p>gobierno. Lo que mercado laboral y laboral peruano continúa generado que si en las menos en el Perú, se diferenciada por la más altas esferas del advierten diferencias contratación de más estado las brechas de no solo en el puesto hombres en cargos genero se aumentante en designado para un directivos, gerenciales o las bases laborales que hombre y una mujer, con poder de decisión, como para mujeres sea sostienen al estado. sino que la diferencia mientras que las mujeres desigual y con menores resalta aún más en el solo ostentan cargos de condiciones de igualdad, extremo de los menor jerarquía. pues los varones (en su gran ingresos. mayoría) no dejan de trabajar por motivo de paternidad, esa sola diferencia marca una desigualdad permanente ya que, si una mujer priorizara su trabajo antes que sus hijos, sería catalogada de mala madre u otros calificativos, lo que no ocurre en un varón.</p>	<p>siendo difícil la reinserción de las mujeres después de tantos años desempleadas. Esto hace que el mercado laboral tanto para varones como para mujeres sea desigual y con menores condiciones de igualdad, pues los varones (en su gran mayoría) no dejan de trabajar por motivo de paternidad, esa sola diferencia marca una desigualdad permanente ya que, si una mujer priorizara su trabajo antes que sus hijos, sería catalogada de mala madre u otros calificativos, lo que no ocurre en un varón.</p>
---	---	--

¿Qué impacto tienen las leyes y políticas de derechos humanos en la percepción de igualdad y trato justo entre hombres y mujeres en los sectores laborales tradicionalmente dominados por un género específico en Perú?

Tienen un impacto directo, pero sólo son leyes declarativas sino hay mecanismos eficaces para su cumplimiento como el fortalecimiento de SUNAFIL en prevención y sanción; y de SERVIR para trabajadores del sector público, puesto que esta última entidad no supervisa los derechos laborales de trabajadores del sector público.

A la fecha existe muy poca regulación en materia de Derechos Humanos que en el Perú haya implementado y políticas ahonda un trato desigualitario en injusto desarrollo para las mujeres en el país.

A la fecha son mayoritariamente declarativas en el Perú, por cuanto no existe una política pública sostenible a largo plazo para acortar las brechas laborales entre varones y mujeres, lo que ahonda un trato desigualitario en injusto desarrollo para las mujeres en el país.

Las empresas, así como las instituciones públicas del estado tienen la obligación de contratar un porcentaje de mujeres y designarlas en puestos que antes eran ocupados por varones, pero eso es en teoría, en la práctica aun vemos la discriminación hacia la mujer, y la errada idea de que no puede desempeñarse de manera satisfactoria en un puesto que

El impacto de las leyes y políticas de derechos humanos en la percepción de igualdad y trato justo entre hombres y mujeres en los sectores laborales tradicionalmente dominados por un género específico en el Perú, no tiene la relevancia e importancia que debería, porque existen factores que limitan su aplicación, entre ellos el escaso conocimiento de la población sobre las brechas de género, los

Si bien es cierto actualmente se han emitido buenísima legislación y gobernanza relacionada a la igualdad de género y otros temas conexos a la problemática de la mujer, en la práctica todavía no se efectiviza al 100% dichas leyes pues vemos que las mujeres que trabajan fuera de casa, todavía tienen más carga en las tareas del hogar, siendo el objetivo de la igualdad en el trabajo, conseguir que tanto mujeres como hombres obtengan las mismas oportunidades, los mismos derechos, el mismo trato y

anteriormente lo tuvo un varón. insuficientes recursos a las responsabilidades. Es por aplicación de políticas, planes y programas. presente que el inicio de la Además, la poca desigualdad entre varones y presencia del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para trabajar de manera articulada y fomentar la no discriminación salarial entre hombres y mujeres. las mismas. Es por ello que debemos tener presente que el inicio de la desigualdad entre varones y mujeres se encuentra en la pobreza, el acceso al mundo laboral, la educación, el matrimonio precoz, el control del cuerpo, de los nacimientos y el acceso a la salud sexual y reproductiva, la violencia en todas sus formas y un largo etc. Es por ello que es muy importante saber que la tasa de desempleo de mujeres entre 25 a 59 años es de 5.0% mientras que de los varones

de la misma edad es del 2.9%, además las mujeres ganan en promedio 27.8% menos que los varones. Esto evidencia que la dación de las normas no está aún de acuerdo a la realidad peruana y su aplicación de las normas laborales todavía tienen una gran brecha que superar.

<p>¿Cómo evalúan las trabajadoras peruanas la accesibilidad y efectividad de los mecanismos legales disponibles para denunciar casos</p>	<p>Los casos de discriminación de género son difíciles de probar, en ocasiones las víctimas de la discriminación desconocen su vulneración de derecho a la igualdad y</p>	<p>A través del SUNAFIL como rector en relación a la fiscalización del cumplimiento de las políticas</p>	<p>No podría comentar por cuanto no tengo acceso a la evaluación que las trabajadoras peruanas hayan hecho sobre las leyes.</p>	<p>Actualmente, cualquier trabajadora que sienta discriminación por género en su centro laboral puede acudir ante su jefe inmediato o al área de recursos humanos a fin de</p>	<p>Muchas de ellas desconocen cuales son los mecanismos o por el contrario temen a denunciar por no perder sus empleos; por lo que deciden algunas veces postular a otros trabajos por temas personales y</p>	<p>No sé cómo evalúan las trabajadoras peruanas esos temas, pero sí sé que el derecho de las mujeres está garantizado en la Constitución, el Convenio N° 100 y 111 de la OIT. La Declaración de la OIT sobre la igualdad de género entre</p>
---	---	--	---	--	---	--

<p>de discriminación de género en el lugar de trabajo?</p>	<p>no discriminación; laborales. siendo es imperativo el fortalecimiento de la promoción de una cultura de denuncia ante actos de discriminación.</p>	<p>poner a conocimiento el maltrato al cual se ve sometida, y estos iniciaran el procedimiento administrativo para esclarecer los hechos y en su defecto su posterior denuncia.</p>	<p>no señalando el motivo principal de acoso y/o hostigamiento laboral. otros. En el ámbito nacional tenemos la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo n° 004-2020-MIMP, de fecha 4 de septiembre de 2020, se contempla una protección especial para las mujeres en nuestro país frente a cualquier forma de violencia producida en el ámbito</p>
---	---	---	--

público o privado, a efectos de garantizarles una vida libre de violencia y asegurarles el pleno ejercicio de sus derechos, Ley N° 26772, Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, entre otros.

Objetivo específico 1. Analizar las implicancias de la desigualdad laboral y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

Tabla 2. Respuesta entrevistados objetivo específico 1

Preguntas/ Entrevistados	(E-1)	(E-2)	(E-3)	(E-4)	(E-5)	(E-6)
¿Cuáles son las implicancias de la desigualdad laboral y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?	La desigualdad laboral y brecha de género en el mercado peruano ocasionan una vulneración sistemática al derecho a la igualdad y no discriminación, siendo que perjudican el acceso meritocrático a un puesto de trabajo, lo que a su vez vuelve más ineficientes a los procesos de los empleadores sea en el sector público o sector	Menores oportunidades de acceso al empleo o salarios diferenciados entre hombres y mujeres.	Que existe un permanente sostenido discriminan hacia las mujeres.	Estaría más enfocado en el hecho que para los trabajos más complejos siempre se le designa a un varón considerando que una mujer no tiene la misma capacidad, no se le da una mujer puestos gerenciales o de mando, porque la mala costumbre señala que estos puestos son designados solo para varones, otra implicancia	Las implicancias de la desigualdad laboral y la brecha de género en el mercado laboral peruano son que muchas mujeres no trabajan por qué no han accedido a estudios superiores porque se quedan al cuidado del hogar, de realizar los quehaceres domésticos e inclusive si trabajan lo dejan de hacer cuando tienen su primer hijo, ya que se dedican a tiempo completo a cumplir su rol de madre, aspectos que implican	Según la Defensoría del Pueblo las consecuencias de la brecha salarial afectan tanto a las mujeres como a la economía en su conjunto. Para las mujeres, se tiene precarias condiciones de trabajo, limitado acceso a opciones de promoción y desarrollo profesional. El impacto que la brecha salarial tiene sobre las mujeres es que obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera

	privado.				es que, si bien pueden desempeñar la misma labor, el sueldo es diferente.	que por un lapso de tiempo las mujeres dejen de trabajar y no tengan continuidad laboral y no puedan acceder a trabajos mejor remunerados.	edad.
¿Qué desafíos enfrentan las empresas peruanas para cumplir con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983), y cómo perciben las trabajadoras estos esfuerzos?	Las empresas peruanas tienen como principal desafío el desarrollo de un compliance laboral porque desconocen las obligaciones que tienen en relación a la Ley N° 28983, las trabajadoras no llegan a percibir estos esfuerzos porque la entidad para que pueda fiscalizar el cumplimiento de la ley es SUNAFIL; sin embargo, no tiene una cantidad	No existen incentivos claros que promuevan tanto la captación como el salió igualitario a fin de promoverlo, en ese sentido no se perciben de manera clara dichos incentivos.	Las empresas públicas que incentiven al cumplimiento de la ley y genere una cultura de igualdad y oportunidades para las mujeres.	La discriminación y la violencia basada en estereotipos de géneros.	Los desafíos que enfrentan las empresas peruanas para cumplir con la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres son el acceso al control de los recursos culturales, sociales, políticos y económicos, debido que, no en todas las regiones de nuestro país se tiene conocimiento de la citada Ley, tienen costumbres arraigadas que es difícil de cambiar, por el contexto demográfico a nivel individual y	Los desafíos podrán ser la resistencia, los prejuicios implícitos y la falta de representación de liderazgo, pueden superarse con educación, políticas inclusivas y programas específicos. Es fundamental abordar la brecha salarial, garantizar la igualdad de oportunidades para establecer contactos e involucrar a los hombres como aliados.	

suficiente de inspectores de trabajo que intervengan a favor de Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

del hogar; y, por decisiones políticas que no incluyen a todos los sectores. Motivo por el cual no se puede aplicar de manera uniforme la acotada Ley.

¿Cómo perciben las trabajadoras peruanas la efectividad de la Ley de Igualdad Salarial (Ley N° 30709) en la reducción de la brecha salarial de género en sus lugares de trabajo?

Considero que tienen como percepción una inoperatividad por parte del Estado, puesto que los recursos asignados a SUNAFIL son insuficientes para el empoderamiento de los trabajadores.

No existe ningún tipo de percepción en tanto el ejecutivo no promueve políticas efectivas para dicho fin.

Creo que No se cumple porque si de por sí ya existe discriminación y desigualdades en temas más sencillos o derechos básicos como son la educación, atención médica, la brecha aun es más amplia en la búsqueda de la igualdad salarial.

Las trabajadoras peruanas perciben la Ley N° 30709 como una mejora ya que bajo ninguna circunstancia se deberá hacer diferencias en las remuneraciones con respecto al embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, responsabilidades familiares o ser víctima de violencia. El empleador deberá de adoptar las medidas que sean necesarias para cubrir el periodo que no trabajará la mujer por los

Si bien es una ley que regula que las empresas definan y ejecuten un plan de comunicación interna, a fin de dar a conocer las definiciones establecidas a los colaboradores de la empresa. Implementen políticas para la prevención y sanción ante cualquier caso de hostigamiento sexual o por condición de embarazo y lactancia además de prohibir el despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el periodo de lactancia y elaborar un cuadro de

aspectos mencionados.

categorías y funciones junto a una política salarial que evite la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, sin embargo una cosa es el derecho positivo que está escrito y otras cosas su aplicación en nuestra realidad, falta mucho por hacer para la concretización de las normas.

Objetivo específico 2. Analizar las implicancias del enfoque de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

Tabla 3. Respuesta entrevistados objetivo específico 2

Preguntas/ Entrevistados	(E-1)	(E-2)	(E-3)	(E-4)	(E-5)	(E-6)
¿Cuáles son las implicancias del enfoque de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?	La implicancia principal del enfoque de género y brecha de género son importantes en el mercado laboral peruano porque permiten visibilizar a grupos en situación de vulnerabilidad para tomar acciones afirmativas en favor de los mismos. Siendo que es imprescindible que los legisladores emitan	Poca disponibilidad de mercado laboral o salario similar entre hombres y mujeres.	Las implicancias es que no se cumple con la ley acreciendo las brechas de género en el mercado laboral.	El enfoque de género está dirigido a estudiar, analizar y buscar transformar las diferencias en todos los campos entre los hombres y mujeres que generan desigualdades, ahora si lo llevamos al campo laboral, se advierte la diferencia favorable	Las implicancias del enfoque de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano son que la carga laboral, la remuneración y oportunidades de ascensos deben ser de manera igualitaria entre hombres y mujeres a fin de reducir dicha brecha.	Cuando se habla de perspectiva o enfoque de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Cuando se habla de desigualdad

leyes bajo un análisis económico del derecho y un análisis de impacto regulatorio, por lo que la economía es esencial en la aplicación de las leyes para beneficio del individuo, la sociedad y las futuras generaciones.

al varón y desfavorable a la mujer.

retributiva, brecha salarial o brecha retributiva se alude a la diferencia de retribuciones entre mujeres y hombres, y puede medirse en cómputo anual o por hora trabajada. En el ámbito laboral, la cantidad de mujeres empleadas es menor que la de varones y la desigualdad salarial se extiende a todo tipo de empresa, pero se amplía en los sectores informales. En la desigualdad de género, las mujeres se enfrentan a

mayores niveles de desocupación y tasas de subocupación o trabajo informal.

¿Cómo valoran las trabajadoras peruanas los programas de capacitación y empoderamiento femenino promovidos por el gobierno en relación con la Ley de Promoción y Desarrollo de la Mujer?

Considero que tienen una percepción favorable en relación a la valoración de los programas de capacitación y empoderamiento femenino promovidos por el gobierno en relación con la Ley de Promoción y Desarrollo de la Mujer.

Existen muy pocas opciones que permitan proyectar la capacitación para el trabajo a fin de disminuir la brecha del trabajo y la discriminación por razón de género.

Creo que mayoritariamente desconocen los programas de capacitación y empoderamiento femenino promovidos por el gobierno y las pocas que conocen estiran que son poco efectivas.

Las trabajadoras deben aprovechar los diferentes programas que brinda el estado peruano para conocer sus derechos y luego poder reclamar en caso se les niegue.

Considero que todas las trabajadoras peruanas deben valorar mucho los programas de capacitación y empoderamiento femenino promovidos por el gobierno en relación con la Ley de Promoción y Desarrollo de la Mujer; sin embargo, no se promueve como tal ya que el personal desconoce su

No lo sé. Pero sí sé que todo ser humano sea varón o mujer, mientras más informado y educado esté, será más seguro, será menos vulnerable, podrá defender sus derechos y será menos abusado.

implementación en el gobierno nacional, en los gobiernos regionales y locales. El gobierno no se compromete con la realidad de la población de cada región en temas de género porque no ha visibilizado el problema y tampoco ha planificado estrategias para poder mitigarlo. Ante esto es necesario un trabajo articulado entre las instituciones públicas, el gobierno y la población para reducir la desigualdad entre los hombres y las mujeres.

¿Qué experiencias y percepciones tienen las mujeres peruanas sobre la implementación de políticas de igualdad salarial en cumplimiento con la Ley de Igualdad Salarial?

Considero que tienen una percepción favorable en relación a la implementación de políticas de igualdad salarial en cumplimiento con la Ley de Igualdad Salarial.

Consideramos que, al no existir políticas claras, ello a carrera el desconocimiento y análisis de un plan de mejora equiparada por razón de género

La mayoría debe percibir que no existe políticas públicas de igualdad salarial en cumplimiento con la Ley.

Estamos aún en el inicio de un largo camino, en el que se le trate a la mujer en igualdad de condiciones que el varón, en el que se les brinde las mismas oportunidades laborales y salariales a las mujeres, pero es un camino de un largo recorrido.

Desde mi experiencia, la percepción que tengo sobre la implementación de políticas de igualdad salarial en cumplimiento con la Ley N° 30709 solo se cumple a nivel de entidades públicas en el gobierno nacional más no a nivel regional y local ni mucho menos a nivel de empresas privadas; por lo que se debe tener mayor preocupación para su implementación que ayude a disminuir las brechas de género a nivel laboral.

La política de igualdad salarial es un mecanismo mediante el cual el empleador evalúa y organiza los puestos de trabajo de acuerdo a criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica. Ello en función al principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, a fin de evitar la discriminación remunerativa. La implementación que discrimine remunerativa es la situación que se produce cuando se establecen

diferencias salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona y sin criterios objetivos. La discriminación remunerativa puede ser directa o indirecta. Sin embargo, la desigualdad salarial, la explotación está presente en el Perú.

Interpretación y análisis de las respuestas

Objetivo general: Analizar las implicancias de los derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

Tabla 4. Interpretación resultados objetivo general

Entrevistados/ respuestas	(E-1)	(E-2)	(E-3)	(E-4)	(E-5)	(E-6)
1 ¿Cuáles son las implicancias de los derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?	Las respuestas de los encuestados revelan una impactante intersección entre los derechos humanos y las disparidades de género en el mercado laboral peruano. Las madres trabajadoras enfrentan vulnerabilidad debido a las responsabilidades de cuidado, ambientes laborales hostiles y acoso, que a menudo las obligan a abandonar el trabajo. A pesar de la existencia de leyes que promueven la igualdad, persisten la desigualdad salarial y las barreras de acceso a puestos de poder. La salida del mercado laboral después del parto y las dificultades para reintegrarse a la sociedad indican la falta de políticas de mediación efectivas y la estigmatización de las mujeres que priorizan el trabajo. En general, estas dinámicas muestran que, a pesar del sistema legal, la realidad en el Perú sigue siendo muy desigual y requiere políticas integrales y un compromiso real con la igualdad de género.					
2 ¿Qué impacto tienen las leyes y políticas de derechos humanos en la percepción de igualdad y trato justo entre hombres y mujeres en los sectores laborales tradicionalmente dominados por un género específico en Perú?	Las respuestas mostraron que, si bien en el Perú existe legislación sobre derechos humanos, su impacto en la igualdad de género en el lugar de trabajo es limitado. Estos estándares son principalmente declarativos y carecen de mecanismos efectivos de aplicación, como el monitoreo de SUNAFIL y SERVIR. A pesar del compromiso teórico de emplear mujeres en puestos tradicionalmente masculinos, la discriminación continúa en la práctica. La implementación de políticas se ve obstaculizada por factores como la falta de conciencia sobre las diferencias de género y la insuficiencia de recursos. Además, la carga de trabajo desigual de las mujeres en el hogar y las importantes diferencias salariales muestran que la ley aún no ha introducido una igualdad real en el mercado laboral.					

3 ¿Cómo evalúan las Las trabajadoras en Perú enfrentan importantes barreras para denunciar la discriminación de género en el lugar de trabajo. Muchas personas desconocen sus la accesibilidad y derechos y temen la represión, lo que limita la eficacia de los mecanismos legales efectividad de los existentes. Aunque existen canales formales de denuncia, la falta de conocimiento mecanismos legales y el miedo a perder el empleo a menudo llevan a las víctimas a optar por buscar un disponibles para nuevo trabajo sin mencionar el acoso. Si bien existe un marco legal para proteger denunciar casos de la igualdad de género, su aplicación es insuficiente, lo que indica que los discriminación de instrumentos existentes no son efectivos para proteger a las mujeres. género en el lugar de trabajo?

Primer objetivo específico

Analizar las implicancias de la desigualdad laboral y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

Tabla 5. Interpretación resultados objetivo específico 1

Entrevistados/ respuestas		(E-1)	(E-2)	(E-3)	(E-4))	(E-5)	(E-6)
1	¿Cuáles son las implicancias de la desigualdad laboral y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?	La desigualdad en el mercado laboral y las disparidades de género en Perú tienen graves consecuencias que violan el derecho a la igualdad e impiden que las élites accedan a oportunidades laborales. Las mujeres enfrentan menos oportunidades, reciben menos salarios y son sistemáticamente discriminadas, especialmente en empleos exigentes y puestos de liderazgo. Las responsabilidades familiares y el cuidado de los niños limitan su continuidad en el trabajo y el acceso a la educación, lo que da lugar a pensiones reducidas y a un mayor riesgo de pobreza en la vejez, esta desigualdad no sólo afecta a las mujeres, sino que también afecta negativamente a la economía en su conjunto.					
2	¿Qué desafíos enfrentan las empresas peruanas para cumplir con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983), y cómo perciben las trabajadoras estos esfuerzos?	Las empresas peruanas enfrentan varios desafíos para cumplir con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (Ley N° 28983). Uno de los mayores obstáculos es el desconocimiento de sus obligaciones legales y el número insuficiente de inspectores de SUNAFIL para monitorear el cumplimiento de la ley. Por otro lado, las empleadas son invisibles para los esfuerzos de la empresa debido a la falta de incentivos claros para promover la igualdad. Además, la discriminación y la violencia basadas en estereotipos de género siguen siendo problemáticas. A nivel regional, el desconocimiento de las leyes y costumbres establecidas dificulta su aplicación uniforme, lo que refleja la necesidad de políticas públicas que promuevan una cultura de igualdad y oportunidades.					
3	¿Cómo perciben las trabajadoras peruanas la efectividad de la Ley de Igualdad Salarial (Ley N° 30709) en la reducción de la brecha salarial de género en sus lugares de trabajo?	Las trabajadoras peruanas perciben la Ley de Igualdad Salarial (Ley N° 30709) con escepticismo, destacando su inoperatividad y la insuficiencia de recursos destinados a SUNAFIL para su implementación. Muchas sienten que el Estado no promueve políticas efectivas para reducir la brecha salarial de género y que la ley no se cumple adecuadamente, especialmente en un contexto de discriminación en áreas básicas como la educación y la atención médica. Aunque reconocen que la ley prohíbe diferencias salariales relacionadas con el embarazo y la maternidad, y que exige a los empleadores adoptar medidas para proteger a las trabajadoras, la percepción general es que, a pesar de la normativa existente, su aplicación en la práctica es deficiente.					

Segundo objetivo específico

Analizar las implicancias del enfoque de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

Tabla 6. Interpretación resultados objetivo específico 2

Entrevistados/ respuestas	(E-1)	(E-2)	(E-3)	(E-4)	(E-5)	(E-6)
<p>1 ¿Cuáles son las implicancias del enfoque de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?</p>	<p>El impacto de la transversalización de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano es significativo porque resalta a los grupos desfavorecidos y promueve la acción afirmativa. Sin embargo, el incumplimiento de las leyes existentes perpetúa la desigualdad con diferencias entre hombres y mujeres en términos de carga de trabajo, remuneración y oportunidades de ascenso. Un enfoque de género pretende revertir estas desigualdades y reconocer que las diferencias no son sólo biológicas sino también culturales. Las mujeres están subrepresentadas en el mercado laboral con mayor desempleo y salarios más bajos, especialmente en el sector informal. Esto pone de relieve la necesidad de que los legisladores implementen leyes basadas en evaluaciones de impacto económico y regulatorio para abordar eficazmente las disparidades de género y promover la igualdad de género.</p>					
<p>2 ¿Cómo valoran las trabajadoras peruanas los programas de capacitación y empoderamiento femenino promovidos por el gobierno en relación con la Ley de Promoción y Desarrollo de la Mujer?</p>	<p>Los programas gubernamentales de educación y empoderamiento para las mujeres generalmente se consideran valiosos, pero mal implementados. Muchas mujeres desconocen la existencia de estos programas o creen que son ineficaces por falta de publicidad e insuficiente adaptación a la situación local y regional. La principal crítica es que el gobierno no ha asumido un compromiso real con las cuestiones de igualdad de género a nivel nacional, lo que dificulta la participación en estos programas y limita su impacto. Se necesita un enfoque más coordinado y específico para el contexto, que incluya una participación comunitaria activa y una mayor promoción, para que las mujeres se beneficien plenamente de estas intervenciones.</p>					
<p>3 ¿Qué experiencias y percepciones tienen las mujeres peruanas sobre la implementación de políticas de igualdad salarial en cumplimiento con la Ley de Igualdad Salarial?</p>	<p>Aunque algunos encuestados calificaron positivamente la política de igualdad salarial, la mayoría estuvo de acuerdo en que su implementación es limitada y desigual. Las políticas de igualdad salarial generalmente se implementan en el sector público a nivel nacional, pero no tanto en los sectores regional y privado. La falta de claridad sobre la política, así como la falta de comprensión y confianza en su eficacia, muestran que la igualdad salarial sigue siendo más un ideal que una realidad. La discriminación salarial basada en el género todavía existe en diversas formas y, aunque existen marcos legales para combatir este fenómeno, se necesitan mayores esfuerzos por parte de los gobiernos y las empresas para implementarla de manera efectiva.</p>					

Jurisprudencia:

Tabla 7. Jurisprudencia

<p>Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre Igualdad de Género en el Empleo (Caso Defrenne II (1976))</p>	<p>En este supuesto, aunque se trata de un caso europeo, tiene importantes implicaciones para la igualdad salarial entre hombres y mujeres por el mismo trabajo. Se dictaminó que la discriminación por razón de género es incompatible con los principios del Derecho comunitario. La sentencia me sirvió como referencia internacional para respaldar el argumento sobre la importancia de combatir la discriminación de género en el ámbito salarial. Además, sobre la importancia de aplicar los principios de igualdad en el derecho laboral.</p>
<p>Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia - Igualdad en el Empleo (Sentencia T-098/95)</p>	<p>Al igual que en el caso anterior, en este fallo, la Corte Constitucional de Colombia reconoció que una empresa violaba el principio de igualdad al pagarle menos a una trabajadora en comparación con sus pares masculinos que desempeñaban las mismas funciones, se destacó la necesidad de combatir la discriminación salarial por motivos de género, es un referente comparativo para abordar el tema de la brecha salarial en Perú. Muestra cómo los tribunales han interpretado la igualdad de remuneración y cómo los principios de derechos humanos y no discriminación son aplicables a los derechos laborales.</p>
<p>Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú N° 02056-2010-PA/TC</p>	<p>En el presente caso, El TC de Perú falló a favor de proteger a una trabajadora que fue despedida arbitrariamente estando embarazada. El tribunal reconoció que el despido violó los</p>

derechos laborales de la mujer en relación con la protección de la maternidad. Este caso destaca la importancia de los derechos humanos en el lugar de trabajo, particularmente en relación con la protección de las mujeres trabajadoras vulnerables. Usé esta sentencia para resaltar cómo se aplican las leyes y los derechos humanos a la protección de las mujeres y abordar cuestiones como la discriminación por embarazo y maternidad.

**Sentencia Casatoria N° 2195-2011-LIMA
(2013)**

La Corte Suprema de Perú falló a favor de una empleada que demandó a su empleador, alegando que le pagaban menos que a sus colegas masculinos a pesar de tener las mismas responsabilidades y habilidades. El tribunal sostuvo que igual salario por igual trabajo es un derecho garantizado por la ley. Este juicio es fundamental para su análisis de la brecha salarial de género en el mercado laboral. Esto me permite argumentar que, si bien la ley promueve la igualdad salarial por el mismo trabajo, la jurisprudencia muestra cómo esta desigualdad persiste y debe abordarse a través de los tribunales. También demuestra el papel crucial del sistema legal en la realización de los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo.

**Sentencia del Tribunal Constitucional de Perú
N° 05052-2012-PA/TC**

En ese supuesto el TC consideró un caso de acoso sexual en el lugar de trabajo, donde se acusó al empleador de crear un ambiente hostil para la trabajadora. La sentencia reconoce el acoso como una forma de violencia de género que vulnera los derechos humanos de las mujeres. Este caso trata sobre cómo el acoso sexual en el lugar de trabajo perpetúa la desigualdad

de género y afecta a las mujeres, esta jurisprudencia para demostrar que la violencia de género en el lugar de trabajo no es sólo una cuestión de derechos humanos, sino que también contribuye a las persistentes brechas de género en el mercado laboral.

Sentencia del Tribunal Constitucional
N° 02141-2012-PA/TC
(Discriminación en el empleo por género)

En este caso, el TC falló a favor de una empleada que fue despedida por su género, reconoció que el despido es una forma de discriminación que viola el principio de igualdad ante la ley y los derechos fundamentales de los empleados. Enfatiza la importancia de la igualdad de oportunidades y el derecho a no ser discriminado por motivos de género en el lugar de trabajo. Esta sentencia la utilicé para ilustrar que, si bien existen leyes para proteger a las mujeres, la discriminación sigue siendo una realidad que deben abordar los organismos encargados de hacer cumplir la ley.

Sentencia del Tribunal Constitucional
N° 123-2001-AA/TC
(Protección de la mujer embarazada)

Esta sentencia prevé la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas. El TC ha reconocido como inconstitucional el despido de una mujer embarazada, ya que vulnera su derecho a la igualdad y a la protección de la maternidad. Este caso es esencial para abordar la vulnerabilidad de las mujeres embarazadas en el mercado laboral, una cuestión que está indisolublemente ligada a la brecha de género. Utilicé esta sentencia para argumentar que las políticas de protección de la maternidad son esenciales para proteger los derechos laborales de las mujeres y reducir la discriminación.

**Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0025-
2016-PI/TC
(Ley de Igualdad de Oportunidades)**

Finalmente, aquí el TC evaluó la constitucionalidad de la Ley N° 28983 sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El tribunal afirmó que dicha ley es fundamental para asegurar que las mujeres tengan igualdad de trato y acceso en todos los ámbitos, incluido el mercado laboral. Esta jurisprudencia es central en el análisis sobre la brecha de género, ya que legitima la Ley de Igualdad de Oportunidades como una herramienta clave para luchar contra la discriminación en el ámbito laboral. Desarrollé cómo la implementación de esta ley ha sido vital, pero también cómo su aplicación sigue enfrentando desafíos en la práctica.

4.2. Discusión de resultados

Según Aceituno, Alosilla y Moscoso (2021), el papel de la discusión de resultados es guiar al lector explicando modelos y teorías, comparándolos con datos experimentales y computacionales. El propósito de la discusión es interpretar y explicar las implicaciones de las derivaciones de la indagación a luz de lo que ya se sabe sobre la pregunta de investigación que se está estudiando, y explicar nuevos conocimientos e ideas que han brotado como consecuencia de la investigación en cuestión.

Objetivo general Analizar las implicancias de los derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

De las entrevistas recabadas, ha quedado perfectamente establecido según la posición de los especialistas, que, la brecha salarial género es un fenómeno existente y que tiene amplias implicancias en la vida de las féminas que traen consigo la relegación a tareas domésticas principalmente y si se tiene acceso a la estructura del empleo la remuneración percibida siempre es menor a la de su par masculino pese a tener las mismas habilidades y desempeño únicamente por razón de discriminarla por su género.

Esto se alinea con lo referido por Huertas, Ramos & Simon (2017). Ghosh (2018) e Izquierdo (2013). Los autores refieren que en el sector social para optimizar el bienestar de los individuos y el capital humano tiene un papel significativo en el logro de la supresión de la brecha salarial. Lo expuesto acorde a lo que el estudio halla.

En ese sentido, como se estableció, la materialización de una violación directa del derecho a la igualdad. Las respuestas muestran que persiste una desigualdad salarial y de oportunidades, especialmente en el acceso a puestos de liderazgo y en la seguridad laboral. Esta situación es una clara manifestación de discriminación de género, que contraviene los derechos fundamentales de las mujeres a recibir un trato justo y equitativo. A pesar de los avances legislativos, los estereotipos de género limitan el acceso de las mujeres a trabajos de

alta responsabilidad y perpetúan desigualdades salariales. Esto refleja la necesidad de políticas que no solo busquen cumplir con los derechos humanos, sino también cambiar las percepciones culturales sobre el rol de la mujer en el trabajo.

Primer objetivo específico Analizar las implicancias de la desigualdad laboral y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

En este caso, se ha establecido de las entrevistas recabadas, ha quedado perfectamente establecido según la posición de los expertos en la materia, que si bien hay normativa específica tanto internacional como nacional que impide la segregación remunerativa entre féminas y hombres, da seguridad acerca de la dación de igual salario por igual trabajo, pero en la práctica esta garantía no se cumple de manera efectiva precisamente por supuestos como el techo de cristal, limitaciones de las mujeres en puestos de liderazgo y responsabilidades frente a los hombres.

Naturalmente, dichos resultados guardan analogía con lo que sustentan Sánchez y Ramos (2019), Lamprea (2019), Rojas, Guerrero & Vargas (2016) y Lavado (2017), quienes señalan que mujeres y varones están estrechamente relacionadas con el género y la calidad de educación que recibieron. Estos autores, contemplan que la educación es un aspecto relevante ante la desigualdad salarial, que afecta a un género en especial. Ello de acuerdo a lo que mi estudio halla.

Esta premisa es coherente y objetiva, pues los pisos pegajosos indican problemas en acceso al empleo. En ambas cuestiones, ahora se examina el período de incubación de estos fenómenos a través de un análisis de la estructura del mercado laboral peruano.

Es más, es acertado señalar que un título que ha sido constituido sin la voluntad del propietario y que luego es legitimado en virtud de este artículo de la legislación civil, es una cuestión no concebible en relación con la protección de los derechos fundamentales.

Evidentemente la trascendencia de este derecho no es tomada en cuenta. La solución lógica es la nulidad de los títulos inscritos y que se tutela al legítimo propietario, debido a que no se estaría garantizado su importancia a nivel social, que según Sanroman (2014), involucra el desarrollo de la sociabilidad del ser humano.

Segundo objetivo específico, Analizar las implicancias del enfoque de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

Se ha establecido que a las mujeres se les paga menos que a los hombres por un trabajo equivalente. Para los empleadores, esta diferencia salarial puede compensar los costos de oportunidad de tomar la licencia por maternidad o cuidar a los miembros de la familia. Las mujeres tienden a tener una base de cotización más baja, lo que significa menores prestaciones por desempleo, prestaciones por invalidez, prestaciones por pensiones y una mayor incidencia de pobreza.

En ese sentido, aquí los participantes notaron que existen mayores diferencias entre mujeres y hombres en trabajos que requieren menos educación. La forma de contrato más insegura es también el tipo de contrato más utilizado por las mujeres, cuya preferencia por los contratos de trabajo temporales y a tiempo parcial aumenta año tras año. En esta cuestión, han determinado que su concentración en la categoría inferior significa menores salarios y mínima autonomía financiera que los hombres. La gran parte de las féminas trabajan en la división de servicios, porque la flexibilidad del contrato les permite conciliar más fácilmente su vida privada y familiar.

Es más, existe la Ley N° 30709 que tiene como objeto la prohibición la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, incorpora el principio de igualdad de trato, según el cual la igualdad de remuneración depende de la realización de un trabajo igual o equivalente. Esto le pasa la pelota al empleador, quien debe justificar su decisión, desvinculándola de cualquier

razón relacionada de sesgo con el género. Las decisiones a las que me refiero están relacionadas con las oportunidades laborales, el proceso de promoción de la empresa y la compensación de los empleados.

En ese sentido, como se estableció líneas arriba la implicancia de esta brecha tiene un factor estructural ya que se deslinda desde décadas atrás por el hecho de ver a la mujer como un ser inferior con respecto al varón. Esto evidentemente ha dejado en un estado de riesgo y desamparo a las mujeres.

Esto es concordante con los antecedentes, Sanchez y Ramos (2019), Lavado (2017), Rojas (2016), quienes han dejado en evidencia, no solo la implicancia de la amplia brecha de género que pone en desventaja a las mujeres frente a sus pares masculinos, sino la efectiva falta de protección existente en el ordenamiento jurídico, reforzando así lo acotado por los entrevistados.

Ahora bien, si existe un problema a nivel legal, la jurisprudencia contempla una solución concreta o que sea vinculante, pues como se observa en el año 2010 destaca la importancia de los derechos humanos en el lugar de trabajo, particularmente en relación con la protección de las mujeres trabajadoras vulnerables. A través de la Sentencia Casatoria del 2013 se falla a favor de una empleada que demandó a su empleador, alegando que le pagaban menos que a sus colegas masculinos a pesar de tener las mismas responsabilidades y habilidades, la jurisprudencia muestra cómo esta desigualdad persiste y debe abordarse a través de los tribunales.

Es más, existe la Ley N° 28983 que tuvo como objeto regular igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, esta ley es fundamental para asegurar que las mujeres tengan igualdad de trato y acceso en todos los ámbitos, incluido el mercado laboral. La implementación de esta ley ha sido vital, pero también cómo su aplicación sigue enfrentando desafíos en la práctica.

Se evidencia en este sentido, los mecanismos recientemente introducidos para aumentar la transparencia de los salarios de las empresas ayudan a prevenir la discriminación salarial indirecta. Además, se agregaron al contenido requisitos para sujetos individuales y se creó un registro de esquema de acciones. El problema es que, si bien el contenido parece lo suficientemente legítimo, la aplicación real no lo es. También debe existir una mayor flexibilidad para facilitar la adaptación de los ámbitos personal y familiar a la actividad laboral de las mujeres.

Figura 1. Categoría derechos humanos y subcategorías

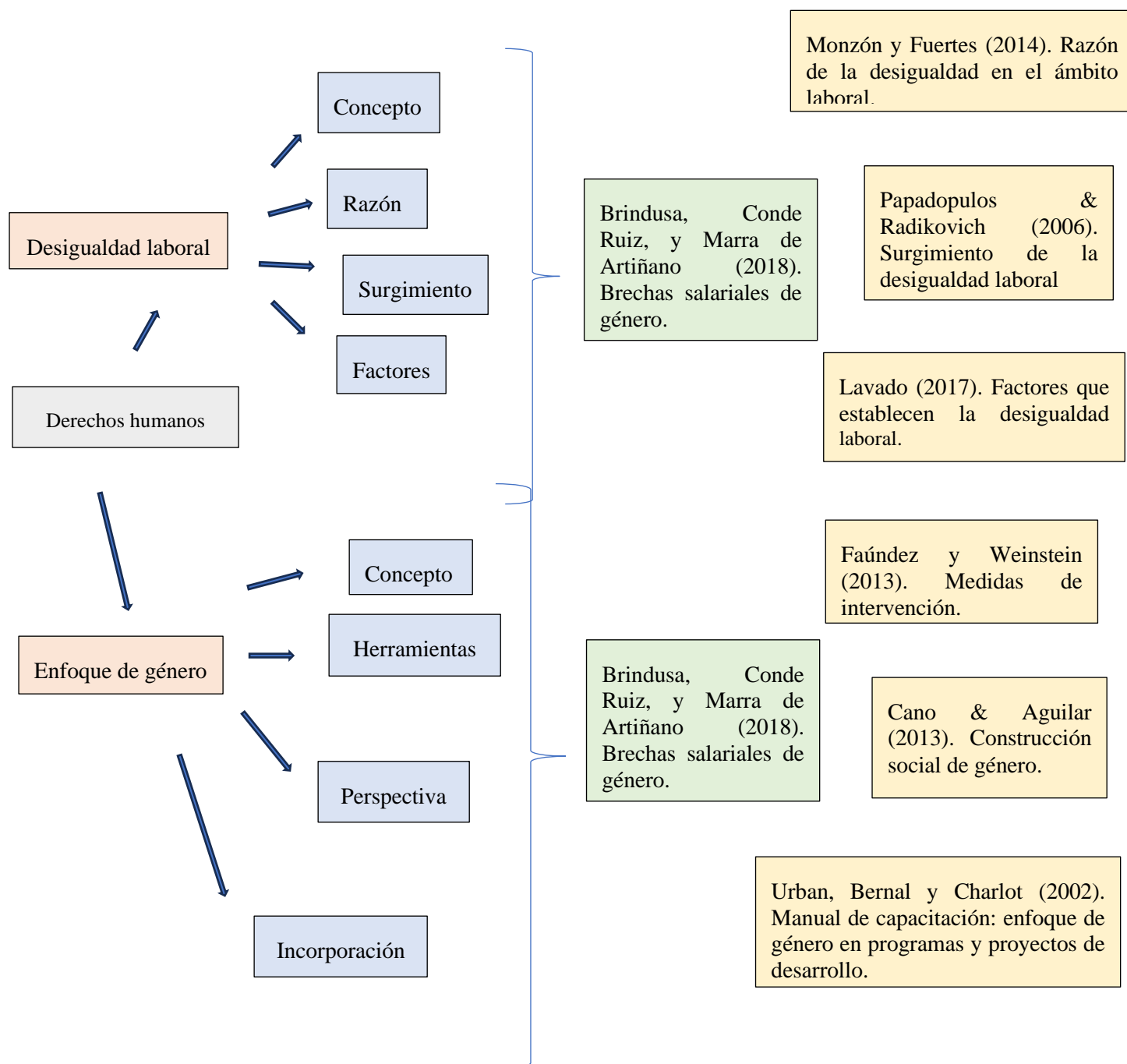
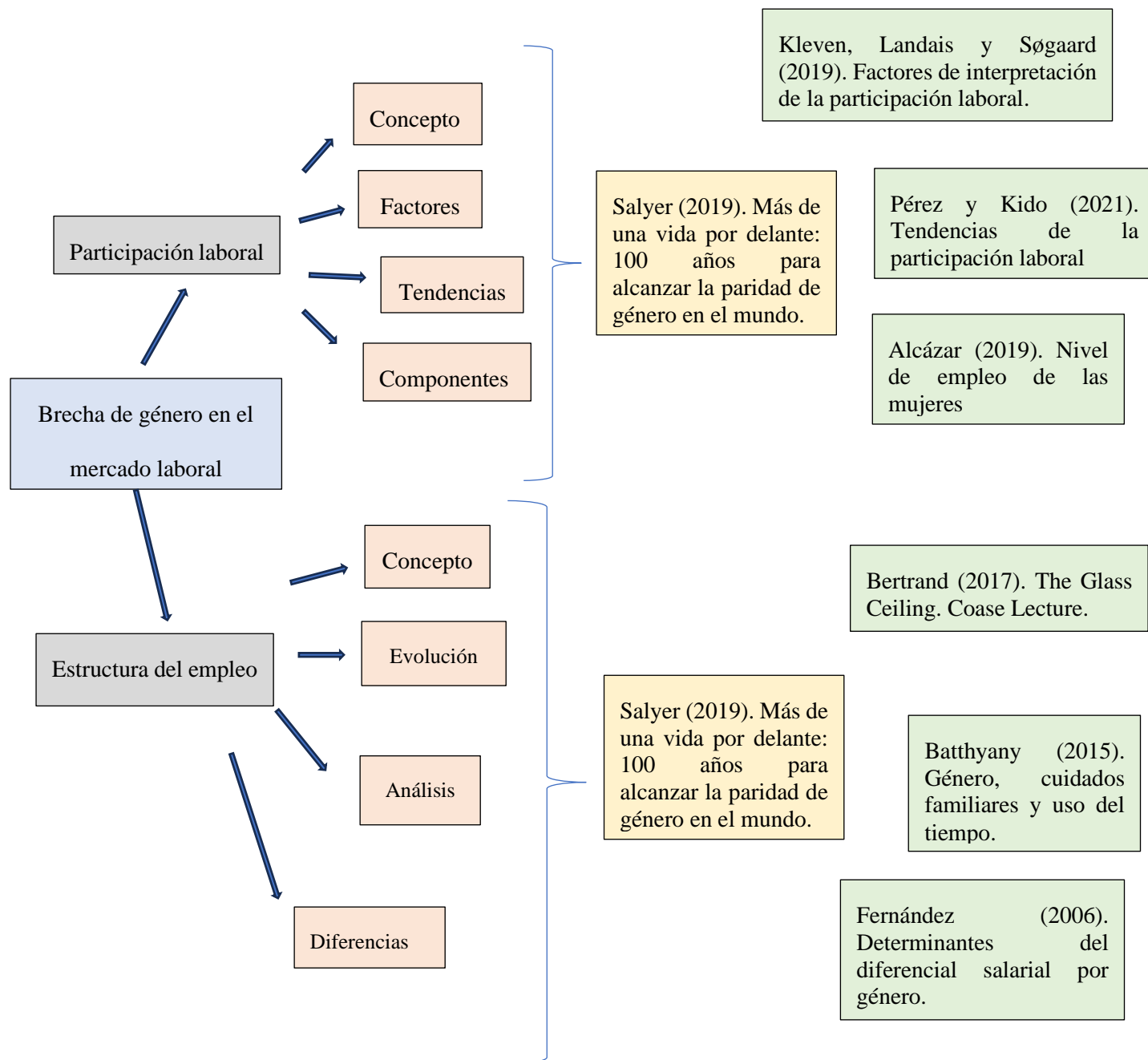


Figura 2. Categoría brecha de género en el mercado laboral y subcategorías



CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera. – Se analizó que hubo impacto en las implicancias de los derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023, lo más importante del análisis de estas implicancias fue visibilizar las disconformidades entre las trayectorias profesionales de género seguidas por hombres y mujeres, en las que puede observar que el cargo ocupado no está relacionado directamente con el nivel salarial, siendo siempre menor el recibido por las mujeres para puestos iguales, porque estas brechas se incrementan en la providencia que el cargo jerárquico tiene más niveles de responsabilidad, ya sea por tener el estereotipo errado de que las mujeres tienen que cumplir con el cuidado completo de trabajos domésticos y de preservación de los hijos. Lo que más ayudó a analizar estas implicancias fueron la vasta información previamente recolectada por otros autores porque gracias a ella pude profundizar en términos que aún no me quedaban claro para una correcta comprensión y posterior creación del trabajo. Lo más difícil fue la búsqueda a profundidad de información en otro idioma por la limitación lingüística prevalente.

Segunda. –Se analizó que hubo impacto en las implicancias de la desigualdad laboral y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023 es esencialmente lo referente a la distinción que se realiza entre varones y féminas en la paridad en el campo laboral; sin embargo y tal como lo he podido corroborar con en el análisis documentario y en las entrevistas ejecutadas, la segregación laboral afín al género sigue siendo una realidad en nuestro país que perturba de gran manera no solo a las féminas sino también a la economía familiar de personan que tienen a su cargo ellas; por otro ámbito, el repartimiento de las labores domésticas que recargan al grupo femenino justificadas en roles de género vetustos, no permiten el adelanto profesional y académico de cuantiosas mujeres desencadenando que no puedan escoger por mejores espacios de trabajo. Lo más importante de esta proposición fue reconocer que la

desigualdad laboral no solo residen en la estructura organizacional que prefiere la contratación de varones, sino que se adentra más allá al no poseer candidatas mujeres capacitadas porque no se les dio la oportunidad de capacitarse como es debido y, por ende, no pueden prosperar en el campo laboral. Lo que más ayudó en esta proposición fue el material bibliográfico consignado en el estado de la cuestión. Lo más difícil fue la búsqueda de material en inglés, porque existe ausencia en su dominación.

Tercera. – Se analizó que hubo impacto en las implicancias del enfoque de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023. Las diferencias de oportunidades causadas por la brecha de género en el mercado laboral peruano se materializaron a través de un análisis del enfoque de género en el cual se pudo ver que, si bien los derechos fueron otorgados para un correspondido amparo en varias materias, pero en el ámbito laboral, siempre hubo problemas asentados en la identidad sexual de cada individuo. Lo más importante de esta proposición fue que se puso en vista que en el contexto presente, se pudo pronosticar que a pesar que en varias normas internacionales, ya sea; tratados, convenios, etc. Se ampara cierta desproporcionalidad, en base al estipendio y en el trato que se concede a cada persona en relación a su género, dicho desequilibrio en la sociedad ocasiona diversas derivaciones en la esfera de las féminas que traspasan por un trato subjetivo y diferenciado. Causando el truncamiento en su labor o profesión. El apoyo formal es preciso para el cuidado de los hijos y es especialmente trascendental para incitar los niveles de empleo de las féminas, para de esta forma eliminar las brechas de género presentes y alcanzar por ello mayor paridad de género a lo largo de la vida profesional. Lo que más ayudó a esta proposición fue el análisis realizado sobre la normativa aplicable al caso, porque evidencia las diferencias de oportunidades entre varones y féminas que se pretender equipar con la dación de la ley. Lo más difícil fue encontrar el tiempo necesario para dicho análisis por el tiempo corto que poseo ya que estudio y trabajo.

5.2. Recomendaciones

Primera. – Se recomienda a las organizaciones e instituciones, al analizar las implicancias de los derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, prestar atención a los factores de control de cumplimiento, sus ventajas y posibles sanciones de acuerdo con la Ley N°.30709. De igual forma, el enfoque de igualdad en los programas a cargo del MINEDU debe enfatizar la importancia de la igualdad de acceso a la educación y la igualdad de oportunidades y derechos laborales para hombres y mujeres. Finalmente, se recomiendan políticas nacionales de igualdad para enfatizar el impacto negativo de las diferencias salariales en el ingreso nacional, la pobreza y los niveles de desigualdad. Asimismo, en base a la línea de investigación realizada en este trabajo, espero que futuros investigadores puedan profundizar en ella, mejorarla y analizar nuevas situaciones para encontrar soluciones a problemas que no planteé, pero que también provocan desigualdad de género.

Segunda. – Para analizar las implicancias de la desigualdad laboral y la brecha de género en el mercado laboral peruano, debería estimularse una investigación más detallada y profunda sobre los diversos factores que contribuyen a la desigualdad en el ámbito laboral. Conjuntamente, lo que se procura es concienciar, comprender y analizar a la sociedad en su conjunto la injusticia de las féminas frente a los varones para corregir, cambiar y eliminar el mayor número posible de estereotipos. y pensamientos negativos sobre ellos.

Tercera. – Para analizar las implicancias del enfoque de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano trato de incentivar con mi trabajo de investigación a otros estudiosos a realizar indagaciones y análisis que ahonden en este tema. Asimismo, recomendaría un estudio para saber si la política aprobada por las diversas empresas efectivamente tiene resultados positivos para las mujeres, es decir, si les resulta más fácil conciliar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares.

5.3. Alcance de propuesta de ley

Proyecto de ley

La autora que subscribe, Angie Estefany Vega Arones, bachiller de la Universidad Privada Norbert Wiener, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa, consagrado en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, propone el siguiente proyecto de ley:

LEY DE MODIFICA EL ARTÍCULO N°30709, LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente proyecto de ley tiene como propósito modificar la Ley N° 30709 para fortalecer las medidas de lucha contra la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres en el mercado laboral peruano. A pesar de que dicha ley ha sido un avance significativo, los informes de brechas salariales de género persisten, afectando especialmente a las mujeres. En la actualidad, pese a los avances normativos a nivel internacional y nacional en la lucha por la igualdad de género, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una realidad preocupante en Perú. De acuerdo con los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), las mujeres en Perú ganan, en promedio, un 30% menos que los hombres por trabajos de igual valor. Esta situación vulnera los derechos fundamentales de las mujeres, perpetuando patrones históricos de discriminación y limitando su desarrollo profesional y personal. La promulgación de la Ley N° 30709 en 2017 fue un paso importante en la promoción de la igualdad salarial y la eliminación de la discriminación remunerativa en nuestro país. Sin embargo, a pesar de la normativa vigente, la implementación efectiva de los principios de equidad salarial aún enfrenta diversos desafíos. Las auditorías salariales son voluntarias en muchos casos, y no todas las empresas transparentan sus políticas de remuneración, lo que dificulta la identificación de brechas de género. Asimismo, la falta de sanciones contundentes ha limitado la eficacia de la norma en la práctica.

La discriminación remunerativa es un problema estructural que afecta a las mujeres en múltiples dimensiones. Por un lado, limita su acceso a mejores condiciones laborales, y por otro, contribuye a perpetuar la pobreza y la vulnerabilidad económica, especialmente entre aquellas que son jefas de hogar o viven en condiciones de precariedad. Además, las brechas salariales limitan el acceso de las mujeres a la toma de decisiones y los espacios de poder dentro de las organizaciones, restringiendo sus oportunidades de crecimiento y perpetuando la desigualdad en el ámbito laboral. Los efectos de esta desigualdad van más allá de lo económico: afectan la salud mental y emocional de las mujeres trabajadoras, limitan su capacidad para conciliar la vida laboral y familiar, y refuerzan estereotipos de género que impiden la construcción de una sociedad justa y equitativa. En este sentido, el presente proyecto de ley busca incorporar las lecciones aprendidas de legislaciones en América Latina que han demostrado mayor eficacia en la reducción de la brecha salarial de género. Por ejemplo:

Argentina: La Ley de Equidad de Género en el Trabajo establece la obligación de implementar auditorías salariales anuales y asegura la transparencia de las políticas de remuneración, con sanciones severas para aquellas empresas que no cumplan. También promueve la paridad en los espacios de toma de decisiones en las empresas, lo que ha mejorado la participación de las mujeres en puestos de liderazgo.

Chile: La normativa chilena impone a las empresas con más de 100 trabajadores la obligación de realizar planes de equidad de género, que incluyen metas específicas para reducir la brecha salarial. Además, existe un sistema de incentivos fiscales para las empresas que cumplen con estos objetivos, lo que ha incentivado la adopción de prácticas igualitarias.

Uruguay: En Uruguay, las empresas están obligadas a realizar informes salariales públicos desagregados por género, lo que ha incrementado la transparencia y facilitado el monitoreo por parte de los trabajadores y el gobierno. Esto, sumado a las sanciones económicas en casos de incumplimiento, ha permitido un avance significativo en la reducción de las brechas salariales.

Este proyecto de ley propone medidas concretas para reforzar la Ley N° 30709, a fin de garantizar su efectiva implementación y adecuarla a los nuevos desafíos del mercado laboral.

Las principales modificaciones buscan:

Obligar a las empresas a realizar auditorías salariales anuales que identifiquen y corrijan las brechas de género. Esto permitirá un monitoreo constante y proactivo. Establecer sanciones más severas y mecanismos de corrección obligatorios para aquellas empresas que no cumplan con los estándares de igualdad remunerativa. Promover la transparencia mediante la obligatoriedad de publicar informes salariales desagregados por género, lo cual permitirá a los trabajadores y autoridades verificar el cumplimiento de la norma. Crear incentivos fiscales para aquellas empresas que implementen políticas internas de equidad de género, reconociendo su esfuerzo y compromiso con la igualdad.

El impacto positivo de estas modificaciones será tanto económico como social. En el ámbito económico, la disminución de la brecha salarial incrementará la productividad y el bienestar de las trabajadoras, lo que a su vez beneficiará a las empresas mediante la mejora del clima laboral, la disminución de la rotación de personal y el aumento del compromiso de los empleados. En el ámbito social, se contribuirá a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, promoviendo la igualdad de oportunidades y eliminando barreras históricas que limitan el acceso de las mujeres a condiciones laborales equitativas. Este proyecto de ley es un paso firme hacia la consolidación de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral y la erradicación de la discriminación remunerativa.

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Costos:

Las empresas deberán invertir en la implementación de sistemas de clasificación de puestos y auditorías salariales anuales. En particular, las empresas con más de 50 empleados

tendrán que presentar informes salariales y realizar auditorías, lo que puede implicar costos administrativos adicionales. El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, deberá crear la Unidad Especializada en Igualdad Salarial de Género, lo que implicará una inversión en recursos humanos y tecnológicos para la supervisión y fiscalización de las empresas.

Beneficios:

A nivel social: La disminución de la brecha salarial de género contribuirá a una sociedad más justa e igualitaria, donde las mujeres tendrán más oportunidades económicas y podrán desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones.

A nivel económico: La reducción de la discriminación salarial incentivará la productividad y el compromiso laboral de las trabajadoras, lo que puede generar un impacto positivo en las empresas al mejorar el clima laboral y reducir la rotación.

A nivel empresarial: Las empresas que cumplan con los criterios de igualdad salarial podrán acceder a incentivos fiscales, lo que podría traducirse en una mejora en su competitividad y reputación social.

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACION NACIONAL

La presente ley modifica la Ley N° 30709, por lo que afectará principalmente a la legislación relacionada con la igualdad de género y la normativa laboral en Perú. Esto implica la actualización de las normativas que regulan las condiciones de trabajo, en particular:

- El Código del Trabajo deberá adaptarse para incluir la obligatoriedad de las auditorías salariales y la implementación de planes de equidad de género.
- La Ley General de Inspección del Trabajo también deberá modificarse para incluir las nuevas sanciones y mecanismos de supervisión de cumplimiento de la normativa.

- Se establecerán mecanismos de coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y otras instituciones relacionadas con la igualdad de género, como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).

Al modificarse estas leyes, se crea un sistema integrado de supervisión y promoción de la equidad de género que afecta de manera directa a la regulación del mercado laboral.

IV. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

Este proyecto de ley está alineado con varias de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, entre ellas:

- Política 5: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación: Esta norma contribuye directamente a garantizar la igualdad de género en el acceso a las oportunidades laborales y la equidad salarial entre hombres y mujeres.
- Política 10: Promoción de una cultura de paz, inclusión social y erradicación de la pobreza: Al reducir las brechas salariales, esta ley contribuye a la disminución de la pobreza, especialmente en hogares liderados por mujeres, y promueve una sociedad más inclusiva.
- Política 19: Acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad: Al fomentar la equidad en el ámbito laboral, se incrementa la motivación para la educación y el desarrollo profesional de las mujeres, mejorando la calidad de la fuerza laboral a nivel nacional.

V. FORMULA NORMATIVA

El Congreso de la República ha dado la siguiente ley:

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 30709, LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 1. Modificación de la Ley N° 30709

Modifíquese la Ley N° 30709, en los siguientes términos:

Artículo 1.1. Igualdad salarial y transparencia remunerativa

Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor: Se garantiza que todos los trabajos de igual valor, realizados por hombres y mujeres, sean remunerados equitativamente, sin distinción basada en el género. Se tomará en cuenta la naturaleza del trabajo, responsabilidades asumidas, las competencias requeridas y las condiciones en las que se desempeña.

Transparencia salarial obligatoria: Las empresas, tanto públicas como privadas, con más de 50 empleados, están obligadas a presentar informes salariales anuales desagregados por género y categorías laborales. Estos informes serán publicados en una plataforma accesible al público, administrada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y estarán disponibles para todos los empleados y autoridades competentes.

Auditorías salariales obligatorias: Las empresas con más de 100 empleados deberán realizar auditorías salariales anuales para identificar posibles brechas salariales de género. Estas auditorías deberán ser realizadas por entidades certificadas por el MTPE, y los resultados serán comunicados al público. Las empresas que se detecten con brechas deberán adoptar medidas correctivas inmediatas y, en caso de incumplimiento, enfrentarán sanciones.

Artículo 1.2. Clasificación de puestos y criterios objetivos

Las empresas deberán establecer sistemas claros de clasificación de puestos de trabajo, basados en la naturaleza de funciones, responsabilidades y requerimientos de formación y experiencia. Estos criterios deberán ser transparentes y accesibles para todos los trabajadores.

Planes de equidad de género: Las empresas estarán obligadas a implementar Planes de Equidad de Género, que incluirán objetivos medibles, como la reducción de la brecha salarial, la promoción de mujeres en puestos de liderazgo, y la garantía de igualdad de oportunidades en

los procesos de selección, contratación y promoción laboral. Estos planes deberán ser revisados y aprobados por el MTPE y estarán sujetos a revisiones periódicas.

Artículo 1.3. Creación del Sello de Igualdad de Género

Sello de Igualdad de Género: Se crea el Sello de Igualdad de Género, que será otorgado anualmente por el MTPE a las empresas que demuestren avances significativos en la reducción de brechas salariales y la adopción de políticas inclusivas y equitativas. Este sello será un reconocimiento público a las empresas que lideran en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral.

Beneficios fiscales: Las empresas que obtengan el Sello de Igualdad de Género serán beneficiarias de incentivos fiscales, como la reducción del 10% en las contribuciones empresariales al seguro social durante el primer año de certificación.

Artículo 1.4. Sanciones y medidas correctivas

Sanciones económicas: Las empresas que no cumplan con las disposiciones de esta ley serán sancionadas con multas proporcionales a sus ingresos anuales, en un rango de 5% a 10% del valor de la remuneración anual total de la empresa, dependiendo de la gravedad de la infracción. Estas multas serán administradas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Medidas correctivas obligatorias: Las empresas que presenten desigualdades salariales deberán implementar planes de corrección en un plazo no mayor de 6 meses. Estos planes serán supervisados por el MTPE, y su incumplimiento podrá dar lugar a sanciones adicionales, como la suspensión de contratos con el Estado o la exclusión de programas de incentivos gubernamentales.

Sanciones adicionales por reincidencia: En caso de reincidencia o incumplimiento reiterado, la empresa podrá enfrentar la inhabilitación temporal para participar en licitaciones públicas y la suspensión de contratos vigentes con el Estado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Reglamentación: El MTPE reglamentará las disposiciones de la presente ley en un plazo no mayor de 90 días desde su publicación en el Diario Oficial "El Peruano". Esta reglamentación incluirá los procedimientos específicos para la implementación de las auditorías salariales, los informes de transparencia, y los planes de equidad de género.

Plazos de adecuación: Las empresas deberán adecuar sus políticas salariales y de contratación a las disposiciones de la presente ley en un plazo no mayor de 6 meses desde su entrada en vigencia. Revisión de la Ley N° 30709: Se dispone la revisión periódica de la Ley N° 30709 para adecuarla a los cambios estructurales y sociales que surjan en relación con la igualdad de género en el ámbito laboral.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Capacitación a empresas: El MTPE, en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), organizará un programa nacional de capacitación para empresas sobre la implementación de los planes de equidad de género y auditorías salariales. Estas capacitaciones serán gratuitas durante los primeros 12 meses de entrada en vigencia de la ley.

- **CAUSAS QUE JUSTIFICAN LA MODIFICACIÓN DE LA NORMA**

La Ley N° 30709 tiene como objetivo eliminar la discriminación salarial entre hombres y mujeres; sin embargo, su implementación ha demostrado que existen fallas estructurales que justifican su modificación:

1. Falta de mecanismos de fiscalización efectivos: SUNAFIL tiene recursos limitados y no puede supervisar a todas las empresas de manera eficiente.
2. Absencia de transparencia salarial: La norma no obliga a las empresas a hacer públicos los criterios de remuneración, lo que dificulta detectar desigualdades.
3. Baja cantidad de sanciones efectivas: Aunque la ley prevé sanciones, son pocas las empresas multadas, lo que reduce su efecto disuasivo.
4. Segregación ocupacional y penalización de la maternidad: La ley no contempla medidas específicas para abordar la desigualdad en el acceso a cargos de liderazgo o los impactos negativos de la maternidad en la carrera laboral de las mujeres.
5. Falta de incentivos para el cumplimiento: No existen beneficios para las empresas que implementen políticas efectivas de equidad salarial.

Dado este contexto, es necesaria una reforma que incluya:

- Mayor fiscalización con recursos adicionales para SUNAFIL.
- Obligatoriedad de transparencia salarial en todas las empresas.
- Auditorías salariales periódicas.
- Sanciones más severas y mecanismos de denuncia efectivos.
- Incentivos para empresas que promuevan la equidad salarial.

6. REFERENCIAS

- Aceituno, C., Alosilla, W. y Moscoso, I. (2021). *Discusión de resultados* (Primera Edición ed.). (E. V. Muñoz, Ed.) Cusco, Perú: Biblioteca Nacional de Perú. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CONC_789cf625d83c52b2e5b02762635910e5
- Aguilera, R. (2011). *Teoría de los Derechos Humanos*. Lima. <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=16147>
- Alcázar, L. (2019). *Brechas que perduran: una radiografía de la exclusión social en Perú*. Lima, Perú. <https://www.grade.org.pe/publicaciones/brechas-que-perduran-una-radiografia-de-la-exclusion-social-en-peru/>
- Ames, P. (2005). *When access is not enough: The educational exclusion of rural girls in Peru*. En Unterhalter. Oxford: E. y S. Aikman. <https://www.pucp.edu.pe/profesor/patricia-ames-ramello/publicaciones/?anio=2005>
- Anderson, J. (1998). *Formas de la pobreza y estrategias municipales. Género y pobreza*. Nuevas dimensiones. http://web.inmujeres.gob.mx/transparencia/archivos/estudios_opiniones/cuadernos/c2.pdf
- Arriagada, I. (2005). Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género. *Revista de la CEPAL*(85), 101 - 113. <http://hdl.handle.net/11362/37486>
- Avendaño, J., & Castillo, M. (Abril de 2019). ¿Existe brecha salarial en el mercado laboral infantil en Colombia (Panorama Económico)? *Revista Unicartagena*. <https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/panoramaeconomico/article/view/>
- Ávila, M. (2018). Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016. *Tesis para optar el grado académico de doctor en Ciencias sociales gestión pública y desarrollo territorial*. Puno, Perú. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7964>
- Bareiro, L. (2018). *Entre la igualdad legal y la discriminación de hecho*. Santiago. <http://hdl.handle.net/11362/43220>

- Bassi, F. (2015). El código de transcripción de Gail Jefferson: adaptación para las ciencias sociales. Universidad de Chile. <https://quadernsdepsicologia.cat/article/view/v17-n1-bassi/1252-pdf-es>
- Bathyan, K. (2015). *Género, cuidados familiares y uso del tiempo. Informe final de investigación*. Montevideo: UNIFEM, INE. https://www.academia.edu/3033432/G%C3%A9nero_cuidados_familiares_y_us
- Bertrand, M. (March de 2017). The Glass Ceiling. Coase Lecture. *London School of Economics*. <https://bit.ly/2WDuEAt>
- Blasco, J. y Pérez, J. (2007). *Metodologías de investigación en educación física y deporte: Ampliando horizontes*. Alicante, España: Editorial Club Universitario. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/12270>
- Bourguignon, F. (2016). *Reflections on the "Equity and Development" World Development Report Ten Years Later*. In: Basu, K., Stiglitz, J.E. (eds) *Inequality and Growth: Patterns and Policy*. Londres: International Economic Association Series. https://doi.org/10.1057/9781137554543_2
- Bravo, R. (2000). *Pobreza y desigualdad de género: una propuesta para el diseño de indicadores*. Sexto Taller Regional sobre Indicadores sobre el Desarrollo Social. CEPAL. <http://hdl.handle.net/11362/20000>
- Brindusa, A., Conde Ruiz, J. I., & Marra de Artiñano, I. (2018). *Brechas salariales de género en España*. Hacienda Pública Español. https://www.researchgate.net/profile/J_CondeRuiz/publication/335016383_Brechas_Salariales_de_Genero_en_Espana/links/5e6f5406458515e5557fd03c/Brechas-Salariales-de-Genero-en-Espana.pdf
- Caballero, J. (1981). *Economía agraria de la sierra peruana: antes de la reforma agraria de 1969*. IEP. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/595/caballero_economiaagrariadelasierra.pdf;jsessionid=C8BC86168AF4C55F9C02E2BA826F1E06?sequence=2
- Cano, R., & Aguilar, N. (2013). El género como construcción social: una mirada en la educación. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6207/canoponmesa11.pdf

- Cardoso, A., Guimaraes, P., y Portugal, P. (2016). *What drives the gender wage gap? A look at the role of firm and job-title heterogeneity*. UK: Oxford Economic Papers. <http://dx.doi.org/10.1093/oep/gpv069>
- Charres, H. V. (2018). Triangulation: A suitable tool for research in administrative and accounting sciences. *Revista FAECO sapiens*, vol. 1(núm. 1). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/221/2211026002/index.html>
- Colás-Pons, A. (julio-septiembre de 2012). La introducción de resultados: necesidad desde las prácticas de la investigación científica. (EduSol, Ed.) *Centro Universitario de Guantánamo, Vol. 12*, 2-10. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475748679001>
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (03 de Septiembre de 1981). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Convenio 100 de la OIT. (29 de Junio de 1951). *Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*. Ginebra. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100
- Derechos, P. A. (17 de Noviembre de 1998). Protocolo de San Salvador. El Salvador: Décimo octavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>
- Dulzaides, M. y. (2004). *Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso*. Cuba: ACIMED. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011#cargo
- Faúndez, A. y Weinstein, M. (2013). *Ampliando la mirada: La integración de los enfoques de género, interculturalidad y Derechos Humanos en la programación para el desarrollo*. https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/556/ampliando_la_mirada.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fernández, M. (Septiembre de 2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia 1997-2003. *Desarrollo y Sociedad*(Núm. 58), 165-208. <https://www.redalyc.org/pdf/1691/169114683005.pdf>
- Ferrajoli, L. (2007). *Los fundamentos de los derechos fundamentales*. Madrid: Trotta. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4037665.pdf>
- Fuertes, P. y Velazco, J. (Diciembre de 2018). El Caso del Perú: Servicios Públicos básicos, evasión y elusión tributaria 2006-2016, el impacto en las mujeres y niñas. *Internacional de Servicios Públicos*. <http://www.wworld-psi.org>
- Gherardi, N. (2016). *Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar* (Programa de Cooperación CEPAL-AECID ed.). Santiago , Chile. <https://hdl.handle.net/11362/40754>
- Ghosh, M. (2018). Gender Equality, Growth and Human Development in India. *Department of Economics & Politic, Vol 9(Nº1), 68-87*. https://www.researchgate.net/publication/326439355_Gender_Equality_Growth_and_Human_Development_in_India
- Hancani, C., Robles, W., & Paricoto, I. (2021). *Discusión de resultados*. Colección Bicentenario. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2256>
- Huertas, I. P. M., Ramos, R., & Simon, H. (2017). *Regional differences in the gender wage gap in Spain*. *Social Indicators Research*. https://ideas.repec.org/a/spr/soinre/v134y2017i3d10.1007_s11205-016-1461-8.html
- Izquierdo, M. (2013). *La construcción social de género*. Sociología y Género. <https://cutt.ly/0KhHR6o>
- Juárez, B. (2022). Entre techos de cristal y pisos pegajosos: Glosario de género en el mundo laboral. *El Economista*. <https://acortar.link/1tluff>
- Kleven, H., Landais, C. y Søgaaard, J. (Octubre de 2019). “Children and gender inequality: Evidence from Denmark”. *American Economic Journal: Economía Aplicada*, 11(4), 181-209. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.20180010>
- Lamprea, T. (2019). Brechas salariales de género en el mercado laboral urbano colombiano: efectos del sector económico. *[Tesis]*. Universidad del Rosario. <https://cutt.ly/xKhHz5A>

- Lavado, T. (2017). El tiempo de las mujeres: La variable perdida del análisis económico. *En Pensamiento Crítico., Vol. 22*(No. 1), 103-126. https://www.researchgate.net/publication/322163837_El_tiempo_de_las_mujeres_La_variable_perdida_del analisis_economico
- Lavado, T. (2017). Penalizaciones salariales por maternidad: El costo de ser madre en el Perú. *Consortio de Investigación Económica y Social*(94). https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2018/05/penalizaciones_salariales_por_maternidad_el_costo_de_ser_madre_en_el_peru_-_tamia_lavado.pdf
- Ley N° 30709. (s.f.). Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohibe-la-discriminacion-remunerativa-entre-varones-ley-n-30709-1600963-1/>
- Lozada, O. & Yangali, J. (2022). Guía para la elaboración de la tesis. Enfoque cualitativo. *Fondo Editorial de la Universidad Privada Norbert Wiener.* <https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/editorial.aspx>
- Mata, L. (2021). Los sujetos de estudio. *Investigalia.* <https://investigaliacr.com/investigacion/los-sujetos-de-estudio/>
- Monzón, F. y Fuertes, P. (Octubre de 2014). Guía para la incorporación del enfoque de género e inclusión en la gobernabilidad regional. <https://iknowpolitics.org/sites/default/files/guiagenero.pdf>
- Papadópulos, J., & Radakovich, R. (2006). Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. *Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe.* *In IESALC,* 117–128. <http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/36464.pdf>
- Páramo, D. (2015). La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica. *Revista pensamiento y gestión*(39), 119-146. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n39/n39a01.pdf>
- Pérez - Romero, M. E., Kido - Cruz, A., & Flores - Romero, M. B. (2021). Competitividad y discriminación por género en salario para ocho nodos turísticos mexicanos. *Revista De investigación Y divulgación Sobre Los Estudios De género,* 27(28), 139–160. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/67>

- Ríos, M. (08 de Marzo de 2022). Siete derechos laborales para las mujeres en el sector privado. *Gestión*. <https://acortar.link/HFfw1G>
- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico. Cuicuilco. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35124304004>
- Rodriguez, S. (Diciembre de 2018). BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: UNA MIRADA CRÍTICA ANTE EL HORIZONTE 2030. *Revista Atlántida*, 69-89. doi:<http://doi.org/10.25145/j.atlantid.2018.09.004>
- Rojas V., Guerrero G. y Vargas J. (2016). Gendered Trajectories Through Education, Work and Parenthood in Peru. *Working papers*(157). <https://www.grade.org.pe/publicaciones/gendered-trajectories-through-education-work-and-parenthood-in-peru/>
- Salazar, M., Icaza, M. & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 1(10). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305
- Salce, F. (18 de Junio de 2021). volución y análisis de la discriminación salarial por género en Chile. *El trimestre econ [online]*, Vol.88(Nº 349), 39-75. <https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.984>.
- Salyer, K. (Diciembre de 2019). Más de una vida por delante: 100 años para alcanzar la paridad de género en el mundo. *World Economic Forum*. <https://bit.ly/2G3F7CJ>
- Sánchez, H., & Ramos, N. (2019). Niveles Educativos y Características Propias Individuales en la Desigualdad del Ingreso Salarial por Género en el Departamento de Áncash 2008-2018. [Tesis de grado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. <https://cutt.ly/3KhJPzf>
- Schulze, U. (2015). *The gender wage gap among PhDs in the UK*. UK: Cambrigde Journal. <http://dx.doi.org/10.1093/cje/bev001>
- Skovsmose, O. (2000). Escenarios de investigación. *Revista EMA*, 3-26. <http://funes.uniandes.edu.co/1122/>
- Taylor J. y Bogdan R. (2000). *Introducción a los métodos cualitativos de Investigación* (Tercera edición ed.). Paidós. <https://asodea.files.wordpress.com/2009/09/taylor-s-j-bogdan-r-metodologia-cualitativa.pdf>

- Urban, A., Bernal, R. y Charlot, M. (2002). Manual de capacitación: enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo. En *Unidad de la Mujer en el Desarrollo*. Washington D.C: Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/15897/enfoque-de-genero-en-programas-y-proyectos-de-desarrollo>
- Villar, E. (2018). *Políticas de igualdad de género en las Regiones: Propuestas de políticas para los gobiernos regionales 2015-2018*. Consorcio de Investigación Económica y Social. https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2016/07/024-eliana_villar_ok.pdf
- Villegas, A. (2018). *Los Derechos Humanos en la historia y la cultura de América Latina*. Ciudad de México y Lima: Lluvia Editores. <https://www.librosperuanos.com/libros/detalle/19026/Los-derechos-humanos-en-la-historia-y-la-cultura-de-America-Latina>
- Yamada, G., Lavado, P., & Velarde, L. (2014). Habilidades no cognitivas y brecha de género salarial en el Perú. (135), 89-129. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2013/documento-de-trabajo-14-2013.pdf>
- Zegarra, J. . (2019). Violación de Derechos Humanos de la mujer latinoamericana denunciados ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, rol constitucional protector del Estado – 2018. [Tesis doctoral]. *Repositorio digital de la UNSA*. Perú. <https://cutt.ly/zKhKfdH>

ANEXOS

Tabla 8

Anexo 1. Matriz de categorización

Título de Investigación: Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.


Problema de investigación	Pregunta de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Sub categorías	Preguntas orientadoras	Metodología
“Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023”	Pregunta general ¿Cuáles son las implicancias de los derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?	Analizar las implicancias de los derechos humanos y la brecha de género en el mercado	Analizar las implicancias de la desigualdad laboral y la brecha de género en	Categoría I Derechos Humanos	- Desigualdad laboral -Enfoque de género	¿Cuáles son las implicancias de los derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023? ¿Qué impacto tienen las leyes y políticas de derechos humanos en la percepción de igualdad y trato justo entre hombres y mujeres en los sectores	Enfoque: Cualitativo Tipo de investigación: Básica Diseño: Teoría fundamentada Técnica: Entrevista a

<p>Pregunta específica</p> <p>¿Cuáles son las implicancias de la desigualdad laboral y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?</p> <p>¿Cuáles son las implicancias del enfoque de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?</p>	<p>laboral peruano, 2023.</p>	<p>el mercado laboral peruano, 2023.</p> <p>Analizar las implicancias del enfoque de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.</p>	<p>Categoría II</p> <p>Brecha de género en el mercado laboral</p> <p>- Participación laboral</p> <p>-Estructura del empleo</p>	<p>laborales tradicionalmente dominados por un género específico en Perú?</p> <p>¿Cómo evalúan las trabajadoras peruanas la accesibilidad y efectividad de los mecanismos legales disponibles para denunciar casos de discriminación de género en el lugar de trabajo?</p> <p>¿Cuáles son las implicancias de la desigualdad laboral y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?</p> <p>¿Qué desafíos enfrentan las empresas peruanas para cumplir con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983), y cómo perciben las trabajadoras estos esfuerzos?</p> <p>¿Cómo perciben las trabajadoras peruanas la efectividad de la Ley de Igualdad Salarial (Ley N° 30709) en la reducción de la brecha salarial de género en sus lugares de trabajo?</p> <p>¿Cuáles son las implicancias del enfoque de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?</p> <p>¿Cómo valoran las trabajadoras peruanas los programas de capacitación y empoderamiento femenino promovidos por el gobierno en relación con la Ley de Promoción y Desarrollo de la Mujer?</p> <p>¿Qué experiencias y percepciones tienen las mujeres peruanas sobre la implementación de</p>	<p>profundidad y análisis documental</p> <p>Instrumentos: Guía de entrevista y Guía de análisis documental</p> <p>Población participante: Seis (6) profesionales entendidos en la materia.</p> <p>Escenario de estudio: Lima Metropolitana</p>
--	-------------------------------	--	---	---	---

políticas de igualdad salarial en cumplimiento con
la Ley de Igualdad Salarial?

Fuente: elaboración propia

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

 Universidad Norbert Wiener	
GUÍA DE ENTREVISTA Para optar el título profesional de abogada	
Título de Investigación: Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.	
Fecha de entrevista:	
Grupo / Sector:	
Entrevistad(a):	
Cargo:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son las implicancias de los derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023? 2. ¿Qué impacto tienen las leyes y políticas de derechos humanos en la percepción de igualdad y trato justo entre hombres y mujeres en los sectores laborales tradicionalmente dominados por un género específico en Perú? 3. ¿Cómo evalúan las trabajadoras peruanas la accesibilidad y efectividad de los mecanismos legales disponibles para denunciar casos de discriminación de género en el lugar de trabajo? 4. ¿Cuáles son las implicancias de la desigualdad laboral y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023? 5. ¿Qué desafíos enfrentan las empresas peruanas para cumplir con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983), y cómo perciben las trabajadoras estos esfuerzos? 6. ¿Cómo perciben las trabajadoras peruanas la efectividad de la Ley de Igualdad Salarial (Ley N° 30709) en la reducción de la brecha salarial de género en sus lugares de trabajo? 7. ¿Cuáles son las implicancias del enfoque de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023? 8. ¿Cómo valoran las trabajadoras peruanas los programas de capacitación y empoderamiento femenino promovidos por el gobierno en relación con la Ley de Promoción y Desarrollo de la Mujer? 9. ¿Qué experiencias y percepciones tienen las mujeres peruanas sobre la implementación de políticas de igualdad salarial en cumplimiento con la Ley de Igualdad Salarial? 	

Anexo 3: Evaluación de rigurosidad del instrumento (un experto)


Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las categorías

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1/ Derechos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cuáles son las implicancias de los derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?	x		x		x		
2	¿Qué impacto tienen las leyes y políticas de derechos humanos en la percepción de igualdad y trato justo entre hombres y mujeres en los sectores laborales tradicionalmente dominados por un género específico en Perú?	x		x		x		
3	¿Cómo evalúan las trabajadoras peruanas la accesibilidad y efectividad de los mecanismos legales disponibles para denunciar casos de discriminación de género en el lugar de trabajo?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2/ brecha de género en el mercado laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Cuáles son las implicancias de la desigualdad laboral y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?	x		x		x		
5	¿Qué desafíos enfrentan las empresas peruanas para cumplir con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983), y cómo perciben las trabajadoras estos esfuerzos?	x		x		x		
6	¿Cómo perciben las trabajadoras peruanas la efectividad de la Ley de Igualdad Salarial (Ley N° 30709) en la reducción de la brecha salarial de género en sus lugares de trabajo?	x		x		x		
7	¿Cuáles son las implicancias del enfoque de género y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023?	x		x		x		
8	¿Cómo valoran las trabajadoras peruanas los programas de capacitación y empoderamiento femenino promovidos por el gobierno en relación con la Ley de Promoción y Desarrollo de la Mujer?	x		x		x		
9	¿Qué experiencias y percepciones tienen las mujeres peruanas sobre la implementación de políticas de igualdad salarial en cumplimiento con la Ley de Igualdad Salarial?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Correcto

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [X]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Dra. Isabel Ramírez Peña DNI: 02445464



.....
Dra. Isabel Ramirez Peña

Especialidad del validador: Derecho Civil y Empresarial

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.


²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de octubre del 2024

Anexo 4: Consentimiento informado

	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO (CI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE/MVI		
	CÓDIGO: UPNW-EEI-POR-048	VERSIÓN: 01 <small>REVISIÓN: 01</small>	FECHA: 10/10/2024

Título de proyecto de investigación: Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

Investigadora : Angie Estefany Vega Arones

Institución : Universidad Privada Norbert Wiener

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: "Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023". De fecha 10/10/2024 y versión 0. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es investigar las implicancias de los Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023. Su ejecución ayudará/permitirá proteger a nivel legal a más mujer y acortar dicha brecha salarial analizada.

Duración del estudio (meses): 5 meses

N° esperado de participantes: 6

Criterios de Inclusión y exclusión:

(No deben reclutarse voluntarios entre grupos "vulnerables": presas, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleadas con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Se realizará una entrevista
- Será un número de preguntas que deberá contestar
- Puede durar 20 minutos aproximadamente

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 minutos.

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio no presenta ningún riesgo

Beneficios: *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente al colaborar con información relevante que puede mejorar el sistema jurídico.

	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO/FCI EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION DEL CIEI-VRS		
	CÓDIGO: UPNW-EE-3-FOR-002	VERSIÓN: 01 Revisión 01	FECHA: 11/09/2023

Costos e Incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Asimismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de este en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con la investigadora principal la Sra. Angie Estefany Vega Aranes al celular 953109800 y al correo electrónica vegaangie1805@gmail.com

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Vea M. Bellido Fuentes. Presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comité_etica@unwiener.edu.pe

III. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de Información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI) y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.




RUDY AUGUSTO PILIPE YARANGA
Médico Cirujano General
Médico Especialista en Toxicología



Nombre participante: Rudy Augusto Pilipe Yaranga
DNI: 72499942
Fecha: (20/08/2024)

Nombre de la Investigadora: Angie Estefany Vega Aranes
DNI: 72813585
Fecha: (20/08/2024)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

 Universidad Norbert Wiener	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(CI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEB-VWI		
	CÓDIGO: UPNW-EEI-FOR-008	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 1/08/2024

Título de proyecto de investigación: Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

Investigadora : Angie Estefany Vega Arones

Institución : Universidad Privada Norbert Wiener

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de Investigación titulado: "Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023". De fecha 10/10/2024 y versión 0. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener [UPNW].

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es investigar las implicancias de los Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023. Su ejecución ayudará/permitirá proteger a nivel legal a más mujer y acortar dicha brecha salarial analizada.

Duración del estudio (meses): 5 meses

N° esperado de participantes: 6

Criterios de inclusión y exclusión:

(No deben reclutarse voluntarios entre grupos "vulnerables": presas, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Se realizará una entrevista
- Será un número de preguntas que deberá contestar
- Puede durar 20 minutos aproximadamente

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 minutos.


Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio no presenta ningún riesgo

Beneficios: *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente al colaborar con información relevante que puede mejorar el sistema jurídico.

	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO FCI EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRS		
	CÓDIGO: UPN-W-EE-S-FOR-008	VERSIÓN: 01 Modificación: 01	FECHA: 18/08/2024

Costos e Incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económica ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de este en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con la investigadora principal la Sra. Angie Estefany Vega Aranes al celular 953109800 y al correo electrónico vegaangie1805@gmail.com

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Vea M. Bellido Fuentes. Presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comité_etica@unwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informada (FCI) y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.



Santos Eladio Saavedra Mancada




Angie Estefany Vega Aranes

Nombre participante: Santos Eladio Saavedra Mancada
 DNI: 42328883
 Fecha: (20/08/2024)

Nombre de la Investigadora: Angie Estefany Vega Aranes
 DNI: 72813686
 Fecha: (20/08/2024)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar e imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE/VI		
	CÓDIGO: UPNW-EE-8-FOR-008	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 15/06/2023

Título de proyecto de investigación: Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

Investigadora : Angie Estefany Vega Arones

Institución : Universidad Privada Norbert Wiener

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: "Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023". De fecha 10/10/2024 y versión 0. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es investigar las implicancias de los Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023. Su ejecución ayudará/permitirá proteger a nivel legal a más mujer y acortar dicha brecha salarial analizada.

Duración del estudio (meses): 5 meses

N° esperado de participantes: 6

Criterios de inclusión y exclusión:

(No deben reclutarse voluntarios entre grupos "vulnerables": presas, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleadas con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Se realizará una entrevista
- Será un número de preguntas que deberá contestar
- Puede durar 20 minutos aproximadamente

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 minutos.


Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio no presenta ningún riesgo

Beneficios: *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente al colaborar con información relevante que puede mejorar el sistema jurídico.

	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO/FCI EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION DEL CIEA-VRI		
	CÓDIGO: LPNW-EE-1-FOR-002	VERSIÓN: 01 Revisión: 01	FECHA: 15/08/2023

Costos e Incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económica ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

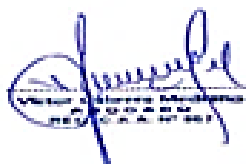
Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de este en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con la Investigadora principal la Sra. Angie Estefany Vega Aranes al celular 953109800 y al correo electrónica vegaangie1805@gmail.com

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Vea M. Bellido Fuentes. Presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comité_etica@unwiener.edu.pe

III. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO


He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informada (FCI) y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.




Nombre participante: Victor Cabrera Medrano
 DNI: 23999398
 Fecha: (20/08/2024)

Nombre de la Investigadora: Angie Estefany Vega Aranes
 DNI: 72813586
 Fecha: (20/08/2024)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE/VI		
	CÓDIGO: UPNW-EE-8-FOR-008	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 15/05/2023

Título de proyecto de investigación: Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

Investigadora : Angie Estefany Vega Arones

Institución : Universidad Privada Norbert Wiener

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: "Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023". De fecha 10/10/2024 y versión 0. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es investigar las implicancias de los Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023. Su ejecución ayudará/permitirá proteger a nivel legal a más mujer y acortar dicha brecha salarial analizada.

Duración del estudio (meses): 5 meses

N° esperado de participantes: 6

Criterios de inclusión y exclusión:

(No deben reclutarse voluntarios entre grupos "vulnerables": presas, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleadas con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Se realizará una entrevista
- Sera un número de preguntas que deberá contestar
- Puede durar 20 minutos aproximadamente

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 minutos.


Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio no presenta ningún riesgo

Beneficios: *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente al colaborar con información relevante que puede mejorar el sistema jurídico.

	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO FCI EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION DEL CIEI-VIB		
	CÓDIGO: UPRW-EE-3-FOR-003	VERSIÓN 01 actualización 01	FECHA: 15/05/2022

Costos e Incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de este en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con la Investigadora principal la Sra. Angie Estefany Vega Aranes al celular 953109800 y al correo electrónico vegaangie1806@gmail.com

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Vea M. Bellido Fuentes. Presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comité_etica@unwiener.edu.pe

III. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO


He leído la hoja de Información del Formulario de Consentimiento Informada (FCI) y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.




Nombre participante: Melissa Tricia
 Monteverde Carpio
 DNI: 41276590
 Fecha: (20/08/2024)

Nombre de la Investigadora: Angie Estefany
 Vega Aranes
 DNI: 72813686
 Fecha: (20/08/2024)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CEBI/VI		
	CÓDIGO: UPNW-IE-SP-0048	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 11/05/2023

Título de proyecto de investigación: Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

Investigadora : Angie Estefany Vega Arones

Institución : Universidad Privada Norbert Wiener

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: "Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023". De fecha 10/10/2024 y versión 0. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es investigar las implicancias de los Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023. Su ejecución ayudará/permitirá proteger a nivel legal a más mujer y acortar dicha brecha salarial analizada.

Duración del estudio (meses): 5 meses

N° esperado de participantes: 6

Criterios de inclusión y exclusión:

(No deben reclutarse voluntarios entre grupos "vulnerables": presas, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Se realizará una entrevista
- Será un número de preguntas que deberá contestar
- Puede durar 20 minutos aproximadamente

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 minutos.


Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio no presenta ningún riesgo

Beneficios: *(Detallar los beneficios de la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente al colaborar con información relevante que puede mejorar el sistema jurídico.

 Universidad Norbert Wiener	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO/FCI EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION DEL CIEI-VIII		
	CÓDIGO: LPMW-EE3-FOR-002	VERSIÓN: 01 Revisión: 01	FECHA: 15/08/2022

Costos e Incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotras guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

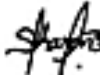
Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de este en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con la Investigadora principal la Sra. Angie Estefany Vega Aranes al celular 953109800 y al correo electrónico vegaangie1806@gmail.com

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Vea M. Bellido Fuentes. Presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comité_etica@unwener.edu.pe

III. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de Información del Formulario de Consentimiento Informada (FCI) y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.



 21/07/2023



Nombre participante: Sharon Lopez Malqui
 DNI: 75397677
 Fecha: (20/08/2024)

Nombre de la Investigadora: Angie Estefany
 Vega Aranes
 DNI: 72813686
 Fecha: (20/08/2024)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIES-MVI		
	CÓDIGO: UPNW-EE-S-FOR-000	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 15/06/2023

Título de proyecto de investigación: Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023.

Investigadora : Angie Estefany Vega Arones

Institución : Universidad Privada Norbert Wiener

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: "Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023". De fecha 10/10/2024 y versión 0. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es investigar las implicancias de los Derechos humanos y la brecha de género en el mercado laboral peruano, 2023. Su ejecución ayudará/permitirá proteger a nivel legal a más mujer y acortar dicha brecha salarial analizada.

Duración del estudio (meses): 5 meses

N° esperado de participantes: 6

Criterios de inclusión y exclusión:

(No deben reclutarse voluntarios entre grupos "vulnerables": presas, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleadas con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Se realizará una entrevista
- Será un número de preguntas que deberá contestar
- Puede durar 20 minutos aproximadamente

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 minutos.


Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio no presenta ningún riesgo

Beneficios: *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente al colaborar con información relevante que puede mejorar el sistema jurídico.

	FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VTE		
	CÓDIGO: LPNW-EEI-POR-008	VERSIÓN: 01 Actualización: 01	FECHA: 01/08/2023

Costos e Incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de este en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con la Investigadora principal la Sra. Angie Estefany Vega Arones al celular 953109800 y al correo electrónico vegaangie1805@gmail.com

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Vea M. Bellido Fuentes. Presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comité_etica@uwiener.edu.pe

III. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informada (FCI) y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.




Nombre participante: Celmira Comojo Zaga
 DNI: 28308342
 Fecha: (20/08/2024)

Nombre de la Investigadora: Angie Estefany Vega Arones
 DNI: 72813585
 Fecha: (20/08/2024)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

Anexo 5: Informe de turnitin

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	coursehero.com Internet	<1%
2	hdl.handle.net Internet	<1%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	<1%
4	juris.pe Internet	<1%
5	repositorio.unp.edu.pe Internet	<1%
6	Universidad del País Vasco on 2023-04-20 Submitted works	<1%
7	Aliat Universidades on 2023-10-23 Submitted works	<1%
8	Universidad Continental on 2024-06-09 Submitted works	<1%