



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**“Vulneración del principio de igualdad ante la discriminación
laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén,
2019-2020”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Zamora Vásquez, Maria Fernanda (ORCID: 0000-0001-5701-8648)

ASESORA:

Zevallos Loyaga, María Eugenia (ORCID: 0000-0002-2083-3718)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico en primer lugar a Dios, a quien le debo el ser y el existir.

A mi Madre Doris E. Vásquez Espinoza, por su sacrificio, consejos, amor, y apoyo incondicional, lo cual ha contribuido en mi desarrollo personal y profesional.

A un ser maravilloso que llegó a llenar mi vida de cosas nuevas que significan una motivación que solo un ser bendito puede lograr, para mi hija Flavia Abigail, quien es mi motivo de fortaleza y refugio de grandes ilusiones.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por sus bendiciones y su infinito amor, por permitirme no sólo despertar con vida, sino también por gozar con buena salud, con fuerzas y mantenerme rodeada de las personas que amo.

A mi querida madre Doris E. Vásquez Espinoza, por enseñarme a salir adelante y ser ejemplo de superación y entrega constante, por brindarme su apoyo a lo largo de mi carrera y por haber creído en mí desde el principio.

A la Mg. María Eugenia Zevallos Loyaga, asesora de tesis, quien con su experiencia, conocimiento y valores han contribuido al desarrollo del presente proyecto.

A todas las personas que han contribuido con el desarrollo del presente proyecto.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Categorías, sub categorías y matriz de categorización.....	16
3.3. Escenario de estudio.....	18
3.4. Participantes.....	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.6. Procedimiento.....	18
3.7. Rigor científico.....	19
3.8. Métodos de análisis de información.....	19
3.9. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. PROPUESTAS.....	52
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS.....	61

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla de categorización.....	17
Tabla 2: Valoración del trabajo por género - ¿Cómo percibe usted que es tratada por el hecho de ser mujer?.....	20
Tabla 3: Valoración del trabajo por género - ¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que la mujer no es valorada en su trabajo por género?	22
Tabla 4: Legislación relacionada con la igualdad de la mujer	24
Tabla 5: Desempeño laboral - ¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?	25
Tabla 6: Relación de sentimiento - ¿Cómo se sentiría usted, al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa e institución?	27
Tabla 7: Motivos de desempleo de mujeres - ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?	29
Tabla 8: Cumplimiento del principio de igualdad ante la Ley - ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada, dentro del ambiente laboral? ¿Por qué?	31
Tabla 9: Discriminación por género - ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?	33
Tabla 10: Discriminación por género - ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?	35
Tabla 11: Actos de discriminación de género, expediente	37
Tabla 12: Política Pública ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?	39

Tabla 13: Política Pública ¿ Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres? 42

Resumen

La presente investigación, tiene como objetivo general: **Analizar la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.** El tipo de metodología aplicada, ha sido la básica, con un diseño descriptivo, transversal y no experimental; en tal sentido, se realizó entrevistas y se hizo el análisis de documentos para obtener los resultados, demostrándose que el principio de igualdad, camina a paso lento en nuestro país, por cuanto, la brecha de género no solo va en aumento, sino que los esfuerzos realizados hasta la fecha, no alcanzan erradicar la vulneración del principio de igualdad y mermar las injusticias que una mujer suele vivenciar en la sociedad; hace falta el respeto y el cumplimiento de la ley de igualdad de género, por lo que, la ley no solo debe de ser impuesta, sino que tiene que ser respetada e impartida; asimismo, el contenido de la política pública mejoraría significativamente la disminución de actos de discriminación laboral que aún mantiene la sociedad peruana, por lo que debe enmarcarse en las principales áreas del gobierno local, con el objeto de fomentar y mantener un trato igualitario a mujeres y varones.

Palabras clave: Discriminación laboral por género, mujer, trabajo, vulneración de derechos, principio de igualdad.

ABSTRACT

The present research has the general objective: Analyze the violation of the principle of equality in the face of labor discrimination by gender of women in the province of Chepén, 2019 - 2020. The type of methodology applied has been the basic one, with a descriptive design , transversal and not experimental; In this sense, interviews were conducted and the documents were analyzed to obtain the results, showing that the principle of equality is walking slowly in our country, since the gender gap is not only increasing, but also Efforts made to date have not been able to eradicate the violation of the principle of equality and reduce the injustices that a woman usually experiences in society; respect and compliance with the gender equality law is lacking, therefore, the law must not only be imposed, but must be respected and enforced; Likewise, the content of public policy would significantly improve the reduction of acts of labor discrimination that Peruvian society still maintains, so it must be framed in the main areas of local government, in order to promote and maintain equal treatment of women and men. males.

Keywords: Labor discrimination, women, work, violation of rights, principle of equality.

I. INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral por género hacia las mujeres es una forma de pensar de las personas de una manera absurda, ya que toda persona tiene el derecho de avanzar como ser humano, tanto el Derecho civil, laboral y penal a nivel mundial dan reflejo que las mujeres han sufrido y siguen sufriendo por discriminación laboral por género desde tiempos pasados. Sin embargo, a pesar que hay leyes y normas que protegen a la mujer contra este tipo de abusos, aún hoy en día se ven grandes índices de discriminación a su persona en lo laboral. (Flores, Rivas y Rodríguez, 2019)

Así mismo, en diversos países de América, se siguen dando lugar a hechos en lo cual a la mujer trabajadora se le discrimina, de modo que no gozan de una estabilidad laboral. Factores como la edad, la experiencia y el rendimiento son una de las causas por la que en su trabajo son vistas como objeto de discriminación, además; de que existe un mayor índice de trabajadores varones que necesitan empleo, por lo cual las empresas se inclinan por ellos, y no a mujeres por el hecho de pertenecer al género femenino, demostrando gran falta de consideración hacia ellas, que al igual que los varones pueden demostrar que son tan eficiente como ellos e incluso más. (Jacho, 2019)

Además de ello, en países de América, se han dado casos de discriminación laboral por género, en la cual se toman acciones tales como negar el trabajo o surgir despidos sin ningún antecedente de por medio para ello. Pensamientos machistas como la discriminación de género o por el hecho de tener una corta edad, han dado cabida a procesos discriminatorios, aun sabiendo que hay leyes de por medio. Tal como en El Salvador que respalda a las mujeres que buscan oportunidades, haciendo distinción de sexo en lo laboral, en la cual expresan en el artículo 3° "Todas las personas son iguales ante la Ley", dando así protección a las mujeres. (Jiménez, 2018)

A nivel nacional, estos hechos de discriminación laboral por género no son tan alejados, debido a que hay grandes porcentajes que dejan a la mujer expuesta en su trabajo. En el Perú se han dado varios casos de discriminación a la mujer trayendo problemas psicológicos. El hecho de ser mujer ha hecho que haya diferencias de oportunidades en las cuales no salen beneficiadas, así mismo;

esto repercute en sus ingresos económicos, ya que la mayoría de mujeres son madres por lo cual deben pasar por obstáculos, que las dejan vulnerables por el hecho de cumplir con sus obligaciones como madre y como mujer trabajadora. (Soto, 2019)

Además de ello, la mujer se ve afectada con respecto a sus ingresos laborales, manifestando que su rendimiento es minimizado, quedando demostrado que el sexo masculino es superior en cuanto al salario, dejando en claro la discriminación que existe en las empresas las cuales demuestran un desequilibrio salarial. Otro factor es el nivel socio cultural y la raza, por lo que muchas mujeres han sido víctimas de este tipo de discriminación en su trabajo, debido a esto muchas mujeres tienen a bajar su autoestima, y sentirse menos en sus labores con respecto a otros empleados. (Barra, 2018)

En el Perú, se evidenció una brecha salarial de un 30% entre varones y mujeres, demostrando la existencia de discriminación remunerativa, así mismo; esto repercute en sus condiciones de trabajo lo que afecta en su productividad con respecto a su trabajo. Por otro lado, queda en claro que el género femenino es dejado de lado, sin importar sus opiniones o ideas que estas expresen para una mejora laboral. (Albitres, 2019)

En el ámbito local, gran problemática causa la desigualdad de oportunidades laborales, generando un efecto negativo en mujeres que deben seguir adelante por sus familias, se evidenció que las mujeres en sus trabajos, la mayoría de ellas afronta un ambiente malo, pues viven siendo afectadas por discriminación y sobreexplotadas sin ninguna remuneración extra de por medio, afectando su salud física y mental. Así mismo, la Ley N° 28983. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Establece que debe haber derecho y oportunidad hacia el género femenino sin discriminación, pero muy pocas veces esto se pone en práctica, quedando sin protección las mujeres. (Soto, 2019)

Así mismo, en la actualidad la situación en la que se encuentran la población femenina de la Provincia de Chepén que labora, no es ajena a la discriminación que se da en diversas partes del territorio nacional. Las mujeres trabajadoras y madres de familia son las más afectadas por estos abusos, lo que les genera problemas psicosociales, generando que sus labores sean mal ejecutadas,

generando un gran impacto en su trabajo dando como resultado un mal desempeño, a su vez los jefes o personal encargado no toman en cuenta estas características, lo que hace que tomen decisiones que cuestan el trabajo de las mujeres. Así mismo, los esposos tienden a querer que las mujeres se encarguen de todas las labores dentro del hogar, hasta llegar al punto de solicitarles que dejen sus trabajos, para poder encargarse de cuidar a los niños del hogar. Esto también es un tipo de discriminación hacia la mujer, pues se les son catalogadas como personas sin el menor sentido de la justicia, estos llegan hacer perjuicios ya que denigran a la mujer. Por lo expuesto, es que se desea realizar un análisis a la Provincia de Chepén, durante el año 2020, con la finalidad de estudiar sobre la discriminación racista y de género, siendo un problema muy grande, que genera una gran preocupación, pues este problema va en aumento, provocando riesgo en la salud y un mal bienestar, en el objeto de estudio.

Por los motivos que se han analizado anteriormente, es que se ha pretendido analizar a la situación de la Provincia de Chepén, con respecto a la discriminación laboral por género que sufren las mujeres en esa Provincia, pudiendo emitir una propuesta que se adecúe más a la situación del ámbito de estudio, surgida por el siguiente problema de investigación **¿Cómo se vulnera el principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020?**

Después de haber expuesto la situación problemática, procedemos a señalar la **justificación** de la presente investigación que se ha centrado en el punto de vista social, metodológico y teórico.

Desde el punto de vista social corroborar las causas y consecuencias que generan la discriminación contra las mujeres, lo que originará algún precedente sobre la existencia de discriminación y su incidencia en la mujer, así mismo; se podrá crear conciencia, permitiendo que la sociedad conozca más sobre el tema y pueda lograr disminuir esas características negativas que se tienen hacia la mujer.

La investigación se realizó siguiendo criterios metodológicos, en conjunto a diversas técnicas de recolección de datos. Se enfocó bajo la modalidad de una investigación mixta, puesto que se siguió criterios cualitativos y cuantitativos,

para así abarcar múltiples fuentes, y poder acaparar diversos métodos para la recolección de datos y, con esto analizar y predecir el impacto social, jurídico que trae consigo la discriminación a la mujer.

Así mismo, la presente investigación se justifica teóricamente, siendo respaldada por experimentados en la materia, contando con sus correspondientes métodos teóricos y conceptuales. Se justifica la necesidad de plantear criterios meramente teóricos que respondan a la problemática tratada, en lo concerniente con el análisis de las causas, consecuencias jurídicas y propuestas legislativas, en la discriminación contra las mujeres de la Provincia de Chepén.

De tal manera, la pregunta de investigación, ha surgido por el planteamiento del siguiente **objetivo general: Analizar la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.**

Como **objetivos específicos**, se han planteado los siguientes:

- 1) Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 - 2020;
- 2) Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 - 2020; y
- 3) Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020.

II. MARCO TEÓRICO

De forma consiguiente, se expondrán los antecedentes de la investigación, con la finalidad de tomarlo como referencia, para poder conocer acerca de las variables en estudio. Estos corresponderán a investigaciones que se relacionan de forma directa o indirecta, con respecto a la presente investigación, haciendo un acercamiento desde el ámbito internacional, nacional y local.

En cuanto, el ámbito **internacional**; Albuja y Enríquez (2018), en su artículo titulado *Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016*, publicado por la Revista de Ciencias Sociales. Los autores se han planteado como objetivo general, el analizar la discriminación laboral hacia las mujeres del Ecuador, tomando como periodo de análisis, los años 2007 – 2016. El tipo de investigación ha sido el básico, en el que se ha intentado recopilar información considerable, con respecto al objeto de estudio, con la finalidad de incrementar los conocimientos que se tiene sobre el mismo; así mismo, se ha señalado que el diseño de la investigación, ha sido el descriptivo, tomando como muestra de estudio a 15 artículos científicos. Así mismo, con respecto a los resultados, se ha señalado que los resultados han demostrado que el 4.50% de las mujeres, han recibido beneficios salariales, en comparación a los hombres. Mientras que, el 66% de las personas, ha considerado que realmente ha existido una diferencia de trato, con respecto al sexo de las personas. Con respecto a las conclusiones, se ha podido señalar que el ciclo económico de los empleos ha sido bajo y las políticas de los empleos, han tenido que mejorar, con la finalidad de ser más regulares y similares, en cuanto a los hombres, como en las mujeres.

Nuvaez (2018), en su artículo titulado *Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad Sociocultural scope of labor discrimination based on gender and age*, publicado por la Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas. El autor se ha planteado como objetivo general, el analizar el alcance socio cultural, que ha tenido la discriminación laboral, con respecto al género y la edad. El tipo de investigación ha sido el básico, en el que se ha recurrido a un diseño descriptivo, con la finalidad de analizar las variables de estudio, recurriendo a los artículos científicos, como muestra de estudio, siendo procesada la información, por medio del análisis documental. Los resultados han señalado que se ha podido evidenciar, condiciones de exclusión negativas, con

respecto a la consideración de trabajos o desarrollo laboral, con respecto a las personas que suelen ser de género femenino o que suelen tener una edad, demasiado inferior al promedio, ya que se puede llegar a considerar, que estos no cuentan con la experiencia necesaria para desarrollar determinadas acciones, o que, en el caso de las mujeres, que suelen tener limitantes en cuanto al rendimiento. Además, se ha llegado a la conclusión que, la legislación laboral en Colombia, no ha brindado condiciones de eficacia, suficientes como para poder respaldar a los grupos sociales afectados.

Viteri, Peñaherrera y Vinueza (2017), en su artículo titulado *La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del Ecuador*, publicado por la Revista Ibero América de Estrategia. Los autores se han planteado como objetivo general, el determinar la relación entre las afectaciones del mercado laboral y la responsabilidad social, con respecto a la equidad de género. Es de esta forma, en el que el marco metodológico ha sostenido, un tipo de investigación básica, en el que se ha optado por un diseño descriptivo y correlacional, en el que se ha podido alcanzar ello, con la recopilación de datos documentales, producto de diferentes artículos científicos relacionados. Los resultados han demostrado que la desigualdad y la discriminación, han conllevado a que el ámbito laboral haya sido considerado un elemento de decisión y empoderamiento que no ha debido de ser considerado a groso modo, sino que se haya tenido que ser un elemento fundamental dentro de las reformas laborales esperadas. Así mismo, se ha llegado a la conclusión que, ha existido evidencia de desigualdad de género, con respecto a ciertos cargos que suelen caracterizarse por la toma de decisión.

En cuanto, el ámbito **nacional**; Manrique, Macha y Gullo (2019), en su artículo titulado *Discriminación laboral contra mujeres trabajadoras agrícolas del distrito de Sicaya, Huancayo*, publicado por la Revista Social lum. Los autores se han planteado como objetivo general, el describir la discriminación laboral, en contra de las mujeres que han laborado en el distrito de Sicaya. Así mismo, el marco metodológico ha demostrado que el tipo de investigación ha sido el básico, con un diseño descriptivo, en donde se ha aplicado la entrevista a más de 10 mujeres laborantes, con la finalidad de describir la realidad problemática de sus labores diarias. Los resultados han señalado que se ha podido detectar que las mujeres

madres, han solido recibir un tipo de trato muy discriminatorio por los empleadores, siempre conllevando a que se les ofrezcan labores de bajo rango y altas horas de trabajo. Además, se ha llegado a la conclusión que, la discriminación laboral ha sido un problema que se ha mantenido en el Perú, desde hace décadas, en donde la diferenciación salarial, lo ha demostrado de forma preponderante.

Barra (2018), en su investigación titulada *Factores que influyen sobre la brecha salarial por género de los trabajadores dependientes en el Perú 2012 – 2016*, publicada por la Universidad Nacional del Altiplano. El autor se ha planteado como objetivo general, el determinar los factores que han influido sobre la brecha salarial de género, con respecto a los trabajadores dependientes en el Perú. El tipo de metodología ha sido el aplicativo, con un diseño correlacional, en el que se han evaluado a más de 100 trabajadores independientes mujeres y hombres, con la finalidad de caracterizar y comprar a los mismos. Los resultados han conllevado a demostrar que ha existido una relación entre la brecha laboral y las características de género de los trabajadores dependientes. Es de esta forma, mediante el cual, el nivel educativo que ha sido alcanzando por los mismos, no ha sido significativo, dentro de la ganancia obtenida, por la prestación de servicios. Así mismo, se ha concluido que los factores no observables que mayor influencia han tenido, han correspondido a ser la experiencia y el nivel de educación de la persona.

Soto (2019), en su investigación titulada *Análisis de la brecha salarial entre varones y mujeres en la región Puno – 2018*, publicado por la Universidad Nacional del Altiplano. El autor se ha planteado como objetivo general, el analizar a la brecha salarial, con respecto a la diferenciación entre los varones y las mujeres de Puno, en el año 2018. El tipo de metodología que se ha empleado, ha sido el aplicativo, con un diseño descriptivo, en el que se ha procedido a intentar comprobar la fiabilidad de la ecuación de los salarios, expuesta por Mincer, mediante la cual el autor Heckman, ha planteado ciertas modificaciones, para poder comprobar la veracidad de la suposición. Con respecto a los resultados, se ha podido apreciar que la diferencia de los ingresos, ha correspondido a un total del 66.10%, entre el hombre y las mujeres, conllevando a que estos sean remunerados con un mínimo de 2.93 nuevos soles, por cada

hora trabajada. Así mismo, se ha podido concluir que, tanto los hombres como las mujeres, han demostrado tener capacidades similares, conllevando a que la diferenciación de ganancia por hora, no se haya visto justificada técnicamente.

Reategui y Corceyú (2019), en su investigación titulada *Sexismo ambivalente y violencia en las relaciones de pareja en estudiantes de una universidad de trujillo*, publicado por la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Los autores se han planteado como objetivo general, el determinar la relación entre el sexismo y la violencia contra las mujeres, no sólo desde el punto de vista familiar, sino analizado de la misma forma, con respecto al ámbito laboral de la persona. El tipo de metodología empleada ha sido el básico, en el que se ha recurrido a un diseño descriptivo, aplicando un cuestionario para la recolección de datos, y tomando una muestra total de 180 personas. Así mismo, los resultados han señalado que más de 62.87% de los estudiantes, hayan opinado que se suele evidenciar el sexismo ambivalente, en casi todos los trabajos del Perú, ya que suele ser una condición laboral que se ha visto involucrada de forma directa por la parte machista del Perú.

Pavletich (2015) en su Tesis titulada "*Análisis del Plan Nacional de Igualdad de Género con Énfasis en la Dimensión de Orientación Sexual: Aportes de la Gerencia Social para mejorar las Políticas de Género en el Perú*", pretendió analizar el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG) con el objetivo de brindar aportes para el diseño y la gestión de políticas de género en el Perú. La investigación consistió en un análisis documental de los instrumentos de gestión, del Plan Nacional de Igualdad de Género, así como entrevistas a representantes de las poblaciones beneficiarias del Plan y a los gestores del mismo para lograr identificar oportunidades de mejora. Se concluyó que el Plan Nacional de Igualdad de Género representa una versión mejorada para las políticas de género diseñadas en el Perú porque: apuesta por la igualdad de género como concepto y herramienta de política pública, se aproxima mejor a la Ley de Igualdad de Oportunidades que versiones anteriores, ordena sus ejes temáticos de forma más concreta, crea precedentes al haber ampliado el alcance de su convocatoria en la etapa preparatoria, aborda temas nuevos y críticos para el Perú en su diseño como la vinculación de género con el manejo de recursos

naturales y, por último, incluye por primera vez la dimensión orientación sexual dentro del alcance de las políticas públicas en el país.

Así mismo, se procede a explicar las consideraciones que se han tomado en cuenta, con respecto a las **bases teóricas** de la presente investigación:

En referencia a la primera categoría, esto es a igualdad, constituye medio, mediante el cual una persona llega a tener los mismos deberes y derechos que otra, llevando a guardar las mismas características en común (Escobar et al, 2016). Así mismo, cuando se analiza a los juicios, se llegan a entender como herramientas en el que ambas personas, juzgado y juzgante, tendrán que respetar tal condición. (Díaz, Mauro, Ansoleaga y Toro, 2017)

Las dimensiones que conforman a la igualdad, son las siguientes: el principio de igualdad y el derecho fundamental a la igualdad (Sánchez et al, 2016). En cuanto al principio de igualdad, se tiene que esta conlleva a marcar cierto criterio que se encarga de regir la conducta en determinadas situaciones, mediante las cuales se puede demostrar un ordenamiento jurídico que genere la petición de igualdad en las partes, respetando de esta forma, los derechos fundamentales de las personas. (Horbath, 2016)

Así mismo, el derecho fundamental de la igualdad, depende de lo que este representa, en cuanto a la mujer. Esto señala que las mujeres tienen, ante la sociedad, el mismo derecho que los hombres (Escobar et al., 2016). Esto conlleva a que todo pueblo, deberá de establecer que las personas, de todo género, deben de contar con los mismos derechos políticos, económicos, culturales, laborales y sociales. (Meza, 2018)

Existen diversas clases de igualdad, ante ello, se puede exponer a la igualdad jurídica entre el varón y la mujer. Esta señala que no existe otra cosa que no sea el de la titularidad, con respecto a la garantía de que los derechos fundamentales de la persona, generan que cada una de estas sea totalmente independiente (Zapata, 2016). En base a ello, es que se puede afirmar que toda persona goza de igualdad jurídica, con diferencias en cuanto a las individualidades que representa, habiendo distinciones de sexo, lengua, raza, entre otras. (Lechuga, Ramírez y Guerreo, 2016)

La igualdad de la mujer ante la ley, señala que tanto la mujer como el hombre, deberán de ser considerados con respeto, entre todas las personas que las tratan (Ortiz y Álvarez, 2016). Además de ello, no se tienen que considerar elementos raciales, en cuanto a los elementos racionales. Así mismo, existen exigencias, con respecto al nivel socio económico, los cuales señalan que las mujeres gozan de libertad de toma de decisiones y ejercicio de derecho. Por este motivo, es que la Ley señala que existen situaciones análogas, en donde existen igualdades y desigualdades, ante la sociedad. (Duarte y García, 2018)

Explayando información, con respecto a la igualdad material de la mujer, se puede decir que cualquier tipo de discriminación normativa, tiene que gozar de régimen jurídico, en donde deberá de existir igualdad de trato, a favor a la mujer (Sánchez et al, 2016). Esto consistirá en establecer un proceso de uso de recursos legales, que conlleve a que no existan prejuicios o estigmas, con respecto a la posibilidad antidiscriminatorio. (Montalvo, 2020)

Es de esta forma, en la que se representa la existencia de igualdad de oportunidades a favor de la mujer, en donde no se lleve a un favoritismo de uno con respecto a otro, sino que se deberán de respetar los principios de igualdad de oportunidades señalando que toda persona, por mayor diferencia socio demográfica que esta represente, se deberá de establecer una igualdad automática de resultados, sin haber existencia de ayuda externa. (Barón, 2019)

Sumado a ello, la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y Protocolo facultativo**, sostiene que la igualdad entre los sexos ha sido reconocida en todas las normas jurídicas Internacionales, Europeas y de los diferentes Estados como un principio fundamental. Sin embargo, se aprecia que esta igualdad de derecho no produce una igualdad de hecho, y por ello se hace necesaria la intervención de los poderes públicos a fin de conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En este sentido, la Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 dio un paso más en la evolución del principio de igualdad entre mujeres y hombres , siendo el primer instrumento jurídico internacional con vocación de universal que proclama

claramente que las acciones positivas no constituyen una discriminación al no derogar el principio de igualdad entre los sexos, siempre que sean transitorias y tendentes a corregir una desigualdad efectiva en todos los ámbitos: civil , político, social, económico y cultural.

El Tribunal Constitucional en el expediente N° 05652-2007-PA/TC ha desarrollado diversas jurisprudencias sobre despido discriminatorio por razón de sexo, en el cual evaluó si la demandante ha sido objeto de un despido discriminatorio por razón de sexo, en ese sentido, teniendo presente que la cuestión que se planteó en el proceso de amparo consistió en determinar la existencia de un despido discriminatorio por razón de sexo, motivado por el embarazo y consiguiente maternidad de la recurrente, por lo que el Tribunal Constitucional abordó las siguientes materias:

- a) La igualdad de derechos de hombres y mujeres en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.
- b) La igualdad y obligación de no discriminación.
- c) La protección internacional de la mujer y sus derechos humanos.
- d) La discriminación y la igualdad en materia laboral.
- e) La discriminación por razón de sexo: el embarazo.

En cuanto a la categoría **discriminación contra la mujer**, constituye un fenómeno social que aún pervive en las sociedades, lo cual genera una vulneración del derecho a la igualdad sin sufrir discriminación por ninguna razón, motivo o circunstancia. En lo que al caso incumbe cabe enfatizar que la discriminación basada en el sexo constituye una forma de violencia contra la mujer que vulnera el derecho a la integridad; y que, sin duda, la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es un asunto de trascendencia social así como una obligación internacional del Estado.

Las clases de discriminación contra la mujer, pueden ser de tipo directa, en donde las características de la misma persona como tal, pueden conllevar a que se tomen ciertas consideraciones de tipo de diferenciación, las cuales exponen un trato distintivo entre personas de sexos distintos (Frías, 2017). La discriminación indirecta, genera a que las normas y las políticas, constituyen un conjunto de actos discriminatorios, generando de esta forma un determinado

prejuicio o desventaja, en comparación de un grupo común. Se puede ahondar en la discriminación inconsciente, en donde esta discriminación puede ocurrir de forma aleatoria, en base a los estereotipos que la misma sociedad puede generar en su sub consciente. (Mimbrero, Pallares y Cantera, 2017)

Mientras que, la discriminación consciente, corresponde a que existan conductas obligadas que puedan suscitar entre las personas, en relación a las valoraciones negativas que estas puedan desarrollar (Díaz et al, 2017). Así mismo, la discriminación intersecciones, conlleva a que los individuos puedan desarrollar una forma de explotación. Por ello, es que el análisis feminista ha conllevado a demostrar una representación de la mujer enaltecida. (Manzano, Martínez y Gavilán, 2018)

Al igual como se ha expresado acerca del feminismo, se puede apreciar la existencia de otro fenómeno social, el machismo, siendo el responsable de que el rol del hombre se haya visto enaltecido, con respecto al establecimiento de pensamientos que empoderan al hombre, en comparación de las mismas mujeres (Horbath, 2016). Es por ello, que muchos representantes sociales, no suelen influenciar de forma significativa en el trato que desempeña la mujer, dentro de una sociedad, ya que se ven envueltos por un pensamiento machista, producto del mismo pensamiento social. Mientras que, la diferenciación suele ser producto de estas condicionantes sociales, en donde las razones de pensamiento social, conllevan a que esta pueda influenciar de forma negativa, con respecto a un sexo o raza determinado. (Ruiz, 2018)

La percepción expuesta de forma anterior, no ha sido característica del presente siglo, sino que ha correspondido a una caracterización que ha sido desarrollada desde hace siglos atrás, en donde el estado como nación, no ha sabido mantener de forma igualitaria, el trato que es desarrollado hacia un hombre y una mujer (Díaz et al, 2017). Esto ha generado un impacto negativo, en relación a la fuerza de trabajo que ha movido al mundo. (Zapata, 2016)

Uno de estos impactos, ha sido generado por el elevado proceso de financierización económica (Horbath, 2016). Esto genera a que los empresarios busquen una fuerza laboral máxima, en donde no se llegue a invertir demasiado, debido a que los segmentos productivos, pueden conllevar a determinados

gastos directos e indirectos. Este tipo de revoluciones, ha afectado la percepción que han tenido las personas, con respecto a las labores desarrolladas. (Chávez, 2016)

En este cambio de pensamiento o percepción, se han encontrado las mujeres, las cuales han contado con una serie de desventajas en comparación al hombre como tal, debido a las diferencias biológicas o técnicas que la sociedad, le ha sabido otorgar a la persona (Frías, 2017). Para el caso de América Latina, se ha suscitado un proceso de dualización, debido a que las fuerzas de trabajo, se ha visto envuelta por un gran número de prestaciones sociales, las que han conllevado a que el hombre sea considerado como un trabajo de élite, y que la mujer sea considerada como un elemento que caracteriza a los trabajos poco significativos, que son desarrollados en el hogar. (Díaz, Mauro, Ansoleaga y Toro, 2017)

Para el caso expuesto, fue que la discriminación laboral por género y los abordajes que estas han representado, las que han generado un proceso de discriminación social, generalizado (Ortiz y Álvarez, 2016). Esto se ha representado por una percepción errónea, en cuanto al trato, la promoción y el desempeño que la mujer, puede tener, dentro del ámbito laboral. Estos prejuicios, han generado a que el acceso a la educación, el acceso al empleo y el empleo a los servicios, se hayan visto influenciados por este tipo de percepciones. Esto conlleva a que las condiciones laborales de la mujer, hayan sido vulneradas por la sociedad, un fenómeno que no ha ocurrido de forma actual, sino que se ha generado desde el tiempo pasado. (Horbath, 2016)

La teoría de Blau y Duncan, señala que existen diversas trayectorias de análisis, durante el transcurso de vida, en donde las decisiones de las personas, suelen verse influenciadas por el contexto social, el cual llega a cumplir una labor significativa, en las decisiones personales de un individuo (Marrugo, 2017). Además, la teoría señala que deberá de existir interdependencia entre los puestos laborales, en donde se tendrá que contar con un proceso de retroalimentación, mediante el cual y en base a ciertos patrones, se puede establecer la conducta característica de las personas o grupos, dentro de una sociedad. (Meza, 2018)

Así mismo, se conlleva a representar el proceso de subcultura, la cual ha señalado que existen diferencias en el mercado laboral, con respecto al trato por género (Cifuentes, 2016). Los dueños de negocio, normalmente, suelen pensar que la mujer tiene que tener labores que caracterizan a brindar un servicio de alta calidad, debido a que los hombres, suelen tener más labores individualistas y que cuenten con una velocidad y requerimientos físicos. Estas percepciones, no sólo han quedado en ese estado, sino que la segregación y el mercado informal, ha contribuido a que este tipo de actividades, pueda explayarse dentro de una sociedad, en donde no existe ningún control limitante o en el que el número de horas trabajadas, normalmente no suele verse limitado por la cantidad pagada, sino por lo que el dueño del negocio quiere alcanzar para fin de mes. La confluencia de esta diversidad de elementos, ha generado que la calidad del empleo se haya visto afectada, década tras década, en donde la principal involucrada, ha sido la mujer. (Lechuga, Ramírez y Guerreño, 2016)

Así mismo, haciendo referencia a las teorías que comprueban la existencia de la discriminación laboral por género, se puede señalar a las siguientes: teoría de la eficiencia del mercado, teoría del capital humano y teorías de las fuerzas culturales.

Respecto a la teoría de la eficiencia del mercado, expone la realidad de que el mercado gubernamental de los salarios, deberá de responder al equilibrio entre la oferta y la demanda, en donde la demanda deberá de garantizar la existencia de puestos laborales en donde se garantice la colocación o consideración de precios aceptables. Mientras que, se puede especificar que la existencia del mismo mercado, no comprueba la generación de desigualdades salariales, sino que la misma sociedad es la que determina la existencia de estas (López, 2016).

Mientras que, la teoría del capital humano, corresponde a que las inversiones que se desarrollen en la sociedad, deberán de corresponder a mejorar la calidad técnica de los seres humanos, en donde la formación de estos y la experiencia que puedan alcanzar, deberá de verse reflejado en el desarrollo que este tenga, dentro de un área laboral, llegando de esta forma, a que las mujeres puedan alcanzar unas mejoras salariales significativas, en cuanto a su desarrollo técnico y experiencial (Sandoval y Hernández, 2018).

Así mismo, las teorías de las fuerzas culturales, van de acuerdo a que se mal entiende el motivo por el que las mujeres desarrollan un nivel de ingresos más reducidos, en comparación al hombre. Esto se debe principalmente a que el trabajo comparable, corresponde a solo puede ser comparable aquello que cuenta con similitud, en cuestión de competencia y trabajo; mientras que, es incompatible el comparar dos trabajos distintos, en donde los ingresos son diferentes, solo por el hecho de las mismas condiciones en los que se desarrolla (López, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación del presente proyecto, ha sido la básica, debido a que se ha buscado complementar el conocimiento que se tiene, respecto a la igualdad de género, en las mujeres, en la provincia de Chepén. Además de ello, cabe señalar que el aporte de la presente, ha de significar la base para el desarrollo de una propuesta de compensación (Cohen y Gómez, 2019)

Así mismo, con respecto al diseño de estudio, la investigación ha sido descriptiva, transversal y no experimental. Fue considerada como descriptiva, debido a que se ha analizado la variable de estudio, con respecto a las características que han conllevado al planteamiento de la propuesta final. Mientras que, fue considerada como transversal, debido a que el instrumento de medición ha sido emplead por única vez. Además, ha sido considerado como no experimental, debido a que no se ha recurrido a una modificación directa de la variable en estudio, sino que se ha analizado en su contexto natural. (Cohen y Gómez, 2019)

3.2. Categorías, sub categorías y matriz de categorización

Categoría: Discriminación laboral por género

Sub categorías:

Valoración del trabajo por género

Desempeño laboral

Relación de sentimiento

Motivos de desempleo de mujeres

Categoría: Principio de igualdad

Sub categorías:

Cumplimiento del principio de igualdad ante la Ley.

Discriminación por género.

Categoría: Discriminación laboral por género

Sub categorías:

Política Pública

Tabla 1: Tabla de categorización

Categoría	Definición conceptual	Sub categoría	Instrumento
Discriminación laboral por género	Barra (2018) define a la discriminación laboral por género, como aquel método en el cual, se puede evidenciar la consideración distintiva, de un hombre, con respecto a una mujer.	Valoración del trabajo por género	Ficha de entrevista y análisis documental
		Desempeño laboral.	
		Relación de sentimiento	
		Motivos de desempleo de mujeres.	
Principio de igualdad	Barón (2020), define al principio de igualdad, como aquella condición en la que todas las personas tienen el derecho, de ser tratadas por igual, por el simple hecho de ser humano.	Cumplimiento del principio de igualdad ante la Ley.	Ficha de entrevista y análisis documental
		Discriminación por género.	
Discriminación laboral por género	Barra (2018) define a la discriminación laboral por género, como aquel método en el cual, se puede evidenciar la consideración distintiva, de un hombre, con respecto a una mujer.	Política Pública	Ficha de entrevista

Así mismo, cabe señalar que la matriz de consistencia, está expuesta en el Anexo 3 Matriz apriorística

3.3. Escenario de estudio

La presente investigación ha tomado se ha desarrollado en la Provincia de Chepén, siendo el lugar geográfico, en el cual se ha procedido a analizar las características de la vulnerabilidad del género, en base a la discriminación laboral por género de las mujeres, dentro de ese ámbito geográfico.

3.4. Participantes

Para el presente caso de estudio, se ha considerado únicamente a 8 mujeres laborantes, 1 empresario y 2 abogados.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Para la presente investigación, se ha considerado el empleo de la técnica de la entrevista, el cual ha considerado como instrumento, a la ficha de entrevista. Además de ello, se ha empleado el análisis documentario, con la finalidad de recurrir a normas, reglamentos, diferentes investigaciones o artículos, que permitan indagar y complementar lo que se ha esperado alcanzar en el planteamiento de los objetivos específicos.

Instrumento: Para el presente proyecto de investigación, se ha considerado el instrumento ficha de entrevista, la que ha estado conformada por 7 preguntas que han conformado a la categoría **Discriminación laboral por género**, y 3 preguntas que han conformado a la categoría **Principio de igualdad**.

3.6. Procedimiento

Como primera medida, se ha empleado una ficha de entrevista, aplicado a 8 mujeres laborantes, 1 empresario y 2 empresarios. En base a la recolección de estos datos, se ha procedido a identificar las coincidencias entre lo expuesto por las entrevistadas, con la finalidad de que se obtenga una respuesta fiel, hacia los objetivos planteados. Así mismo, posterior a esta determinación, se ha podido plantear la propuesta expuesta en los objetivos.

3.7. Rigor científico

Para la presente, se ha contado con una revisión documental, exhaustiva, en cuanto a la recuperación de información validada por investigadores, que ha podido ser contrastada con la presente investigación, en donde se ha visto complementada con la recolección de información de campo, con la finalidad de responder a los objetivos planteados.

3.8. Métodos de análisis de información

Con respecto a los métodos de análisis de información, se ha recurrido a la estadística descriptiva, con la finalidad de realizar el procesamiento de los datos recolectados. Para ello, se ha procedido a elaborar una base de datos que ha sido procesada en un programa de análisis estadístico, mediante el cual se ha llegado a determinar las características que han conformado a las variables de estudio.

3.9. Aspectos éticos

Dentro de los aspectos éticos considerados, se puede decir que el presente trabajo se ha caracterizado por respetar los derechos de autor, en donde se ha recurrido a la cita en formato APA, de las diferentes investigaciones tomadas como referencia. Así mismo, cabe señalar que, los participantes del presente estudio, han demostrado interés por formar parte de la investigación, conllevando a que, en la aplicación de la ficha de entrevista, se haya podido confirmar la presencia del respeto, antes, durante y después de la aplicación del instrumento.

Además de ello, toda la información recolectada ha gozado de validez científica, en el cual, cada dato puede ser comprobado, sin la intención de haber falseado alguna parte del presente documento. Por otro lado, cabe señalar que la ficha de entrevista y su procesamiento, ha recurrido a procesos comprobados de análisis de información.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación, se ha planteado como objetivo general, el **Analizar la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020;** con la finalidad de poder alcanzar ello, se ha recurrido al empleo de objetivos específicos, en donde se ha considerado la aplicación de una ficha de entrevista y la revisión documentaria, con la finalidad de poder alcanzar a responder a lo establecido. Las entrevistas han sido aplicadas, hacia expertos y hacia mujeres laborantes, señalándose lo siguiente:

Teniendo en cuenta, al objetivo específico N° 01 **Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020,** se ha tomado en cuenta, tanto el análisis documental, como la ficha de entrevista, en donde se ha podido analizar la sub categoría “Valoración del trabajo por género”, “Desempeño laboral”; “Relación de sentimiento” y “Motivos de desempleo de mujeres”.

Tabla 2: Valoración del trabajo por género - ¿Cómo percibe usted que es tratada por el hecho de ser mujer?

N°	Autor / Participante	Tipo	Opinión
1	Mujer 1	Ficha de entrevista	Que nos limitan a hacer cosas solo por el hecho de ser mujer, necesitamos que nos den más oportunidades y demostrar que no somos el sexo débil a tratar a los dos géneros uniforme.
2	Mujer 2	Ficha de entrevista	Siempre he tenido un buen trato
3	Mujer 3	Ficha de entrevista	A veces con desconfianza y minimizándome siempre
4	Mujer 4	Ficha de entrevista	En ocasiones no he recibido un trato igualitario, en cuanto al trabajo tuve que enfrentar muchas desventajas y tratos discriminatorios.

5	Mujer 5	Ficha de entrevista	Por el hecho de ser mujer me he sentido vulnerada muchas veces, me he sentido inferior en muchos aspectos y situaciones de la vida cotidiana.
6	Mujer 6	Ficha de entrevista	En varias oportunidades he sido discriminada y menospreciada por ser mujer, pero mi situación económica no me ha permitido denunciar.
7	Mujer 7	Ficha de entrevista	Como mujer he tenido limitaciones en distintos ámbitos, en varias oportunidades no se ha tomado en cuenta mis propuestas u opiniones.
8	Mujer 8	Ficha de entrevista	En la actualidad existe desigualdad en cuanto las oportunidades entre hombres y mujeres, todavía existe barreras y obstáculos que nos minimizan o tratan como seres inferiores, por el solo hecho de ser mujer; aun, se mantiene la posición de subordinación con discriminación ante el sexo masculino.
9	Empresario 1	Ficha de entrevista	Aún existe la desconfianza en el desempeño de labores, dado su condición de mujer; sin embargo, considero que esto no es más que un perjuicio que con el transcurrir del tiempo se está desechando ya que con resultados se está demostrando que a las personas se juzga por su capacidad para el desempeño de sus funciones y no por el sexo.
10	Abogado 1	Ficha de entrevista	Con igualdad de derechos
11	Abogado 2	Ficha de entrevista	En mi entorno muy bien
Comentario			

Se ha podido llegar a la conclusión, en referencia a la valoración del trabajo por género, que este se ha visto envuelto de forma significativa, por la percepción que se tiene del rendimiento de las mujeres, en el ámbito laboral, conllevando a que se pueda limitar la cantidad de oportunidades que esta puede llegar a alcanzar, en el tiempo de vida útil laboral. Así mismo, se puede asumir una falta de valoración y un efecto negativo, en las diferentes áreas en donde se desempeña, desde el ámbito familiar, hasta el contexto social y urbano.

Fuente: Elaboración propia

Los resultados han señalado que la demostración del trabajo al día de hoy, se ha visto envuelta en un sin número de elementos limitantes que se han centrado en las mujeres. Esto ha traído como consecuencia, a que las oportunidades con las que suelen contar al día de hoy, se hayan visto limitadas y mermadas, en cuanto a la remuneración y valoración, de forma principal. Esto no solo ha sido sostenido por los entrevistados, quienes han aseverado que la desconfianza inicia por el nivel de desempeño esperado.

Tabla 3: Valoración del trabajo por género - ¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que la mujer no es valorada en su trabajo por género?

Nº	Autor / Participante	Tipo	Opinión
1	Mujer 1	Ficha de entrevista	Si, deben poner en desempeño a los géneros por igual los hipermercados no solo limpieza o cajeras o decirnos que eso es más fácil no deben limitarnos deben darnos la oportunidad de demostrar que podemos.
2	Mujer 2	Ficha de entrevista	No
3	Mujer 3	Ficha de entrevista	Sí, porque siempre prefieren encomendar a los varones las situaciones q según ellos son las más importantes.

4	Mujer 4	Ficha de entrevista	Sí, en una oportunidad me sentí discriminada por el hecho de ser mujer, pues un compañero y yo ocupábamos el mismo cargo; sin embargo, la remuneración que yo recibía era inferior a la de él, a pesar de que yo tenía mejores estudios y capacitaciones.
5	Mujer 5	Ficha de entrevista	Sí, dentro de la empresa hubo la oportunidad de ascender de puesto y fuimos seleccionados 3 compañeros para estar a prueba; sin embargo, el administrador me llamó y me dijo que ese puesto no era para mí porque demanda dedicar más tiempo al trabajo y yo tenía un bebé de 06 meses, que eso me iba a limitar.
6	Mujer 6	Ficha de entrevista	Sí, yo brindo el servicio de traslado de pasajeros en moto taxi, busqué al presidente de un comité para ser parte de ellos y obtuve una respuesta negativa que solo en su paradero los choferes son varones.
7	Mujer 7	Ficha de entrevista	Sí, recuerdo que en uno de mis trabajos nunca se tomó en cuenta mis puntos de vista, incluso mis compañeros me decían que debería estar en mi casa cocinando y solo mi esposo trabajando.
8	Mujer 8	Ficha de entrevista	No directamente, pero sí tengo conocimiento de casos de discriminación en lo laboral por género, en personas allegadas a mí.
9	Empresario 1	Ficha de entrevista	sí, básicamente en temas remunerativo ... he visto casos en que por condición de mujer a algunas trabajadoras se les asigno

			un sueldo inferior al que se le otorga a un hombre, por una misma labor
10	Abogado 1	Ficha de entrevista	No, siempre con igualdad.
11	Abogado 2	Ficha de entrevistas	NO NINGUNA

Comentario

La realidad de la mujer, en el objeto de estudio, ha demostrado que los actos de igualdad han dependido del actor que la desarrolla, en cuanto a la consecución de hechos y pensamientos que conllevan a un mundo, en donde las personas gozan de mayor índice de similitud de valores y pensamientos.

Fuente: Elaboración propia

Así mismo, los resultados han podido ser complementados, con los siguientes aportes teóricos, en cuanto a ocurrencias que han demostrado una afectación de la igualdad de los derechos de género:

Tabla 4: Legislación relacionada con la igualdad de la mujer

N°	País	Norma	Opinión
1	Legislación Peruana	Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres N° 28983	La normativa expuesta, está relacionada con cualquier acontecimiento que haya representado una distinción de trato, en cuanto al género de la persona receptora, según lo establecido en la Constitución Política del Perú. Esto señala que los organismos competentes, deberán de asumir el rol de evaluadores del cumplimiento y verificación del cumplimiento de igualdad de oportunidades, en cuanto al género.

2	Comisión Interamericana de Los derechos Humanos	Informe sobre los derechos de las mujeres en Chile: La igualdad en la familia, el trabajo y la política	Se señala que las mujeres han acontecido un gran problema de distinción de género, debido a que se ha contado con un sistema jurídico que ha impedido que el trato haya sido igualitario, conllevando a que se demuestre un nivel de incidencia en tribunales, cuya aplicación práctica, impide desarrollar de forma eficiente.
Comentario			
Se ha podido evidenciar que la legislación vigente, tanto nacional e internacional, ha señalado la presencia, no solo de organismos legisladores de este tipo de hechos, sino ha expuesto la detección de elementos que han perjudicado de forma grave, la carencia de acciones que pongan en evidencia la aplicación de lo expuesto legislativamente, reduciendo de esta forma, la implicancia de efectividad de los casos en los tribunales.			

Fuente: Elaboración propia

La legislación ha podido señalar lo expuesto, tanto por los expertos, como por los mismos pobladores, en donde se ha podido demostrar cómo es que la legislación actual, ha carecido de efectividad, en cuanto al contexto nacional e internacional, mermando de esta forma, la efectividad de la misma.

Tabla 5: Desempeño laboral - ¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?

N°	Autor / Participante	Tipo	Opinión
1	Mujer 1	Ficha de entrevista	Si, la mujer no solo está hecha para trabajos fáciles o estar sentadas o limpiar o cualquier cosa que se diga fácil, la mujer puede dar el mismo desempeño que el varón solo que nos

			limitan de oportunidades, si piensan que no somos capaces ¿lo han demostrado? No me refiero a que haya trabajo solo al sexo femenino, que sea un trabajo igual al de los varones.
2	Mujer 2	Ficha de entrevista	Sí
3	Mujer 3	Ficha de entrevista	Si, considero que tanto el Hombre como la mujer se encuentran capacitados para desempeñar el cargo que le asignen.
4	Mujer 4	Ficha de entrevista	Claro que sí, porque si contamos con la preparación, capacitación o estudios necesarios, tanto mujeres y hombres tenemos la capacidad y los conocimientos para desempeñar cargos de alta jerarquía en una empresa.
5	Mujer 5	Ficha de entrevista	Sí, creo que tanto mujeres como varones tenemos la misma condición, destreza y habilidad para desempeñar cargos de alta jerarquía de una empresa.
6	Mujer 6	Ficha de entrevista	Yo creo que sí, hombres y mujeres somos iguales y si tenemos estudios y conocimientos podemos desempeñar cargos importantes.
7	Mujer 7	Ficha de entrevista	Considero que sí, somos una sociedad moderna que tanto mujeres como hombres merecemos un trato igualitario en todo aspecto, los de ambos sexos somos capaces de desempeñar las mismas funciones y asumir cargos de alta jerarquía.
8	Mujer 8	Ficha de entrevista	Obvio que sí, creo que personas de ambos sexos ya sea varón o mujer, poseemos la

			misma capacidad para desempeñar con responsabilidad cargos de alta jerarquía.
9	Empresario 1	Ficha de entrevista	sí, considero que a las personas se les debe juzgar por su capacidad en el desempeño de las labores asignadas mas no por el sexo que poseen
10	Abogado 1	Ficha de entrevista	Así es, prueba de ello es lo que vivimos actualmente, donde las mujeres alcanzas altos cargos políticos e institucionales.
11	Abogado 2	Ficha de entrevista	Sí por supuesto

Comentario

Se ha podido concluir que, al día de hoy, las personas suelen tener ciertos criterios de evaluación de desempeño, en el que no simplemente se tendría que ver, el género de las mujeres, lo que ha demostrado no ser significativo, sino en el que se tienen que analizar otros elementos, tales como la experiencia o la capacidad resolutive.

Fuente: Elaboración propia

A pesar de que la opinión de que la valoración del desempeño laboral, debería de ser alcanzada, en cuanto a elementos diferentes al género, la realidad actual, ha demostrado que muchas mujeres no son analizadas de esta forma, sino que llegan a ser valoradas por simple percepción y ni siquiera les es permitido demostrar las competencias técnicas con las que estas cuentan.

Tabla 6: Relación de sentimiento - ¿Cómo se sentiría usted, al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa e institución?

N°	Autor / Participante	Tipo	Opinión
1	Mujer 1	Ficha de entrevista	Me sentiría impotente, frustrada al saber que no me tomen en cuenta que solo se basen a que soy mujer ellos deben de tomar en cuenta mi capacidad laboral porque no eh estudiado para que solo me vean como mujer

			y ya, se debe pensar y elegir a buenos trabajadores, dar oportunidades a mujeres que estén aptas para dirigir ese trabajo.
2	Mujer 2	Ficha de entrevista	Sentiría que estarían violando mis derechos
3	Mujer 3	Ficha de entrevista	Si yo estoy interesada en el puesto, me sentiría discriminada.
4	Mujer 4	Ficha de entrevista	Me sentiría triste y deprimida, porque creo que cuento con la capacidad y la preparación para lograr desempeñar un puesto importante en una empresa.
5	Mujer 5	Ficha de entrevista	Me sentiría mal emocionalmente, porque yo sé de lo que soy capaz y de lo que puedo lograr en el ámbito laboral.
6	Mujer 6	Ficha de entrevista	Creo que impotencia, ira y a la vez tristeza.
7	Mujer 7	Ficha de entrevista	Se siente bastante frustración, pero somos fuertes y valientes y podemos enfrentar los obstáculos.
8	Mujer 8	Ficha de entrevista	Tendría sentimientos negativos, pero a la vez todo ello me impulsaría a destacar mucho más en mis actividades o trabajo y que se den cuenta que si soy capaz de lograr lo que me propongo y que merezco ocupar puestos importantes.
9	Empresario 1	Ficha de entrevista	He notado dos cosas. La primera es que se siente frustrada; pero en alguna oportunidad he notado que se esfuerzan más para demostrar su capacidad; sin embargo, considero que esto no es justo.
10	Abogado 1	Ficha de entrevista	Impotencia y decepción de estereotipos machistas.

11	Abogado 2	Ficha de entrevista	De alguna manera discriminada
Comentario			
Se ha podido concluir que la relación que tiene la discriminación laboral, con los sentimientos y la percepción psicológica de una mujer, para el presente caso de estudio, se ve relacionado con la afectación o la realidad que esta, se encuentren viviendo en esos momentos, pues se puede llegar a generar una repercusión negativa, en cuanto a su motivación, sensaciones o desempeño general.			

Fuente: Elaboración propia

Se ha podido demostrar el hecho que las mujeres no lleguen a ser consideradas por cuanto rinden o por lo que demuestran en el ámbito laboral, conlleva a que estas mismas puedan llegar a sentirse, en términos emocionales, mal. Incluso, se puede alcanzar a afirmar, en base a las opiniones recolectadas, que estas alcanzan a considerarse menos, solo por el hecho de recibir en todo momento, opiniones negativas.

Tabla 7: Motivos de desempleo de mujeres - ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?

N°	Autor / Participante	Tipo	Opinión
1	Mujer 1	Ficha de entrevista	Las mujeres a veces somos muy sensibles y somos de cambiar de estados de ánimos y temen que en el trabajo tomemos lo personal y dejar de lado lo laboral Que nuestro carácter feminista a veces haga perder clientes. Que seamos mujeres habladoras y no seamos rudas para la labor.”
2	Mujer 2	Ficha de entrevista	Creo que uno de los factores sería porque ya tienen hijos

3	Mujer 3	Ficha de entrevista	Porque los hombres piensan que ellos son los únicos que están preparados para desempeñar, cualquier puesto de trabajo
4	Mujer 4	Ficha de entrevista	considero que por el pensamiento de una sociedad machista que aún creen que los hombres deben trabajar fuera de casa y ganar dinero mientras que una mujer debe dedicarse a realizar labores domésticas y al cuidado de los hijos
5	Mujer 5	Ficha de entrevista	Creo que por tener una familia ya sea esposo, hijos; también, por una baja remuneración.
6	Mujer 6	Ficha de entrevista	Porque los empleadores no brindan oportunidades de trabajos bien remunerados a las mujeres.
7	Mujer 7	Ficha de entrevista	Porque no les ofrecen puestos de trabajo de acuerdo a su profesión y con una remuneración decente de acuerdo a sus conocimientos y habilidades.
8	Mujer 8	Ficha de entrevista	Porque anteriormente a las mujeres se les consideraba el sexo débil, es por ello que su trabajo no era valorado y remunerado de acuerdo a las actividades que realizan.
9	Empresario 1	Ficha de entrevista	En las instituciones donde he laborado no he notado que no se haya contratado a una mujer dada su condición de mujer ... pero es evidente que existen mujeres profesionales que aún son discriminadas tan solo por mujeres... sin embargo considero que es por un perjuicio insostenible que cada vez se está terminando
10	Abogado 1	Ficha de entrevista	Muchas veces por falta de oportunidades e idiosincrasia machista.

11	Abogado 2	Ficha de entrevista	Por falta de persistencia quizá, porque considero que el mercado laboral es parejo
Comentario			
Se ha llegado a la conclusión que, los motivos de desempleo de las mujeres, corresponden a simple prejuicio de los contratantes, en una falsa concepción que se tiene, respecto a que el desempeño que pueden alcanzar las mujeres, en comparación a los hombres, conlleva a ofrecer una merma en la calidad de servicio, siendo rezagadas a labores menos importantes.			

Fuente: Elaboración propia

Como ha sido expuesto anteriormente, la dificultad por la que pasan las mujeres, no solo depende del sexo de las mismas, sino por una afectación psicológica social, que ha demostrado una severa limitante, en cuanto al empleo y la calidad del mismo, al que pueden aspirar las mujeres, en el ámbito nacional y local.

De igual forma, en el objetivo específico N° 02 **Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020**, se ha buscado analizar el “cumplimiento del principio de igualdad ante la ley” y “discriminación por género”. Estas sub categorías, serán expuestas a continuación, en base a las fichas de entrevista y el análisis documental realizado.

Tabla 8: Cumplimiento del principio de igualdad ante la Ley - ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada, dentro del ambiente laboral? ¿Por qué?

N°	Autor / Participante	Tipo	Opinión
1	Mujer 1	Ficha de entrevista	No, aún falta que todos cumplan con los cambios hacia nuestro genero años dos por igualdad
2	Mujer 2	Ficha de entrevista	Si
3	Mujer 3	Ficha de entrevista	No, porque los hombres muchas veces no respetan ese principio de igualdad.

4	Mujer 4	Ficha de entrevista	Considero que la aplicación del principio de igualdad hasta la fecha camina a paso lento, por cuanto persiste la brecha por discriminación contra el género femenino por el simple hecho de ser mujer, lo cual genera sufrimiento e injusticias a las mujeres.
5	Mujer 5	Ficha de entrevista	Creo que el principio de igualdad ante la ley ha disminuido en parte de manera paulatina; sin embargo, se debería tomar otras medidas específicas.
6	Mujer 6	Ficha de entrevista	A pesar de que existe el principio de igualdad, en la actualidad existen muchos casos de discriminación hacia las mujeres por género.
7	Mujer 7	Ficha de entrevista	Considero que sí, pero no es suficiente, tiene que existir otras medidas más drásticas o directas.
8	Mujer 8	Ficha de entrevista	Considero que el hecho de que la igualdad se haya plasmado en la ley, sí ha repercutido positivamente; sin embargo, no hemos logrado como sociedad erradicar del todo la discriminación laboral por género, puesto que en la práctica no siempre se cumple la aplicación del principio de igualdad.
9	Empresario 1	Ficha de entrevista	Sí, porque ha permitido observar el desempeño profesional de personas que estaban discriminadas, considero que no deberían existir este tipo de leyes si no que a los trabajadores se les debe seleccionar sobre la base de su capacidad y no por su sexo.
10	Abogado 1	Ficha de entrevista	Así es, por que está siendo tratada con igualdad de oportunidades, dando la

			posibilidad de ser emprendedora, líder, jefa y de un grupo de personas, capaz de generar eficiencia en sus labores.
11	Abogado 2	Ficha de entrevista	Sí, porque antes de alguna manera se la tenía de lado a las mujeres para ocupar cargos importantes.
Comentario			
Se ha concluido que aún hace falta el respeto y el cumplimiento de la ley de igualdad de género, en donde la sociedad misma ha demostrado que no intimida las consecuencias graves que puede traer el no respeto de la misma, siguiendo el hecho de que la cultura machista peruana, llega a corresponder a alcanzar un comportamiento de poco respeto y denigración hacia la mujer.			

Fuente: Elaboración propia

En relación al cumplimiento de la igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, se ha podido determinar que corresponde a un comportamiento generalizado, en cuanto a la forma en la que el mundo percibe a la mujer, siguiendo la referencia latinoamericana, en donde el machismo se ha encontrado evidenciado de forma significativa, en la sociedad moderna. Así mismo, es que la ley no solo debe de ser impuesta, sino que tiene que ser respetada e impartida.

Tabla 9: Discriminación por género - ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?

N°	Autor / Participante	Tipo	Opinión
1	Mujer 1	Ficha de entrevista	Eres muy sumisa Te falta carácter Necesitas más fuerza para los clientes necesitas ser menos sensible y fría. Debemos dar a saber que la educación esta desde casa o el medio social nos orienta a surgir nuevos pensamientos”
2	Mujer 2	Ficha de entrevista	Hasta ahora no lo he presenciado

3	Mujer 3	Ficha de entrevista	Asignándome puestos de trabajo de menor rango, encomendándome tareas fáciles
4	Mujer 4	Ficha de entrevista	Por tema salarial, porque que a una mujer el pago remunerativo es menor que a un hombre, incluso si realizan las mismas labores o desempeñan cargos de igual jerarquía; y, por pensamientos machistas.
5	Mujer 5	Ficha de entrevista	Una de las formas sería que consideran que los hombres deben trabajar fuera de casa y ganar dinero para mantener a la familia, mientras que la mujer debe dedicarse a las labores del hogar y cuidado de los hijos; también, se presenta la discriminación por género, en cuanto al tema remunerativo, que muchas veces no es equitativo e igualitario.
6	Mujer 6	Ficha de entrevista	Por creencias como la mujer para la casa y el hombre para el trabajo, o porque hay trabajos que una mujer no puede realizar y es mejor que lo haga un hombre.
7	Mujer 7	Ficha de entrevista	Por no existir una remuneración fija para hombres y mujeres de acuerdo a los trabajos que realicen, y porque aún persiste la idea de que un hombre puede desempeñar un mejor trabajo que la mujer porque una mujer llega al trabajo con preocupaciones del hogar e hijos.
8	Mujer 8	Ficha de entrevista	Hay distintas formas, como un trato desigual en el trabajo en la cual se impide o limita el acceso de las mujeres capaces y eficaces a obtener cargos de mayor responsabilidad y

			con mejor remuneración; también por el tema de la maternidad, o por comentarios sarcásticos entre compañeros de trabajo con respecto a las capacidades de la mujer.
9	Empresario 1	Ficha de entrevista	Básicamente en el tema remunerativo, ya que muchas veces ante la misma labor, no siempre se da la misma remuneración.
10	Abogado 1	Ficha de entrevista	Clasificando a las mujeres para solo algunas actividades laborales.
11	Abogado 2	Ficha de entrevista	Ninguna en mi centro laboral
Comentario			
Se ha podido concluir que la mujer ha alcanzado un nivel de discriminación tal, el cual ha tenido un origen preponderante, desde el pensamiento filosófico y social, que los mismos destacamentos de la persona, han conllevado a formar, en donde el machismo, el pensamiento erróneo de desigualdad y las políticas, no han hecho esfuerzo suficiente, para mermar esta diferenciación.			

Fuente: Elaboración propia

Los resultados han demostrado que no hay evidencia de merma en la discriminación laboral, en la provincia de Chepén, en relación a lo que se acontece en el ámbito nacional e internacional. Esto se ha visto demostrado, en las opiniones de mujeres laborantes y expertos, han tenido en relación a este hecho, generando de esta forma que se incurra en la vulneración de la igualdad, y la necesidad de la sociedad y empleador, en sí mismo, de llegar a contratar a personas realmente capacitadas, en donde las percepciones, ingresen por el rendimiento y no por simples apariencias.

Tabla 10: Discriminación por género - ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?

N°	Autor / Participante	Tipo	Opinión
----	----------------------	------	---------

1	Mujer 1	Ficha de entrevista	<p>"Las mujeres no debemos hacer protestas desnudas para demostrar el feminismo, seamos más sensatas que antes se resolvía de otras maneras y dar a luz nuestro mensaje feminista.</p> <p>Para acabar con ello, dar oportunidades y que se haga una encuesta final sobre cómo se desarrolló el ámbito laboral de mujeres, como fue su desempeño, base a eso se haga estadísticas y demostrar que ambos géneros no se deben fijar por si es hombre o mujer si no por la capacidad".</p>
2	Mujer 2	Ficha de entrevista	Que se promulguen más leyes
3	Mujer 3	Ficha de entrevista	Que todos seamos tratados por igual, desempeñando los cargos de acuerdo a nuestro desempeño y no por ser mujer o por ser hombre.
4	Mujer 4	Ficha de entrevista	Considero que sería la ejecución y aplicación de políticas locales; además, de un cambio de cultura en nuestro país, por cuanto todas las personas debemos estar comprometidas a ser parte de ese cambio y de ser el caso erradicar la discriminación por género en nuestro país.
5	Mujer 5	Ficha de entrevista	Que exista fiscalización constante a los empleadores y empleados, charlas, capacitaciones y normativas locales.
6	Mujer 6	Ficha de entrevista	Brindar orientación a las víctimas de discriminación por género para que no se callen y denuncien los hechos.
7	Mujer 7	Ficha de entrevista	Sería identificar la problemática y realizar propuestas de carácter legal que tenga

			responsabilidad o consecuencias jurídicas para aquellos que vulneren el principio de igualdad y propicien la discriminación por género.
8	Mujer 8	Ficha de entrevista	Formar y concienciar a trabajadores, líderes de equipo y directivos sobre la importancia de ofrecer un trato tolerante e igualitario a todos los empleados.
9	Empresario 1	Ficha de entrevista	Que los empleadores en verdad contraten la capacidad de las personas sin tener en cuenta el sexo.
10	Abogado 1	Ficha de entrevista	La educación y cambio de cultura que por varios años nos ha mantenido atado con roles domésticos de la mujer.
11	Abogado 2	Ficha de entrevista	La concientización de valores y respeto para las mujeres, para que estas se puedan desarrollar libremente.

Comentario

La conclusión a la que se ha podido llegar, corresponde a exponer la calidad educativa y la implicancia que ha tenido la sociedad moderna, en el pensamiento generalizado de la población, en donde se ha podido evidenciar que la realidad cultural de un pueblo, puede llegar a mermar la calidad de vida de cierto sector que lo conforma.

Fuente: Elaboración propia

Ante lo señalado, en cuanto a la discriminación de género, se ha procedido a señalar diferentes hechos, en los que se ha evidenciado la presencia y ocurrencia del mismo:

Tabla 11: Actos de discriminación de género, expediente

N°	País	Norma	Opinión
1	México	Expediente N° 87 / 2018 Recurso de revisión del procedimiento especial	El expediente ha señalado la presencia de actos de discriminación de género, en

		sancionador / Responsable: Sala Regional Especializada del tribunal electoral del poder judicial de la federación	donde la divulgación de género, ha sido evidenciada en la forma de trato, que ha sido tenida, en cuanto a la persona en sí misma, conllevando de esta forma, a la evidencia de elementos, que ha demostrado que la mujer ha sido tratada de forma despectiva, solo por el hecho de ser mujer.
2	Guatemala	Avances jurisprudenciales en materia de género en Guatemala	La Corte de Guatemala, en el año 1985, ha promulgado en su constitución política, una serie de elementos, que han defendido la igualdad de género, tanto en hombres, como en mujeres, lo que ha conllevado a que se evidencia la protección de los derechos humanos. Esto en miras de poder vencer la discriminación contra la mujer, la eliminación de programas de educación sexistas, el velar por el papel que esta puede cumplir, en una sociedad, y para enmarcar los conceptos legales que la defienden.
3	Perú	Expediente N° 0001 / 0003 – 2003 – AL/TC (Colegio de Notarios del Distrito Notarial de Lima)	En el expediente se ha tratado la realidad de una mujer que ha sido agredida por cuestiones de género, en donde se ha podido evidenciar que el hombre, ha

			<p>generado no solo una distinción de trato, sino que ha considerado de tipo limitante, el hecho de que esta haya sido de género femenino, conllevando de esta forma a que el tratamiento jurídico que se ha demostrado, haya tenido que poner en práctica un conjunto de normas o políticas de estado, que han ofrecido un trato igualitario, tanto al hombre, como a la mujer, en sí misma.</p>
Comentario			
<p>En base a lo expuesto, se ha podido llegar a la conclusión que los actos de discriminación contra la mujer, se han desarrollado de forma continua, no solo en el Perú, sino en demás países, en donde la presencia de determinadas legislaciones y la evidencia de expedientes, en donde el tratamiento ha sido el adecuado, demuestran que las medidas expuestas en la normativa, no solo tienden a ser efectivas, sino que deberían de corresponder a su aplicabilidad en todos los casos.</p>			

Fuente: Elaboración propia

Así mismo, en el objetivo específico N° 03 **Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020**, se ha buscado analizar el contenido de una política pública enmarcada dentro del gobierno local que posibilite la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 – 2020”. Esta sub categoría, será expuesta a continuación, en base a las fichas de entrevista y el análisis documental realizado.

Tabla 12: Política Pública ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la

discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén?
¿Por qué?

N°	Autor / Participante	Tipo	Opinión
1	Mujer 1	Ficha de entrevista	Si, para que se acaben estos problemas con la mujer y así todos tengamos un sustento y seamos bienvenidos a nuevas oportunidades y así ser mejores como provincia y demostrar que debemos a nuevos cambios con mejor rendimiento
2	Mujer 2	Ficha de entrevista	Si
3	Mujer 3	Ficha de entrevista	Sí, porque así tendríamos un aliado y podríamos desempeñar cualquier trabajo
4	Mujer 4	Ficha de entrevista	Considero que sí, ayudaría bastante la ejecución y aplicación de una propuesta de política pública dentro del gobierno local, pero además sería necesario la supervisión de una correcta aplicación, pues cada gobierno local es el más cercano a la población, todo ello a fin de disminuir o erradicar la discriminación laboral por género en la provincia de Chepén.
5	Mujer 5	Ficha de entrevista	Sí, con la propuesta de política pública dentro del gobierno local reduciría un buen porcentaje de discriminación laboral por género, pero además se tendría que fiscalizar el cumplimiento de dicha política, para dejar de lado los prejuicios existentes por género.

6	Mujer 6	Ficha de entrevista	Creo que sí, es necesario que el gobierno local identifique los problemas y actúe directamente contra la discriminación laboral por género, adoptando las medidas y sanciones que sean necesarias.
7	Mujer 7	Ficha de entrevista	Sí, creo que con una propuesta de política pública sería fundamental para disminuir el nivel de vulneración o injusticia respecto a la discriminación laboral por género.
8	Mujer 8	Ficha de entrevista	Claro que sí, la ejecución drástica de una política pública podría contribuir a la disminución de discriminación laboral por género en nuestra provincia; sin embargo, se debe cumplir con mucha responsabilidad por parte de los pobladores de nuestra provincia.
9	Empresario 1	Ficha de entrevista	sí, porque aún no entendemos la necesidad de evaluar de manera eficiente las capacidades de las personas que se contratan, hay todavía el perjuicio de tener presente el sexo de la persona que se contrata, por encima de la capacidad que puedan tener
10	Abogado 1	Ficha de entrevista	Así es, mediante charlas y actividades educativas en los colegios, con la finalidad de desterrar pensamientos encasillados
11	Abogado 2	Ficha de entrevista	Creo que no, ya que veo bastantes mujeres trabajando en la Municipalidad Provincial de Chepén.

Comentario

Se ha podido concluir que los problemas que han expresado las mujeres, no dependen de estas en sí mismos, sino del pensamiento machista con el que

cuenta la sociedad. Además de ello, se aconseja proponer mejoras en la gestión pública, para poder mermer este pensamiento de discriminación laboral, que gobierna a la sociedad peruana.

Fuente: Elaboración propia

Los resultados han señalado que el posible contenido de una política pública, debería de contar con las siguientes características: debe de enmarcar a las principales áreas de gobierno, con la finalidad de que se realicen modificaciones a la normativa de igualdad vigente, con el objetivo que se ahonde en la posibilidad de fomentar el trato igualitario de la mujer, por parte de los contratantes, lo cual conlleva a una igualdad de trato, que tendría que provenir desde la familia y el resto de elementos sociales y económicos. Además de ello, se encomienda en planteamiento de un área gestora de acontecimientos de discriminación de género, en donde se analicen los distintos casos que se exponen en las diferentes organizaciones de la provincia de Chepén, con la finalidad de alcanzar un trato justo, un salario igualitario y una evaluación de desempeño, por eficiencia, eficacia y productividad.

Tabla 13: Política Pública ¿ Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?

N°	Autor / Participante	Tipo	Opinión
1	Mujer 1	Ficha de entrevista	Defender los derechos en el trabajo Que se entienda que las mujeres podemos asumir Que nos sometan a evaluaciones a todos para ver quién rinde o no su trabajo y lo labora como se debe ser Que se dejen de llevar si es mujer no , que hagan análisis como se desempeñan laboralmente y saber si realmente merecen algunos sus puestos o solo están perdiendo

			trabajadores productividad que esperan un trabajo
2	Mujer 2	Ficha de entrevista	Romper con estereotipos o prejuicios en cuanto a imagen o aspecto físico y contratar bajo criterios objetivos de habilidades y competencias
3	Mujer 3	Ficha de entrevista	Ocupar los cargos por evaluación.
4	Mujer 4	Ficha de entrevista	Creo que se debería romper estereotipos, concientizar sobre las desigualdades e impulsar el cambio hacia una sociedad más justa e igualitaria en cuanto el trato a las mujeres; asimismo, considerar sanciones o multas, entre otros.
5	Mujer 5	Ficha de entrevista	Que se establezca la igualdad de remuneración por trabajo del mismo nivel por género, determinar y cuantificar los obstáculos que conlleva a la discriminación por género en el ámbito del trabajo.
6	Mujer 6	Ficha de entrevista	Se debe considerar asistencia y orientación a las mujeres víctimas de discriminación laboral por género, también sancionar a los involucrados o participantes que realizan actos de discriminación por género a las mujeres que trabajan.
7	Mujer 7	Ficha de entrevista	Creo que primero se debe diagnosticar el problema, luego crear mecanismos que ayude a prevenir o disminuir la discriminación laboral por género en el ámbito local.
8	Mujer 8	Ficha de entrevista	Creo que concientizar a la población, brindar charlas entre otros, todo ello a fin de que hagamos de conocimiento que varones y mujeres debemos ser tratados con igualdad.

9	Empresario 1	Ficha de entrevista	los criterios que deberían tener las políticas en esta materia considero que deberían estar orientadas en preparar adecuadamente a los funcionarios encargados de la contratación de personal, además de fomentar la igualdad entre los trabajadores, lo que debería incidir en asegurar un salario justo e igualitario, haciendo primar el principio de igual trabajo igual remuneración.
10	Abogado 1	Ficha de entrevista	La mujer no debe identificarse como sinónimo de actividades domésticas, si no, con potencialidad de transformar la sociedad.
11	Abogado 2	Ficha de entrevista	Criterio generalizador, para que llegue a todos los rincones del Perú no solo en las zonas urbanizadas.

Comentario

Los resultados han señalado que los criterios que deberían de ser considerados en las propuestas de políticas públicas, deberían de exigir la aplicabilidad imparcial de todo el accionar legal, en contra de actos de discriminación, que no hacen más que afectar de forma grave, las condiciones en las que las mujeres desarrollan sus actividades diarias.

Fuente: Elaboración propia

En base a lo expuesto, se puede demostrar que la política pública, no solo deberá de modificar el organismo de control, en cuanto al respeto y evitamiento de la discriminación de género, sino que debería de incluir la evaluación de los organismos rectificadores, para poder ser efectivos, en el cumplimiento de lo normado, generando de esta forma, una visión con mejor perspectiva, por parte de la población.

De igual forma, a continuación, se procede a exponer la **discusión** de los resultados que han sido recolectados, siendo los siguientes:

Exponiendo lo señalado, respecto al **Objetivo General Analizar la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las**

mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020, se ha podido establecer el hecho de que la sociedad actual cuenta con un pensamiento machista, en el que los hombres tienen que salir a trabajar y las mujeres, son las encargadas de desarrollar las actividades dentro del hogar. Esto ha generado que los puestos de trabajo que las mujeres pueden alcanzar, correspondan a limitar las posibilidades de crecimiento profesional. Así mismo, los puestos de trabajo que suelen alcanzar las mujeres, no van acorde con la capacidad técnica que estas llegan a desarrollar durante el transcurso de su vida. Además, se ha podido indicar que el trabajo no suele ser remunerado, por la conducta machista que se tiene dentro de casa y en el ámbito laboral. Meza (2018) señala que el derecho de la igualdad, corresponde a que tanto el hombre como la mujer, deberán de ser tratados en igualdad de condiciones.

Así mismo, el principio que ha sido mencionado por el autor, camina a paso lento en el ámbito peruano, llegando a exponer que la brecha de género no solo va en aumento, sino que los esfuerzos realizados hasta la fecha, no alcanzan para poder mermar las malas experiencias o las injusticias que una mujer suele vivenciar. Esto ha sido generado no solo por las condiciones sociales, sino por la misma sociedad, en la que la reforma no solo tendría que ir acorde a considerar nuevas leyes o normas, sino al hecho de que el pensamiento colectivo, deberá de establecer un pensamiento igualitario.

En referencia al **Objetivo N°01**, esto es: **Evaluar la discriminación laboral por género, de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020**, luego del análisis de las opiniones de los entrevistados, conforme a lo plasmado en las tablas 2, 3, 5, 6 y 7; más lo cotejado con el análisis documental de la legislación relacionado con la igualdad de la mujer conforme a lo plasmado en la tabla 4, se ha podido establecer el hecho de que se ha mostrado una gran desconfianza y minimización de estas, en cuanto al desarrollo de las labores, generando de esta forma, principal limitación y menosprecio por las mismas, en cuanto a sentimiento asumido; así mismo, la legislación nacional e internacional vigente, ha señalado la presencia de organismos legisladores de este tipo de hechos, además ha expuesto la detección de elementos que han perjudicado de forma grave, la carencia de acciones que pongan en evidencia la aplicación de lo

expuesto legislativamente, reduciendo de tal manera, la implicancia de efectividad de los casos en los tribunales.

De igual forma, los obstáculos que se han alcanzado a tener, según Albuja y Enríquez (2018), se basan en tratamientos específicos, en cuanto a pensamiento social comunitario, en donde la misma sociedad es la que plantea las limitaciones, muy por encima de lo que se puede evidenciar con hecho.

Escobar et al. (2016) ha señalado que la percepción de la mujer, al día de hoy, ha correspondido a una evaluación de rendimiento laboral. En cuanto a ello, se ha podido señalar que la remuneración, ha conllevado a que la asignación de sueldos no haya sido regular y se haya podido alcanzar una diferencia significativa. Los resultados alcanzados, han demostrado que el tema salarial ha sido considerado como uno de los elementos más fuertes, en cuanto a la brecha de género, principalmente porque muchas mujeres suelen tener que luchar el día a día, para poder llevar un plato de comida a su casa. Además, se ha podido evidenciar que las creencias de que la mujer deberá de quedarse en casa de forma permanente, han generado que muchos trabajos sean concebidos, únicamente para hombres. En los últimos años, se ha intentado mermar esta diferencia salarial; sin embargo, no se puede hacer caso omiso, a la idea del ofrecimiento de resistencias, por parte de los dueños de negocio, quienes se han dejado llegar por la percepción. Nuvaez (2018) ha expresado que las mujeres han intentado demostrar que el desempeño que pueden alcanzar, es similar al del hombre, sin haber una merma en cuanto a eficiencia y eficacia, debido a que suelen caracterizarse por alcanzar distintas habilidades, que un hombre no puede desarrollar, tanto de forma activa o dinámica. Mientras que, Viteri et al. (2017) ha podido exponer que el nivel de desempeño de un colaborador hombre y uno mujer, no ha sufrido variación alguna, en cuanto a la capacidad resolutiva, eficiencia o eficacia. Sin embargo, la principal diferencia que ha sido alcanzada, ha dependido de la experiencia que estos colaboradores, hayan alcanzado, en el periodo de tiempo laboral.

La violencia contra las mujeres, no solo puede ser alcanzada con un golpe o con un estilo de comunicación agresivo, sino que puede verse alcanzado con la posibilidad de alcanzar un trato poco favorable para la misma, en donde hasta la decisión más sutil que evidencie discriminación, puede conllevar a una

afectación grave, en las emociones y en el factor psicológico de estas. Ante ello, Manrique et al. (2019) ha señalado que la negación de un puesto de trabajo, hacia una mujer, llega a afectar por dos motivos, el primero de ellos, señala la tendencia discriminatoria que se puede alcanzar y el segundo de estos, corresponde a la falta de trabajo y la necesidad del mismo, que esta persona puede estar atravesando. Además, se ha demostrado que uno de los principales motivos de desempleo de las mujeres, ha sido por el inconcebible prejuicio que se suele alcanzar a tener, por parte de los contratantes, hacia una mujer, solo por el hecho de serlo. En contraste a la realidad, las condiciones de las mujeres, en la actualidad, han demostrado el hecho que, aunque no se llegue en la totalidad de las veces, en las que se le niegue el trabajo a una mujer, solo por el hecho de serlo, se puede alcanzar la exposición de una realidad, que demuestra que la percepción de esta, expone un prejuicio que la involucra y la afecta de forma significativa.

Haciendo referencia al **Objetivo específico N°02: identificar del cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, durante el año 2019 – 2020**, se analizó las opiniones de los entrevistados, conforme a lo consignado en las tablas 8, 9 y 10; más el contraste del análisis documental de actos de discriminación de género conforme a lo plasmado en la tabla 11; tal es que, aún hace falta el respeto y el cumplimiento de la ley de igualdad de género, el hecho de que la cultura machista peruana, llega a alcanzar un comportamiento de poco respeto y denigración hacia la mujer, por lo que, la ley no solo debe de ser impuesta, sino que tiene que ser respetada e impartida; así mismo, los actos de discriminación contra la mujer, se han desarrollado de forma continua, no solo en el Perú, sino en diversos países, en donde la presencia de determinadas legislaciones y la evidencia de expedientes, demuestran que las medidas expuestas en la normativa, no solo tienden a ser efectivas, sino que deberían de corresponder a su aplicabilidad en todos los casos.

Se ha podido demostrar que el sector económico en el que se desarrollen actividades, tiene influencia directa en la forma en que una mujer es tratada, correspondiendo a que la perspectiva cambie, de acuerdo al elemento económico del cual se esté hablando. Así mismo, los resultados han demostrado que la opinión colectiva no deberá de ser expresada por la cantidad de las

protestas que se desarrollan en las calles, sino por la sensatez en la toma de decisiones que la misma sociedad desarrolla, en donde la ejecución de las políticas locales han de estar centradas en la erradicación de la discriminación por género. Barra (2018) ha evidenciado el hecho que aún hace falta mayor énfasis en la igualdad de género, debido a que, a pesar de que existan leyes y normas, que salvaguardan esto, las personas suelen hacer caso omiso a las mismas, conllevando a que aún haya una brecha, salarial bastante amplia; así como, de trato y concepción. Mientras que, Soto (2019) señala que la discriminación por género, se encuentra representada por diversos casos de alejamiento y no consideración de la mujer, como persona con igualdad de derechos y deberes que los hombres, en donde el comportamiento que la sociedad ha demostrado tener con esta, ha demostrado desconfianza en acciones realizadas, menosprecio u hostigamiento. Así mismo, se puede especificar que la discriminación de género, ha correspondido como origen, a la filosofía, la religión, la sociología y la cultura en sí misma, en donde se ha llegado a alcanzar severas acciones y pensamientos que, hasta el día de hoy, han sido evidenciados.

Además, en cuanto al **Objetivo específico N°03: Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020**, se analizó las opiniones de los entrevistados, conforme al contenido de las tablas 8, 9 y 10, por lo que, el contenido de la política pública mejoraría significativamente la disminución del pensamiento de discriminación laboral que aún mantiene la sociedad peruana, por lo que debe enmarcarse en las principales áreas del gobierno local, cuyo objetivo sea fomentar y mantener un trato igualitario a mujeres y varones.

Reategui y Corceyú (2019) han señalado que existe necesidad inmediata de establecer métodos eficientes, con la finalidad de enmendar el prejuicio que tiene la sociedad al día de hoy, referente al sexo femenino. En cuanto a ello, se ha podido expresar que los criterios que deberán de ser considerados, no solo abarcan al salario de los colaboradores, en donde se buscará la igualdad, sino en la justicia de trato y evaluación del desempeño.

Así mismo, los entrevistados han señalado que la propuesta a desarrollar no solo deberá de ir centrada en la modificación del organismo de control, en relación al respecto y el evitamiento de la discriminación de género, sino que se tendrán que adicionar distintos indicadores que se encarguen de verificar el cumplimiento del mismo, con la finalidad de que se pueda hacer efectiva la visión que las mujeres esperan alcanzar en la sociedad, en donde la perspectiva deberá de corresponder a convivir de forma igualitaria, en cuanto a las labores alcanzadas por el sexo opuesto y la capacidad con la que las mismas mujeres pueden competir dentro del ámbito laboral.

V. CONCLUSIONES

- En la provincia de Chepén, se ha evidenciado la vulneración del principio de igualdad, ante la discriminación laboral por género, en relación a las mujeres que habitan en la provincia, viéndose en la ocurrencia de discriminación, no cumplimiento del principio de igualdad ante la Ley y vulnerando los derechos de las mujeres en general.
- La discriminación de género en las mujeres de la provincia de Chepén, durante el año 2019 – 2020, se ha visto caracterizada por alcanzar una valoración del trabajo por género, que las ha afectado de forma significativa debido a que las percepciones no han dependido del desempeño laboral de las mismas, generando de esta forma, que el motivo de desempleo de estas, dependa de percepciones; así como, alcanzando a tener una afectación psicológica en estas.
- No se ha llegado a cumplir con el principio de igualdad de género en la provincia de Chepén, siendo demostrado por una falta de cumplimiento del principio de igualdad ante la ley, centrada en el trato igualitario que tendría que ser asumido por las personas, en tanto hombres como mujeres. Así mismo, se ha demostrado la existencia de discriminación de género, no solo en el ámbito laboral, sino el de la sociedad en general.
- El contenido de la política pública, deberá de contar con un alcance local, a nivel de las entidades públicas y/o privadas, en donde se deberá de crear un área de control de temas relacionados con la gestión, cumplimiento y concientización de la sociedad, en cuanto a la igualdad ante la ley, relacionado con el género, con la finalidad de que se ahonde en reducir los casos de discriminación de género, en los diferentes ámbitos de la sociedad y del ámbito económico, centrándose principalmente en las actividades económicas que se desarrollan en la provincia.

VI. RECOMENDACIONES

Instar a las autoridades correspondientes, tanto públicas como privadas, el desarrollar programas de concientización y mitigación de la discriminación de género, con la finalidad de alcanzar una sociedad más igualitaria y justa, no solo para las mujeres, sino para la población en general.

Analizar de forma cuantitativa, el nivel de desempeño laboral de las mujeres, dentro de una organización, con la finalidad de comparar este valor, con el del resto de colaboradores, lo cual permitirá demostrar que este tiende a ser similar o en el mejor de los casos, superior al de los hombres, quienes no tienen que combatir con las percepciones negativas, en cuanto a su desempeño.

Evaluar el nivel de cumplimiento del principio de igualdad de género, en la sociedad que conforma a la provincia de Chepén, con la finalidad de poder establecer estrategias de mitigación y compensación, que se centren en la concientización de la sociedad, referente a la discriminación de género.

Impulsar y desarrollar la política pública, en cuanto a la normativa vigente, con la finalidad de ofrecer un mayor grado de importancia a los organismos de gestión y concientización de la sociedad, en miras de que se reduzca la discriminación por género, y con la finalidad de alcanzar una sociedad más igualitaria.

VII. PROPUESTAS

Como parte de la propuesta de implementación, se puede establecer que la diseño de propuesta de política pública, deberá de estar enmarcada, en cuanto al desarrollo de un área de gestión y cumplimiento de la igualdad, en cuanto a género; así como de concientización de la población de la provincia de Chepén.

Luego de haber demostrado que la provincia de Chepén cuenta con serios problemas de conciencia ciudadana y una falta de implementación de normas de control y cumplimiento de la igualdad, en cuanto a género, es que se ha propuesto la creación de un área municipal fiscalizadora del cumplimiento y disminución de la discriminación laboral por género, contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 – 2020.

Nombre curso/ evento	Capacitador	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5
Propuesta de creación de área fiscalizadora	Investigador de campo	X				
Creación de creación de área fiscalizadora	Investigador de campo		X			
Capacitación de las labores a desarrollar	Investigador de campo			X	X	
Comienzo de actividades	Investigador de campo					X

El desarrollo del programa de fiscalización y la creación del área orientado a la misma realidad, ha correspondido a ser una medida que busca que se respeten las normas de igualdad, en cuanto a género, en empresas, tanto públicas como privadas; así como, el desarrollo de programas de concientización ciudadana y el mantenimiento de una evaluación constante, relacionado a la discriminación laboral de la mujer.

Marco legal:

Principio de igualdad ante la Ley

Ley antidiscriminatoria contra la mujer

Ley N°28983 igualdad de oportunidades

Demás reglamentos, normas y leyes derivadas que permitan respaldar la igualdad entre hombres y mujeres

Actividades que se desarrollan

Fiscalización en Mypes, empresas privadas y públicas

Emisión de alertas e inicio de denuncia, en cuanto se perciba la discriminación laboral

Desarrollo de capacitaciones sociales

Evaluaciones periódicas de nivel de discriminación laboral y discriminación de la mujer

Costo de Inversión

Costos fijos: S/10000.00

Costos variables: Personal (5) – S/10000.00

Gastos administrativos: S/5000.00

REFERENCIAS

- Albitres, R. (2019). *Discriminación sexista y percepción global de estrés en mujeres de lima metropolitana* (Tesis de pregrado). Universidad Ricardo Palma: Lima. Recuperado de http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2348/T030_71995198_T%20Albitres%20Vidal%2C%20Rodrigo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Albuja, W. y Enríquez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Revista de Ciencias Sociales*, 1 (78), 13 – 41. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v25n78/2448-5799-conver-25-78-13.pdf>
- Barón, S. (2020). Ceguera de Género, Feminismo y Academia en la Violencia de Género. Comentario a Ferrer-Pérez y Bosch-Fiol, 2019. *Anuario de Psicología Jurídica*, 29 (49), 89 – 93 Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/apj/archivos/articulo20190128142318.pdf>
- Barra, D. (2018). *Factores que influyen sobre la brecha salarial por género de los trabajadores dependientes en el Perú 2012 – 2016* (Tesis de pos grado). Universidad Nacional del Altiplano – Puno: Puno. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8591/David_Eleazar_Barra_Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, J. (2016). Percepción de la igualdad de género en jóvenes universitarios. Grupo de investigación Centro de Estudios de la Mujer. 2015-2016*. *Percepción de la igualdad de género en jóvenes universitarios*, 12 (5), 75 – 91
- Cifuentes, L. (2016). *Relación Entre El Estilo De Vida Y El Rendimiento Laboral En Un Grupo De Trabajadores Del Área Administrativa De Una Organización Dedicada A La Publicidad* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar: Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Cifuentes-Luisa.pdf>

Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿Para qué?*. Buenos Aires. Argentina. Editorial Teseo. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y Protocolo facultativo.

Díaz, X.; Mauro, A.; Ansoleaga, E. y Toro, J. (2017). Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. *Revista de Ciencias y Trabajo*, 19 (58), 42 – 48. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00042.pdf>

Donayre, M. (2018). *Cumplimiento del principio de igualdad ante la ley y la efectividad en la sanción a los jueces supremos titulares de la corte suprema del Perú* (Tesis de posgrado). Universidad Norbert Wiener: Lima. Recuperado de http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2713/TE_SIS%20Donayre%20Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Duarte, J. y García, J. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista Universidad Autónoma Nuevo León* 1 (18), 18 – 30 Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/301600374_Igualdad_Equidad_de_Genero_y_Feminismo_una_mirada_historica_a_la_conquista_de_los_derechos_de_las_mujeres

Escobar, D.; Escobar, J. y Paz, O. (2016). Metodología de evaluación con perspectiva de género (GEM) para telecentros. *Revista de la Universidad Autónoma de Occidente*, 1 (1); 12 – 34. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/264647477_Metodologia_de_evaluacion_con_perspectiva_de_genero_GEM_para_telecentros_Una_herramienta_de_aprendizaje_para_el_cambio_y_el_empoderamiento

Flores, X.; Rivas, S. y Rodríguez, K. (2019). *La discriminación laboral a la mujer trabajadora en estado de gravidez y una posible vulneración al principio ne bis in idem* (Tesis de pregrado). Universidad de El Salvador: San

Salvador. Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/20291/1/LA%20DISCRIMINACION%20LABORAL%20A%20LA%20MUJER%20TRABAJADORA%20EN%20ESTADO%20D.pdf>

Frías, S. (2017). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. *Revista de la Universidad de Texas*, 73 (1), 329 – 363. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/258238200_Hostigamiento_acoso_sexual_y_discriminacion_laboral_por_embarazo_en_Mexico

Horbath, J. (2016). Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (2), 1273 – 1290. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v14n2/v14n2a27.pdf>

Horbath, J. (2017). Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14 (2), 1273 – 1290. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v14n2/v14n2a27.pdf>

Horbath, J. (2017). Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. *Revista Ciencia y Trabajo*, 19 (58), 1 – 125. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100042

Jacho, J. (2019). *Análisis de la discriminación de la mujer ecuatoriana en el mercado laboral, período 2007-2017* (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil: Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/40485/1/T-JACHO%20PANCHI%20JOSELYN%20DAYANA.pdf>

Jiménez, M. (2018). *Análisis de la situación de la mujer en el sector STEM. Comparativa España - Países Bajos* (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica de Cartagena: España. Recuperado de

<https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/7443/tfg-jim-ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lechuga, J.; Ramírez, G. y Guerrero, M. (2018). Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. *Revista Journal of Economic Literature* 15 (43), 1 – 30 Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v15n43/1665-952X-eunam-15-43-110.pdf>

Lopez, A. (2016). *La hipótesis de los mercados eficientes en el IBEX-35* (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma de Barcelona: Barcelona. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2016/163438/TFG_axlopezbarrantes.pdf

López, N. (2014). *Discriminación laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras de la municipalidad cabecera departamental de huehuetenango* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar: Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Lopez-Nereyda.pdf>

Manrique, A.; Macha, L. (2017). Discriminación laboral contra mujeres trabajadoras agrícolas del distrito de Sicaya, Huancayo. *Revista Socialium*, 3 (2), 1 – 20. Recuperado de <http://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/520>

Manzano, R.; Martínez, G. y Gavilán, D. (2016). Identidad de género, consumo y discriminación a través del precio. *Revista Latina de Comunicación Social*, 73 (2), 385 – 400 Recuperado de <http://www.revistalatinacs.org/073paper/1261/RLCS-paper1261.pdf>

Marrugo, L. (2017). *Género, desigualdad y trabajo: un enfoque desde la responsabilidad social* (Tesis de posgrado). Universidad de Salamanca: Salamanca. Recuperado de https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/137086/DDTTS_Marrugo_SalasLM_Genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meza, C. (2017). Discriminación laboral por género: Una mirada desde el Efecto Techo de Cristal. *Revista Economista de la Universidad de la Salle*, 3 (2), 1 – 30. Recuperado de

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10898/2017carlosmeza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mimbrero, C.; Pallares, Su. y Cantera, L. (2017). Competencias de igualdad de género: capacitación para la equidad entre mujeres y hombres en las organizaciones. *Cadernos Pagu*, 17 (2), 265 – 286 Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/f10d/bc0c34229dd94f34d49927bf97ce30e7ed62.pdf>

Montalvo, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Revista de la Facultad de Derecho*, 1 (49), 18 – 45 Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652020000202106&lng=es&nrm=iso

Nuvaez, J. (2018). Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad Sociocultural scope of labor discrimination based on gender and age. . *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídica*, 4 (6), 1 – 30. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/334222987_Alcance_sociocultural_de_la_discriminacion_laboral_en_razon_del_genero_y_la_edad

Ortiz, H. y Álvarez, E. (2016). La Discriminación Laboral Por Género En El Sector Servicios De Ambato. *Revista Científica Hermes*, 1 (17), 277 – 291. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/317310587_LA_DISCRIMINACION_LABORAL_POR_GENERO_EN_EL_SECTOR_SERVICIOS_DE_AMBATO

Pavletich, I. (2015). *Análisis del Plan Nacional de Igualdad de Género con énfasis en la Dimensión de Orientación Sexual: Aportes de la Gerencia Social para mejorar las Políticas de Género en el Perú*. Tesis para optar el Grado de Magister en Gerencia Social. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6633/PAVLETICH_MEZA_IVAN_ANALISIS_GENERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Reategui, L. y Borcayú, N. (2019). *Sexismo ambivalente y violencia en las relaciones de pareja en estudiantes de una universidad de trujillo* (Tesis de posgrado). Universidad Católica de Trujillo: Trujillo. Recuperado de https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/607/1/018200294J_018200277H_M_2019.pdf
- Ruiz, P. (2016). Una aproximación al concepto de Género. *Cadernos Pagu*, 1 (1), 1 – 13. Recuperado de http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20180408_02.pdf
- Sánchez, N.; Trinidad, A.; Recio, C. y Torns, T. (2016). La Brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español. *Revista del XII Congreso Español de Sociología*, 1 (1); 34 – 42. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/311901821_La_Brecha_salarial_y_las_desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_espanol
- Sandoval, J. y Hernández, G. (2018). Crítica a la teoría del capital humano, educación y desarrollo socioeconómico. *Revista de la Universidad Católica*, 1 (1), 34 – 67. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/329403403_Critica_a_la_teor%C3%ADa_del_capital_humano_educacion_y_desarrollo_socioeconomico
- Soto, C. (2019). *Análisis de la brecha salarial entre varones y mujeres en la región puno - 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano – Puno: Puno. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12241/Soto_Mamani_Carmen_Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tribunal Constitucional (2008, 06 de noviembre). Sentencia 05652-2007-PA/TC (Rosa Bethzabé Gambini Vidal). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/05652-2007-AA.pdf>
- Viteri, D.; Peñaherrera, P. y Vinuesa, J. (2017). La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística

del ecuador. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16 (4), 23 – 36.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331253804003.pdf>

Zapata, M. (2016). Género en la ciencia: el impacto de las políticas de igualdad en las instituciones y las prácticas científicas - el caso de Alemania. *Cadernos Pagu*, 1 (47), 15 – 36 Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332016000200702&lng=es&tlng=es

ANEXOS

Anexo 1 MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

AMBITO TEMATICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS
Reforma Laboral	Las mujeres suelen gozar de evidente discriminación laboral por género, conllevando a que sus ingresos se vean minimizados o que el trato suela ser distinto, todo ello, con respecto a una cultura peruana machista que brinda	¿Cómo se vulnera el principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020?	Analizar la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020	Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020	Discriminación laboral por género	Valoración del trabajo por género
				Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las		Principio de igualdad
Relación de sentimiento						
Motivos de desempleo de mujeres por discriminación						
						Cumplimiento del principio de

	preferencia a los hombres, por sobre las mujeres			mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020		igualdad ante la Ley
						Discriminación por género
				Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020	Discriminación laboral por género	Política pública

Anexo 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA: MUJERES LABORANTES

TÍTULO: Vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019-2020.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

FECHA: **HORA:**

LUGAR:.....

ENTREVISTADOR:.....

ENTREVISTADO:.....

PUESTO:.....

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

1. ¿Cómo percibe usted que es tratada por el hecho de ser mujer?
2. ¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que no es valorada en su trabajo por género? Explique.
3. ¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?
4. ¿Cómo se sentiría usted, al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?
5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?
7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?
8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020.

9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?
10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?

Anexo 3 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA: EMPRESARIO Y ABOGADOS

TÍTULO: Vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019-2020.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

FECHA: **HORA:**

LUGAR:.....

ENTREVISTADOR:.....

ENTREVISTADO:.....

PUESTO:.....

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

1. ¿Cómo percibe que se le trata en el ámbito laboral a las mujeres?
2. ¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que la mujer no es valorada en su trabajo por género? Explique.
3. ¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?
4. ¿Cómo cree Usted que se siente una mujer al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?
5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada la mujer, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?
7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?
8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020.

9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?
10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?

Anexo 4 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración.

Apellidos y nombres	ZEVALLLOS LOYAGA, MARÍA EUGENIA
Grado Académico	MAESTRO
Mención	DOCENCIA UNIVERSITARIA.
Firma	

Ítems – Entrevista a mujeres	Ítems – Entrevista a expertos	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
		1	2	3	
1. ¿Cómo percibe usted que es tratada por el hecho de ser mujer?	1. ¿Cómo percibe que se le trata en el ámbito laboral a las mujeres?			<u>X</u>	
2. ¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que no es valorada en su trabajo por género? Explique.	2. ¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que la mujer no es valorada en su trabajo por género? Explique.			<u>X</u>	
3. ¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?	3. ¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?			<u>X</u>	
4. ¿Cómo se sentiría usted, al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?	4. ¿Cómo cree Usted que se siente una mujer al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?			<u>X</u>	
5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?	5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?			<u>X</u>	



6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?	6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada la mujer, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?			<u>X</u>	
7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?	7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?			<u>X</u>	
8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?	8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?			<u>X</u>	
9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?	9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?			<u>X</u>	
10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?	10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?			<u>X</u>	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	MATIENZO MENDOZA JHON
Grado Académico	DOCTOR
Mención	DERECHO
Firma	



Ítems – Entrevista a mujeres	Ítems – Entrevista a expertos	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
		1	2	3	
1. ¿Cómo percibe usted que es tratada por el hecho de ser mujer?	1. ¿Cómo percibe que se le trata en el ámbito laboral a las mujeres?			X	
2. ¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que no es valorada en su trabajo por género? Explique.	2. ¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que la mujer no es valorada en su trabajo por género? Explique.			X	
3. ¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?	3. ¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?			X	
4. ¿Cómo se sentiría usted, al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?	4. ¿Cómo cree Usted que se siente una mujer al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?			X	
5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?	5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?			X	
6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?	6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada la mujer, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?			X	
7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por	7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por			X	



género dentro de su entorno?	género dentro de su entorno?				
8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?	8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?			<u>X</u>	
9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?	9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?			<u>X</u>	
10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?	10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?			<u>X</u>	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración.



Apellidos y nombres	SANTA MARIA BERNAL ALEJANDRO
Grado Académico	MAESTRO
Mención	DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL
Firma	

Ítems – Entrevista a mujeres	Ítems – Entrevista a expertos	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
		1	2	3	
1. ¿Cómo percibe usted que es tratada por el hecho de ser mujer?	1. ¿Cómo percibe que se le trata en el ámbito laboral a las mujeres?			<u>X</u>	
2. ¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que no es valorada en su trabajo por género? Explique.	2. ¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que la mujer no es valorada en su trabajo por género? Explique.			<u>X</u>	
3. ¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?	3. ¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?			<u>X</u>	
4. ¿Cómo se sentiría usted, al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?	4. ¿Cómo cree Usted que se siente una mujer al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?			<u>X</u>	
5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se	5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se			<u>X</u>	

encuentran desempleadas?	encuentran desempleadas?				
6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?	6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada la mujer, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?			X	
7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?	7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?			X	
8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?	8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?			X	
9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?	9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?			X	
10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?	10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?			X	

Anexo 5 ENTREVISTA REALIZADA A MUJERES LABORANTES

ENTREVISTA

TÍTULO: Vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019-2020.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

FECHA: 26/11/2020 **HORA:** 11:50

LUGAR: CHEPÉN

ENTREVISTADOR: ZAMORA VÁSQUEZ, MARIA FERNANDA

ENTREVISTADO: DANIELA LITANO ROJAS

PUESTO: CAJERA HIPERMERCADO TOTTUS

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

- ▶ **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

1. **¿Cómo percibe usted que es tratada por el hecho de ser mujer?**
Que nos limitan a hacer cosas solo por el hecho de ser mujer, necesitamos que nos den más oportunidades y demostrar que no somos el sexo débil a tratar a los dos géneros uniforme.
2. **¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que no es valorada en su trabajo por género?**
Explique.

Sí, deben poner en desempeño a los géneros por igual los hipermercados no solo limpieza o cajeras o decirnos que eso es más fácil no deben limitarnos deben darnos la oportunidad de demostrar que podemos.

3. ¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?

Si, la mujer no solo está hecha para trabajos fáciles o estar sentadas o limpiar o cualquier cosa que se diga fácil, la mujer puede dar el mismo desempeño que el varón solo que nos limitan de oportunidades, si piensan que no somos capaces ¿lo han demostrado? No me refiero a que haya trabajo solo al sexo femenino, que sea un trabajo igual al de los varones.

4. ¿Cómo se sentiría usted, al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?

Me sentiría impotente, frustrada al saber que no me tomen en cuenta que solo se basen a que soy mujer ellos deben de tomar en cuenta mi capacidad laboral porque no eh estudiado para que solo me vean como mujer y ya, se debe pensar y elegir a buenos trabajadores, dar oportunidades a mujeres que estén aptas para dirigir ese trabajo.

5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?

Las mujeres a veces somos muy sensibles y somos de cambiar de estados de ánimos y temen que en el trabajo tomemos lo personal y dejar de lado lo laboral

Que nuestro carácter feminista a veces haga perder clientes.

Que seamos mujeres habladoras y no seamos rudas para la labor.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?

No, aún falta que todos cumplan con los cambios hacia nuestro genero años dos por igualdad.

7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?

Eres muy sumisa

Te falta carácter

Necesitas más fuerza para los clientes necesitas ser menos sensible y fría.

8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?

Las mujeres no debemos hacer protestas desnudas para demostrar el feminismo, seamos más sensatas que antes se resolvía de otras maneras y dar a luz nuestro mensaje feminista.

Debemos dar a saber que la educación esta desde casa o el medio social nos orienta a surgir nuevos pensamientos

Para acabar con ello, dar oportunidades y que se haga una encuesta final sobre cómo se desarrolló el ámbito laboral de mujeres, como fue su desempeño, base a eso se haga estadísticas y demostrar que ambos géneros no se deben fijar por si es hombre o mujer si no por la capacidad.

- **OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020.

9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?

Si, para que se acaben estos problemas con la mujer y así todos tengamos un sustento y seamos bienvenidos a nuevas oportunidades y así ser mejores como provincia y demostrar que debemos a nuevos cambios con mejor rendimiento.

10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?

Defender los derechos en el trabajo

Que se entienda que las mujeres podemos asumir

Que nos sometan a evaluaciones a todos para ver quién rinde o no su trabajo y lo labora como se debe ser

Que tomen en cuenta nuestras opiniones en hora laboral

Que se dejen de llevar si es mujer no, que hagan análisis como se desempeñan laboralmente y saber si realmente merecen algunos sus puestos o solo están perdiendo trabajadores productividad que esperan un trabajo.

ENTREVISTA

TÍTULO: Vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019-2020.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

FECHA: 26/11/2020 **HORA:** 12:22

LUGAR: CHEPÉN

ENTREVISTADOR: ZAMORA VÁSQUEZ, MARIA FERNANDA

ENTREVISTADO: JACSY GALLO

PUESTO: ASESOR EDUCATIVO

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

1. **¿Cómo percibe usted que es tratada por el hecho de ser mujer?**
Siempre he tenido un buen trato.
2. **¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que no es valorada en su trabajo por género?**
Explique.
No.
3. **¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?**
Sí.
4. **¿Cómo se sentiría usted, al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?**
Sentiría que estarían violando mis derechos.

5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?

Creo que uno de los factores sería porque ya tienen hijos.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?

Sí.

7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?

Hasta ahora no lo he presenciado.

8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?

Que se promulguen más leyes.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020.

9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?

Si.

10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?

Romper con estereotipos o prejuicios en cuanto a imagen o aspecto físico y contratar bajo criterios objetivos de habilidades y competencias.

ENTREVISTA

TÍTULO: Vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019-2020.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

FECHA: 26/11/2020 **HORA:** 15:15

LUGAR: CHEPÉN

ENTREVISTADOR: ZAMORA VÁSQUEZ, MARIA FERNANDA

ENTREVISTADO: MILUSCA BUENO

PUESTO: ASISTENTE MPCH

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

- ▶ **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

1. **¿Cómo percibe usted que es tratada por el hecho de ser mujer?**
A veces con desconfianza y minimizándome siempre.
2. **¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que no es valorada en su trabajo por género?**
Explique.
Sí, porque siempre prefieren encomendar a los varones las situaciones q según ellos son las más importantes.
3. **¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?**
Si, considero que tanto el Hombre como la mujer se encuentra capacitado para despeñar el cargo que le asignen.

4. ¿Cómo se sentiría usted, al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?

Si yo estoy interesada en el puesto, me sentiría discriminada.

5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?

Porque los hombres piensan que ellos son los únicos que están preparados para desempeñar, cualquier puesto de trabajo.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?

No, porque los hombres muchas veces no respetan ese principio de igualdad.

7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?

Asignándome puestos de trabajo de menor rango, encomendándome tareas fáciles.

8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?

Que todos seamos tratados por igual, desempeñando los cargos de acuerdo a nuestro desempeño y no por ser mujer o por ser hombre.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020.

9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?

Sí, porque así tendríamos un aliado y podríamos desempeñar cualquier trabajo.

10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?

Ocupar los cargos por evaluación.

ENTREVISTA

TÍTULO: Vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019-2020.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

FECHA: 27/11/2020 **HORA:** 06:37

LUGAR:PACANGA

ENTREVISTADOR:ZAMORA VÁSQUEZ, MARIA FERNANDA

ENTREVISTADO:LIESEL REVILLA CHICOMA

PUESTO: ASISTENTE MDP

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

- ▶ **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

1. **¿Cómo percibe usted que es tratada por el hecho de ser mujer?**
En ocasiones no he recibido un trato igualitario, en cuanto al trabajo tuve que enfrentar muchas desventajas y tratos discriminatorios.
2. **¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que no es valorada en su trabajo por género? Explique.**
sí, en una oportunidad me sentí discriminada por el hecho de ser mujer, pues un compañero y yo ocupábamos el mismo cargo; sin embargo, la remuneración que yo recibía era inferior a la de él, a pesar de que yo tenía mejores estudios y capacitaciones.
3. **¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?**

claro que sí, porque si contamos con la preparación, capacitación o estudios necesarios, tanto mujeres y hombres tenemos la capacidad y los conocimientos para desempeñar cargos de alta jerarquía en una empresa.

4. ¿Cómo se sentiría usted, al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?

Me sentiría triste y deprimida, porque creo que cuento con la capacidad y la preparación para lograr desempeñar un puesto importante en una empresa.

5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?

considero que por el pensamiento de una sociedad machista que aún creen que los hombres deben trabajar fuera de casa y ganar dinero mientras que una mujer debe dedicarse a realizar labores domésticas y al cuidado de los hijos.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?

considero que la aplicación del principio de igualdad hasta la fecha camina a paso lento, por cuanto persiste la brecha por discriminación contra el género femenino por el simple hecho de ser mujer, lo cual genera sufrimiento e injusticias a las mujeres.

7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?

Por tema salarial, porque que a una mujer el pago remunerativo es menor que a un hombre, incluso si realizan las mismas labores o desempeñan cargos de igual jerarquía; y, por pensamientos machistas.

8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?

considero que sería la ejecución y aplicación de políticas locales; además, de un cambio de cultura en nuestro país, por cuanto todas las personas debemos estar comprometidas a ser parte de ese cambio y de ser el caso erradicar la discriminación por género en nuestro país.

- ▶ **OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020.

9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?

considero que sí, ayudaría bastante la ejecución y aplicación de una propuesta de política pública dentro del gobierno local, pero además sería necesario la supervisión de una correcta aplicación, pues cada gobierno local es el más cercano a la población, todo ello a fin de disminuir o erradicar la discriminación laboral por género en la provincia de Chepén.

10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?

creo que se debería romper estereotipos, concientizar sobre las desigualdades e impulsar el cambio hacia una sociedad más justa e igualitaria en cuanto el trato a las mujeres; asimismo, considerar sanciones o multas, entre otros.

ENTREVISTA

TÍTULO: Vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019-2020.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

FECHA: 27/11/2020 **HORA:** 18:43

LUGAR:CHEPÉN

ENTREVISTADOR:ZAMORA VÁSQUEZ, MARIA FERNANDA

ENTREVISTADO:SULLY GUEVARA

PUESTO: GRIFO PECSA

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

- ▶ **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

1. **¿Cómo percibe usted que es tratada por el hecho de ser mujer?**
Por el hecho de ser mujer me he sentido vulnerada muchas veces, me he sentido inferior en muchos aspectos y situaciones de la vida cotidiana.
2. **¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que no es valorada en su trabajo por género? Explique.**
sí, dentro de la empresa hubo la oportunidad de ascender de puesto y fuimos seleccionados 3 compañeros para estar a prueba; sin embargo, el administrador me llamó y me dijo que ese puesto no era para mí porque demanda dedicar más tiempo al trabajo y yo tenía un bebé de 06 meses, que eso me iba a limitar.

3. ¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?

sí, creo que tanto mujeres como varones tenemos la misma condición, destreza y habilidad para desempeñar cargos de alta jerarquía de una empresa.

4. ¿Cómo se sentiría usted, al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?

Me sentiría mal emocionalmente, porque yo sé de lo que soy capaz y de lo que puedo lograr en el ámbito laboral.

5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?

creo que por tener una familia ya sea esposo, hijos; también, por una baja remuneración.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?

creo que el principio de igualdad ante la ley ha disminuido en parte de manera paulatina; sin embargo, se debería tomar otras medidas específicas.

7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?

Una de las formas sería que consideran que los hombres deben trabajar fuera de casa y ganar dinero para mantener a la familia, mientras que la mujer debe dedicarse a las labores del hogar y cuidado de los hijos; también, se presenta la discriminación por género, en cuanto al tema remunerativo, que muchas veces no es equitativo e igualitario.

8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?

Que exista fiscalización constante a los empleadores y empleados, charlas, capacitaciones y normativas locales.

- ▶ **OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020.

9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?

sí, con la propuesta de política pública dentro del gobierno local reduciría un buen porcentaje de discriminación laboral por género, pero además se tendría que fiscalizar el cumplimiento de dicha política, para dejar de lado los prejuicios existentes por género.

10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?

Que se establezca la igualdad de remuneración por trabajo del mismo nivel por género, determinar y cuantificar los obstáculos que conlleva a la discriminación por género en el ámbito del trabajo.

ENTREVISTA

TÍTULO: Vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019-2020.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

FECHA: 27/11/2020 **HORA:** 19:05

LUGAR: PACANGUILLA

ENTREVISTADOR: ZAMORA VÁSQUEZ, MARIA FERNANDA

ENTREVISTADO: ERIKA ACUÑA CURAY

PUESTO: CONDUCTORA DE MOTOTAXI

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

- ▶ **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

1. **¿Cómo percibe usted que es tratada por el hecho de ser mujer?**
En varias oportunidades he sido discriminada y menospreciada por ser mujer, pero mi situación económica no me ha permitido denunciar.
2. **¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que no es valorada en su trabajo por género? Explique.**
sí, yo brindo el servicio de traslado de pasajeros en mototaxi, busqué al presidente de un comité para ser parte de ellos y obtuve una respuesta negativa que solo en su paradero los choferes son varones.
3. **¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?**

yo creo que sí, hombres y mujeres somos iguales y si tenemos estudios y conocimientos podemos desempeñar cargos importantes.

4. ¿Cómo se sentiría usted, al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?

creo que impotencia, ira y a la vez tristeza.

5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?

Porque los empleadores no brindan oportunidades de trabajos bien remunerados a las mujeres.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?

A pesar de que existe el principio de igualdad, en la actualidad existe muchos casos de discriminación hacia las mujeres por género.

7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?

Por creencias como la mujer para la casa y el hombre para el trabajo, o porque hay trabajos que una mujer no puede realizar y es mejor que lo haga un hombre.

8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?

Brindar orientación a las víctimas de discriminación por género para que no se callen y denuncien los hechos.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020.

9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución

de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?

creo que sí, es necesario que el gobierno local identifique los problemas y actúe directamente contra la discriminación laboral por género, adoptando las medidas y sanciones que sean necesarias.

10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?

Se debe considerar asistencia y orientación a las mujeres víctimas de discriminación laboral por género, también sancionar a los involucrados o participantes que realizan actos de discriminación por género a las mujeres que trabajan.

ENTREVISTA

TÍTULO: Vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019-2020.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

FECHA: 27/11/2020 **HORA:** 20:20

LUGAR:CHEPÉN

ENTREVISTADOR:ZAMORA VÁSQUEZ, MARIA FERNANDA

ENTREVISTADO:SANDRA PALOMINO

PUESTO: INDEPENDIENTE

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

- ▶ **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

1. **¿Cómo percibe usted que es tratada por el hecho de ser mujer?**
Como mujer he tenido limitaciones en distintos ámbitos, en varias oportunidades no se ha tomado en cuenta mis propuestas u opiniones.
2. **¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que no es valorada en su trabajo por género? Explique.**
sí, recuerdo que en uno de mis trabajos nunca se tomó en cuenta mis puntos de vista, incluso mis compañeros me decían que debería estar en mi casa cocinando y solo mi esposo trabajando.
3. **¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?**

considero que sí, somos una sociedad moderna que tanto mujeres como hombres merecemos un trato igualitario en todo aspecto, los de ambos sexos somos capaces de desempeñar las mismas funciones y asumir cargos de alta jerarquía.

4. ¿Cómo se sentiría usted, al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?

Se siente bastante frustración, pero somos fuertes y valientes y podemos enfrentar los obstáculos.

5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?

Porque no les ofrecen puestos de trabajo de acuerdo a su profesión y con una remuneración decente de acuerdo a sus conocimientos y habilidades.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?

considero que sí, pero no es suficiente, tiene que existir otras medidas más drásticas o directas.

7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?

Por no existir una remuneración fija para hombres y mujeres de acuerdo a los trabajos que realicen, y porque aún persiste la idea de que un hombre puede desempeñar un mejor trabajo que la mujer porque una mujer llega al trabajo con preocupaciones del hogar e hijos.

8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?

Sería identificar la problemática y realizar propuestas de carácter legal que tenga responsabilidad o consecuencias jurídicas para

aquellos que vulneren el principio de igualdad y propicien la discriminación por género.

- ▶ **OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020.

9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?

Sí, creo que con una propuesta de política pública sería fundamental para disminuir el nivel de vulneración o injusticia respecto a la discriminación laboral por género.

10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?

Creo que primero se debe diagnosticar el problema, luego crear mecanismos que ayude a prevenir o disminuir la discriminación laboral por género en el ámbito local.

ENTREVISTA

TÍTULO: Vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019-2020.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

FECHA: 28/11/2020 **HORA:** 09:30

LUGAR: CHEPÉN

ENTREVISTADOR: ZAMORA VÁSQUEZ, MARIA FERNANDA

ENTREVISTADO: YARITZA SUAREZ

PUESTO: INDEPENDIENTE

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

- ▶ **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

1. ¿Cómo percibe usted que es tratada por el hecho de ser mujer?

En la actualidad existe desigualdad en cuanto las oportunidades entre hombres y mujeres, todavía existe barreras y obstáculos que nos minimizan o tratan como seres inferiores, por el solo hecho de ser mujer; aun, se mantiene la posición de subordinación con discriminación ante el sexo masculino.

2. ¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que no es valorada en su trabajo por género? Explique.

No directamente, pero sí tengo conocimiento de casos de discriminación en lo laboral por género, en personas allegadas a mí.

3. ¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?

Obvio que sí, creo que personas de ambos sexos ya sea varón o mujer, poseemos la misma capacidad para desempeñar con responsabilidad cargos de alta jerarquía.

4. ¿Cómo se sentiría usted, al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?

Tendría sentimientos negativos, pero a la vez todo ello me impulsaría a destacar mucho más en mis actividades o trabajo y que se den cuenta que si soy capaz de lograr lo que me propongo y que merezco ocupar puestos importantes.

5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?

Porque anteriormente a las mujeres se les consideraba el sexo débil, es por ello que su trabajo no era valorado y remunerado de acuerdo a las actividades que realizan.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?

Considero que el hecho de que la igualdad se haya plasmado en la ley, sí ha repercutido positivamente; sin embargo, no hemos logrado como sociedad erradicar del todo la discriminación laboral por género, puesto que en la práctica no siempre se cumple la aplicación del principio de igualdad.

7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?

Hay distintas formas, como un trato desigual en el trabajo en la cual se impide o limita el acceso de las mujeres capaces y eficaces a obtener cargos de mayor responsabilidad y con mejor remuneración;

también por el tema de la maternidad, o por comentarios sarcásticos entre compañeros de trabajo con respecto a las capacidades de la mujer.

8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?

Formar y concienciar a trabajadores, líderes de equipo y directivos sobre la importancia de ofrecer un trato tolerante e igualitario a todos los empleados.

- **OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020.

9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?

Claro que sí, la ejecución drástica de una política pública podría contribuir a la disminución de discriminación laboral por género en nuestra provincia; sin embargo, se debe cumplir con mucha responsabilidad por parte de los pobladores de nuestra provincia.

10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?

Creo que concientizar a la población, brindar charlas entre otros, todo ello a fin de que hagamos de conocimiento que varones y mujeres debemos ser tratados con igualdad.

Anexo 6 ENTREVISTA REALIZADA A 01 EMPRESARIO

ENTREVISTA

TÍTULO: Vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019-2020.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

FECHA: 27/11/2020 **HORA:** 10:43

LUGAR: CHEPÉN

ENTREVISTADOR: ZAMORA VÁSQUEZ, MARIA FERNANDA

ENTREVISTADO: HUGO GONZALEZ

PUESTO: GERENTE DE LA EMPRESA MINERA GREEN FIELD S.A.C

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

- ▶ **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

1. **¿Cómo percibe que se le trata en el ámbito laboral a las mujeres?**
Aún existe la desconfianza en el desempeño de labores, dado su condición de mujer; sin embargo, considero que esto no es más que un perjuicio que con el transcurrir del tiempo se está desechando ya que con resultados se está demostrando que a las personas se juzga por su capacidad para el desempeño de sus funciones y no por el sexo.
2. **¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que la mujer no es valorada en su trabajo por género? Explique.**

Sí, básicamente en temas remunerativo ... he visto casos en que por condición de mujer a algunas trabajadoras se les asigno un sueldo inferior al que se le otorga a un hombre, por una misma labor.

3. ¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?

sí, considero que a las personas se les debe juzgar por su capacidad en el desempeño de las labores asignadas mas no por el sexo que poseen.

4. ¿Cómo cree Usted que se siente una mujer al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?

He notado dos cosas. la primera es que se siente frustrada; pero en alguna oportunidad he notado que se esfuerzan más para demostrar su capacidad; sin embargo, considero que esto no es justo.

5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?

En las instituciones donde he laborado no he notado que no se haya contratado a una mujer dada su condición de mujer, pero es evidente que existen mujeres profesionales que aún son discriminadas tan solo por mujeres; sin embargo, considero que es por un prejuicio insostenible que cada vez se está terminando.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada la mujer, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?

Sí, porque ha permitido observar el desempeño profesional de personas que estaban discriminadas ... pero ojo, considero que no deberían existir este tipo de leyes si no que a los trabajadores se les debe seleccionar sobre la base de su capacidad y no por su sexo.

7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?

Básicamente en el tema remunerativo, ya que muchas veces ante la misma labor, no siempre se da la misma remuneración.

8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?

Que los empleadores en verdad contraten la capacidad de las personas sin tener en cuenta el sexo.

- **OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020.

9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?

sí, porque aún no entendemos la necesidad de evaluar de manera eficiente las capacidades de las personas que se contratan, hay todavía el perjuicio de tener presente el sexo de la persona que se contrata, por encima de la capacidad que puedan tener.

10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?

Los criterios que deberían tener las políticas en esta materia considero que deberían estar orientadas en preparar adecuadamente a los funcionarios encargados de la contratación de personal, además de fomentar la igualdad entre los trabajadores, lo que debería incidir en asegurar un salario justo e igualitario, haciendo primar el principio de igual trabajo igual remuneración.

Anexo 7 ENTREVISTA REALIZADA A 02 ABOGADOS

ENTREVISTA

TÍTULO: Vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019-2020.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

FECHA: 27/11/2020 **HORA:** 17:33

LUGAR: CHEPÉN

ENTREVISTADOR: ZAMORA VÁSQUEZ, MARIA FERNANDA

ENTREVISTADO: EDUARVIC LA ROSA ESPINOZA

PUESTO: ABOGADO

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

- ▶ **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

1. ¿Cómo percibe que se le trata en el ámbito laboral a las mujeres?

Con igualdad de derechos.

2. ¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que la mujer no es valorada en su trabajo por género? Explique.

No, siempre con igualdad.

3. ¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?

Así es, prueba de ello es lo que vivimos actualmente, donde las mujeres alcanzas altos cargos políticos e institucionales.

4. **¿Cómo cree Usted que se siente una mujer al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?**

Impotencia y decepción de estereotipos machistas.

5. **¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?**

Muchas veces por falta de oportunidades e idiosincrasia machista.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

6. **¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada la mujer, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?**

Así es, por que está siendo tratada con igualdad de oportunidades, dando la posibilidad de ser emprendedora, líder, Jefa y de un grupo de personas, capaz de generar eficiencia en sus labores.

7. **¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?**

Clasificando a las mujeres para solo algunas actividades laborales.

8. **¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?**

La educación y cambio de cultura que por varios años nos ha mantenido atado con roles domésticos de la mujer.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020.

9. **¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?**

Así es, mediante charlas y actividades educativas en los colegios, con la finalidad de desterrar pensamientos encasillados.

10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?

La mujer no debe identificarse como sinónimo de actividades domésticas, si no, con potencialidad de transformar la sociedad.

ENTREVISTA

TÍTULO: Vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019-2020.

DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

FECHA: 28/11/2020 **HORA:** 07:48

LUGAR:CHEPÉN

ENTREVISTADOR:ZAMORA VÁSQUEZ, MARIA FERNANDA

ENTREVISTADO:JUAN ANTONIO ALVARADO ESPINOZA

PUESTO: ABOGADO

INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Evaluar la discriminación laboral por género de las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

1. **¿Cómo percibe que se le trata en el ámbito laboral a las mujeres?**
En mi entorno muy bien.
2. **¿En alguna oportunidad ha existido algún indicio que le haya demostrado que la mujer no es valorada en su trabajo por género? Explique.**
No, ninguna.
3. **¿Considera que tanto las mujeres, como los hombres, tienen la capacidad para desempeñar cargos de alta jerarquía dentro de una empresa?**
Sí, por supuesto.
4. **¿Cómo cree Usted que se siente una mujer al no ser tomada en cuenta para ocupar un puesto importante en la empresa o institución?**

De alguna manera discriminada.

5. ¿Cuáles son los factores por los que a veces las mujeres profesionales se encuentran desempleadas?

Por falta de persistencia quizá, porque considero que el mercado laboral es parejo.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Identificar el cumplimiento del principio de igualdad en las mujeres de la provincia de Chepén, 2019 – 2020.

6. ¿Considera que el principio de igualdad ante la Ley, ha tenido una repercusión positiva, respecto a la forma en la que es tratada la mujer, dentro del ámbito laboral? ¿Por qué?

Sí, porque antes de alguna manera se la tenía de lado a las mujeres para ocupar cargos importantes.

7. ¿Cuáles serían las formas en qué se presenta la discriminación por género dentro de su entorno?

Ninguna en mi centro laboral.

8. ¿Cuáles serían las formas para evitar la discriminación por género en nuestro país?

La concientización de valores y respeto para las mujeres, para que estas se puedan desarrollar libremente.

► **OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Analizar el posible contenido de una política pública en contra la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén, 2019 - 2020.

9. ¿Considera usted que debería existir una propuesta de política pública dentro del gobierno local que garantice la disminución de la discriminación laboral por género contra las mujeres de la Provincia de Chepén? ¿Por qué?

Creo que no, ya que veo bastantes mujeres trabajando en la Municipalidad Provincial de Chepén.

10. ¿Qué criterios cree Usted que debe ser considerado en el diseño de la propuesta de política pública dentro del gobierno local a fin

de que disminuya la discriminación laboral por género contra las mujeres?

Criterio generalizador, para que llegue a todos los rincones del Perú no solo en las zonas urbanizadas.