



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

La discriminación indirecta hacia la mujer frente a la desigualdad en la  
regulación salarial, Distrito de Los Olivos, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogada

**AUTORA:**

Gutierrez Baldeón, Clara Claudia ([orcid.org/0000-0002-9275-6766](https://orcid.org/0000-0002-9275-6766))

**ASESORA:**

Dra. Muñoz Ccuro, Felipa Elvira ([orcid.org/0000-0001-9572-1641](https://orcid.org/0000-0001-9572-1641))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal  
Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas  
Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

A todas las mujeres fuertes y luchadoras que siempre buscan abrir camino en lo laboral y mejorar en lo profesional aunque se presente la barrera del tiempo y la desigualdad.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios en primer lugar por siempre estar presente en todo momento, a mis padres por darme el empuje cuando lo necesito, a mi hija que es el motivo y razón por la que no renuncio a nada y a nuestros asesores metodológicos, Dr. Ángel Fernando La Torre Guerrero y la Dra. Felipa Elvira Muñoz Ccuro, por sus conocimientos otorgados y asesorías continuas, con el fin de efectuar una óptima investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>11</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>24</b>
3.1. Tipo de Diseño de Investigación.....	24
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	25
3.3. Escenario de Estudio.....	25
3.4. Participantes.....	26
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.....	27
3.6. Procedimiento.....	27
3.7. Rigor científico.....	27
3.8. Método de análisis de datos.....	28
3.9. Aspectos Éticos.....	28
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>29</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>36</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>37</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>49</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Matriz de categorización.....	26
Tabla N° 2. Lista de entrevistados –abogados litigantes.....	26
Tabla N° 3. Validación de instrumento - Guía de entrevista.....	28

## Resumen

La presente investigación denominado “Discriminación indirecta hacia la mujer frente a la desigualdad en la regulación salarial, Distrito de los Olivos, 2018”; tuvo como objetivo el analizar por qué la discriminación indirecta hacia la mujer influye en la regulación salarial en el distrito de Los Olivos, 2018.

La metodología fue desarrollada con un enfoque cualitativo, con diseño de teoría fundamentada y de tipo básico, el cual se aplicó la técnica de recolección de datos de la entrevista, asimismo de investigaciones iniciales.

En conclusión, aún existe este tipo de discriminación indirecta en la regulación salarial hacia la mujer debido a que aún no se toma en consideración sus capacidades y participación en el mercado laboral, igual ocurre en cargos de igual nivel donde hombres perciben un ingreso superior al de las mujeres esto se debe a que ellos realizan mayor cantidad de horas de trabajo remunerado y ocupan cargos mayores. La sociedad no brinda una igualdad de oportunidades para las mujeres, por lo que esta barrera o llamada también “pared de cristal” no permiten un desarrollo profesional oportuno, segmentando a la mujer en ocupaciones o trabajos estereotipados, además, las empresas no están distribuyendo de forma equitativa en sus puestos de trabajo a hombres y mujeres sin considerar puestos de trabajo masculinizados o feminizados.

**Palabras clave:** *Discriminación indirecta, desigualdad, regulación salarial, desarrollo profesional.*

## **Abstract**

The present investigation called "Indirect discrimination against women in the face of inequality in wage regulation, Los Olivos District, 2018"; aimed to analyze why indirect discrimination against women influences wage regulation in the Los Olivos district, 2018.

The methodology was developed with a qualitative approach, with a grounded theory design and a basic type, which applied the data collection technique from the interview, as well as from initial investigations.

In conclusion, there is still this type of indirect discrimination in the regulation of wages towards women because their abilities and participation in the labor market are not yet taken into account, the same occurs in positions of the same level where men receive an income higher than that of women. Women this is due to the fact that they perform more hours of paid work and occupy higher positions. Society does not provide equal opportunities for women, so this barrier or also called "glass wall" does not allow timely professional development, segmenting women in occupations or stereotyped jobs, in addition, companies are not distributing equitable way in their jobs to men and women without considering masculinized or feminized job.

**Keywords:** Indirect discrimination, inequality, salary regulation, professional development.

## I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, las mujeres han venido luchando por la igualdad de género en numerosos ámbitos de la vida cotidiana por razón de estereotipos y creencias que prohibían el acceso a sus derechos, como ejemplo a esto, en la Segunda Guerra Mundial, los hombres combatían en el frente, mientras que las mujeres entraban de forma intensiva al mercado de trabajo realizando mano de obra a falta del hombre pasando a considerar con el tiempo a las mujeres como una intimidad para el empleo de estos.

En la actualidad se sigue suscitando este tipo de discriminación hacia la mujer, ya no de forma directa, sino indirecta; pese a que el Convenio N° 100 de la OIT desde hace 70 años obligue por ley al empleador pagar lo mismo a mujeres y a hombres ya sea por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Organizaciones como la Unión Europea o la Organización Internacional del Trabajo admiten que la brecha salarial sigue inamovible a pesar de haber implementado políticas de igualdad de oportunidades, es muy limitado su impacto.

A nivel internacional, se ha demostrado en distintos estudios como en muchos países que se sigue manteniendo en el mercado laboral la brecha salarial de género. A nivel global el promedio de la brecha salarial es de 16%, no obstante entre países cambian cuantiosamente como en Pakistán que alcanza un 34%, en tanto en Finlandia es de -10.3%, por lo que en este país las mujeres ganan más que los hombres.

Según el INEI, las mujeres aun desempeñando las mismas labores que los hombres ganan un 29,6% menos; entre los años abril 2018 y marzo 2019, el ingreso promedio mensual para mujeres es de s/ 1,256 nuevos soles y para los hombres el de s/ 1,838 nuevos soles dando obviamente una diferenciación de remuneración. Además cada zona de Lima tiene un ingreso mensual diferente, ubicándose Lima Norte, Los Olivos en el tercer lugar con un salario de s/1,478.6 comprendiendo esta zona también los distritos de Puente Piedra, San Martín de Porres y Santa Rosa.



A pesar que en nuestra legislación existen principios de igualdad y no discriminación que velan por su integridad, han resultado insuficientes, ya que el Estado no ha realizado una política consistente y eficiente que pueda restablecer esta problemática. La sociedad también ha contribuido en cuanto a los prejuicios respecto a las capacidades de la mujer, pudiéndose observar que los empleadores todavía cuentan con más presencia masculina para las labores, desvalorizando así las capacidades, el trabajo y el liderazgo de las féminas llevando a que no se desarrollen profesionalmente.

La causa en la discriminación indirecta no es inmediata, debido a que se basa en causalidad como puede ser en diferencias físicas entre hombres y mujeres, en la construcción social y cultural del género; se dio mayor valor al sexo masculino que sobresalen en los trabajos de fortaleza física asociándose a una mayor retribución, o una determinada estatura como condición de acceso al empleo, o a una característica cultural o social, también en el trabajo a tiempo parcial dando predominancia al sexo femenino, o no pueden acceder o acceden con dificultades a un trabajo a tiempo completo (Lousada, 2014, p. 201).

En cuanto a la **formulación del problema**, se plantea como **problema general**, ¿De qué manera la discriminación indirecta hacia la mujer influye en la regulación salarial en el distrito de Los Olivos, 2018?

Como problema específico 1 se plantea, ¿De qué manera la vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer, en el distrito de Los Olivos, 2018?

Como problema específico 2 planteamos, ¿De qué manera la falta de oportunidades incide el desarrollo profesional frente a la discriminación indirecta hacia la mujer, en el distrito de Los Olivos, 2018?

La **justificación del estudio** es teórica, ya que no se va a modificar ningún aspecto sobre una teoría existente y que me sirven como guías, con el fin de comprender con mayor amplitud las causas de la discriminación indirecta en la regulación salarial por razón de género, considerándolas como el sexo débil, o que desempeñan tareas menos productivas generando menos riqueza, o que entran y salen del mercado laboral impidiendo acumular un salario extra y sin poder escalar

en la jerarquía de las empresas, y además la misma sociedad responsabiliza exclusivamente a las mujeres de las tareas domésticas, reproductivas y considerándolas solo como complemento del ingreso principal, dando lugar a los hombres como el principal proveedor económico.

Asimismo, como justificación metodológica, la presente investigación va a ser desarrollado con un método de tipo básica o pura. Por lo que en la presente investigación se plantea contribuir a nuestra doctrina nacional, obteniendo un mejor conocimiento de la doctrina estudiada y planteada como realidad problemática o problema de investigación.

De la misma manera, es de justificación práctica, debido a que no va alterar la realidad del problema a estudiarse, si no son estudiadas o tomadas en cuenta las conclusiones llegadas con el fin de implementar o proponer estrategias que regule la discriminación indirecta hacia la mujer frente a la desigualdad en la regulación salarial. La presente tesis surge de la realidad actual donde las mujeres no perciben mayor o igual salario así desempeñen las mismas laborales que los hombres. Por tanto, la presente investigación asume relevancia social, cultural, educativa y jurídica.

Como **objetivos**, el **objetivo general** consiste en analizar por qué la discriminación indirecta hacia la mujer influye en la regulación salarial en el distrito de Los Olivos, 2018.

Planteándose como objetivo específico 1, establecer de qué manera la vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer, distrito de Los Olivos, 2018.

Objetivo específico 2, analizar de qué manera la falta de oportunidades incide en la discriminación indirecta hacia la mujer, en el distrito de Los Olivos, 2018.

En cuanto a los **supuestos jurídicos**, se plantea como **supuesto jurídico general** que existe una visión estereotipada del trabajo de las mujeres considerando minusvaloradas sus capacidades y penalizándolas en el mercado laboral viendo

reflejado en los roles de género y puestos de trabajo determinando así una menor remuneración que los sectores masculinizados.

Con respecto al supuesto jurídico específico 1 se plantea que, la vulneración al derecho a la igualdad se daría por implementación de medidas de apariencia y significado neutral por parte del empleador y que tiene un efecto irrazonablemente perjudicial para la mujer contribuyendo así la discriminación salarial cuando se realizan trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y afectando el desarrollo profesional.

Asimismo se plantea como supuesto jurídico específico 2 que , la falta de oportunidades sería perjudicial para las mujeres que para los hombres en cuanto a la distribución de las personas dentro del mercado de trabajo, ya que generalmente son menos atractivas, peor remuneradas y menos posibilidades de ascenso.

## II. MARCO TEÓRICO

Conforme a los **antecedentes internacionales**, para Malia (2018) En la tesis *Brecha salarial por razón de género en España: una aproximación a su análisis y a la explicación de sus causas*, que tuvo como objetivo el estudiar los distintos factores que se asocia a la brecha salarial en España y efectuar las posibles causas que lo motivan. El nivel de investigación para la realización del trabajo es de carácter descriptivo. Se concluye que los hombres reciben mayor salario que las mujeres y se presenta en contratos indefinidos y de tiempo completo en los sectores industriales y de servicios. Que aumenta la brecha salarial a medida que se incrementa la edad; además, se manifiesta más desempleo femenino a causa de los obstáculos de promoción interna de mujeres en la empresa y el ajuste del cuidado familiar con la vida laboral.

Quintana (2018) En la tesis *Discriminación salarial por género en el mercado de trabajo español según el tipo de contrato de trabajador*, tiene como objetivo brindar un análisis socio – laboral para indagar la existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres. Se utiliza la estadística descriptiva y se concluye que en los años 2006-2010 existe una discriminación salarial entre hombres y mujeres, pero con el tiempo se ha reducido, aunque los cargos ocupados son temporales y

parciales para las mujeres.

Barañano (2016) en la tesis *La discriminación indirecta por razón de género*, el objetivo es conocer a fondo el concepto de discriminación indirecta a causa de la controversia en materia de discriminación hacia las mujeres en el empleo. Utiliza el instrumento de recolección de datos en su investigación a través de jurisprudencia y datos estadísticos. Se concluye que la discriminación indirecta hacia la mujer no desaparecerá hasta que se extinga los estereotipos que tiene la sociedad a consecuencia de una cultura, dado la seriedad jurisprudencial es necesario conocer y profundizar sobre la discriminación indirecta, así no se quedarían desprotegidas y causaría un daño a las trabajadoras.

Carvajal (2013) en la tesis *La discriminación indirecta por razón de género en las relaciones laborales*, cuyo objetivo es examinar la presencia de discriminación en los centros de trabajo costarricenses con relación al género del trabajador. Utiliza metodología aplicada y estudio de campo. Se concluye que aun existiendo normas ante estos actos de discriminación no se ha incluido de una adecuada manera y una correcta aplicación, por lo que es necesario implementar por parte de las empresas medidas reales de igualdad en especial la participación del Estado para garantizar la protección a colectivos vulnerables.

Cruz (2014) en la tesis *Poder de negociación y brecha salarial de género: caso chileno*, cuyo objetivo es aportar a través de la teoría de poder de negociación a la nueva literatura de la brecha salarial de género debido a que se señala que las mujeres logran una menos ganancias que los hombres a causa de tener menor poder de negociación. Se utilizó la metodología estadística. Se concluye que la brecha salarial de género se da por la negociación del salario de los hombres recién graduados con el empleador, unas 2 a 3 veces más que las mujeres; que según la literatura, las mujeres no creen ser merecedoras de una retribución o por una posible reacción violenta si negocian por un derecho que les corresponde. La entrega de información del empleador sobre sus utilidades y que pasa con el poder de negociación, permitiendo que las mujeres pidan más salario suprimiendo la brecha de negociación.

**Conforme a los antecedentes nacionales,** los estudios e investigaciones que se aproximan a tratar la discriminación indirecta y el derecho a la igualdad; siendo alguna de ellas, por Callo (2014) En su tesis sobre *La equidad laboral con enfoque diferencial de género para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canas-Cusco- 2014*, el objetivo de la investigación es especificar la desigualdad laboral de género requiriéndose de ello para analizar la realidad social. Se concluye que en la Municipalidad Provincial de Canas no se aplican las mismas prácticas laborales para hombres y mujeres, distinta forma de remuneración por rendimiento a causa del factor cultural e histórico que influye en la manera en que se fijan los salarios e impidiendo la ocupación de puestos de mayor retribución.

Además se debe mencionar en la tesis que tiene como título *La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación?*, elaborado por Castro (2018) para obtener el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social que tiene como objetivo principal es responder a la interrogante mencionada verificando si para los trabajadores a tiempo parcial es válido privarlos de algunos beneficios brindados a los trabajadores de tiempo completo, o si vulnera el derecho a la igualdad a los trabajadores del régimen a tiempo parcial. Se utilizó el test de igualdad. Se concluyó que el tiempo de jornada laboral no es una razón objetiva que sustente el privarlos de beneficios como indemnización por despido arbitrario, beneficios sociales de compensación por tiempo de servicio o por vacaciones, ya que iría en contra del derecho a la igualdad, por lo que es preferente se les otorgue dichos beneficios sociales en proporción a las horas trabajadas con el fin de evitar un desbalance en los costos de trabajo a tiempo completo como el de tiempo parcial (p. 24)

Por otro lado es menester acotar la tesis titulada *Discriminación y brecha salarial por género en el Perú*, elaborada por Ávila (2016) para obtener el grado académico de doctor en ciencias sociales gestión pública y desarrollo territorial, el cual plantea como objetivo que las instituciones reflexionen sobre la discriminación salarial y lograr políticas más equitativas siendo el Estado proponga alternativas de solución a través de las instituciones, mediante una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y la ecuación de Mincer, donde finalmente se concluye que la brecha salarial por razón de género depende los dos factores como el de años

de escolaridad y experiencia laboral potencial de trabajadores dependientes e independientes, mientras su nivel educativo se incrementa de igual forma será su ingreso pero no es proporcional (p.54)

Kcomt (2019) En su tesis sobre *Igualdad remunerativa entre hombres y mujeres. Comentarios a la Ley N° 30709 y su Reglamento*, el objetivo de la investigación es analizar la norma con el fin de precisar si su mecanismo es suficiente para suprimir la discriminación remunerativa y brechas salariales que siguen existiendo en nuestro país. Se utilizó la metodología dogmática jurídica. Se concluye que antes de la Ley N° 30709 y su Reglamento, los tribunales judiciales y administrativos resolvieron este tipo de casos mediante normas nacionales e internacionales, que la promulgación de esta norma no soluciona todo el problema por lo que se necesita aspectos complementarios como se observa de la legislación comparada, como el que las empresas realicen planes o sistemas que den resultados beneficiosos, que la SUNAFIL este mejor capacitada para supervisar y localizar los hechos discriminatorios, que los procedimientos sean más decididos y sanciones reales, que aquellas empresas que cumplen con la normatividad se les brinde incentivos tributarios y acceso a mejores y nuevos mercados, que sean periódicas las evaluaciones con el fin de verificar que se cumpla la norma y una precisa gestión pública estableciendo un sistema razonable.

Valdez (2013) en su investigación de tesis *El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú* cuyo objetivo es proponer cambios en la normativa a efectos de poder sancionar los actos de discriminación en cuanto a la fase de reclutamiento y en la selección de personal. Utilizando la recolección teórica llegó a las siguientes conclusiones: Integrar un modelo de igualdad de género en el Estado, que los inspectores de trabajo revisen documentación en cuanto al reclutamiento y selección de personal modificando la normativa para que puedan tener dichas facultades y la creación de un órgano especializado formando parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables para vigilar dicho cumplimiento.

Por otro lado, en cuanto a las **teorías relacionadas** al tema con respecto al derecho a no ser discriminado, damos hincapié a que este derecho a la igualdad, y el de ser libres en dignidad y derechos, fue una de las premisas básicas en el derecho internacional de la lucha de los derechos humanos y pese a los retos y regresiones, se sigue luchando por una igualdad. En la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 23, tiene como contenido que toda persona tiene derecho al trabajo, a una igualdad salarial sin discriminación y condiciones equitativas asegurando también a su familia por medio de cualquier medio de protección social, entre otros derechos. El presente artículo valora el trabajo como una condición de la dignidad humana siendo un valor y un derecho innato, inviolable e intangible de la persona, comprendiendo la libertad de elección de trabajo de forma equitativa y satisfactoria, así como la protección contra el desempleo.

Como primera categoría sobre **discriminación indirecta**, para Olivares (2018) la discriminación indirecta es un elemento causante de la brecha salarial agravándose más en determinados sectores de ocupación donde la mujer tiene mayor presencia, siendo así que la igualdad de género y el derecho a la no discriminación por razón de sexo viene estipulada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos que fue proclamada en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas recogiendo que toda persona tiene derecho a condiciones laborales equitativas sin distinción por razón de género, en concreto a la igualdad de salario por igual de trabajo (art.23) estipulándose objetivos concretos para enfrentar la discriminación ocupacional y laboral (p. 18 y 19).

Por otro lado, Añón (2013), se forma un supuesto de discriminación indirecta cuando se trata de una forma diferente, basándose en una causa supuestamente neutro pero que tiene un impacto perjudicial y arbitrario hacia los miembros de un determinado grupo protegida por una formalidad antidiscriminatoria (p. 649).

Cabe señalar, para Lousada, (2014) en la discriminación indirecta, el origen no es inmediato ya que se interpone una particularidad de diferencias físicas entre hombres y mujeres, en la construcción social y cultural del género, que hay una mayor retribución en los trabajos de esfuerzo físico, o para acceder a un empleo condicionan a tener una determinada estatura, o una característica social o cultural

como el trabajo de tiempo parcial que prevalece en las mujeres explicando así una causa de roles de género, como también el no poder acceder o a un trabajo de tiempo completo y si lo hacen es con dificultades (p. 201).

En lo acotado por Crespi (2017) La discriminación indirecta es neutra, dirigido a persona de un determinado sexo generando efectos desfavorables, en la mayoría de casos hacia las mujeres. Por lo que el elemento fundamental es el resultado siendo lesivo siendo una retribución menor para un trabajo de igual valor o de un mismo trabajo. (p.19).

Asimismo Caamaño (2001) El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el año 1981 vertió por primera vez los típicos elementos de un caso de discriminación indirecta; ha fijado que se está ante este caso cuando una regla o disposición pronunciada neutralmente en los hechos genera un trato menos favorable para los trabajadores de un cierto sexo y que se menoscaba a los trabajadores a tiempo parcial ya que casi un 90% de trabajadores son mujeres (p.72).

Como primera subcategoría se tiene a la **vulneración al derecho a la igualdad salarial**. Por lo que el principio de igualdad es un principio general de Derecho, que ampara un trato igualitario ante situaciones desiguales y que puede tener dos puntos de vistas o facetas: la formal y material, es decir, igualdad ante la ley e igualdad en la aplicación de la ley, respectivamente. La primera es a manera de un límite al legislador, en tanto la segunda como el límite a los órganos jurisdiccionales o administrativos en su accionar. (Vitteri, 2018, p. 13).

Para Zuta (2019) la igualdad comprende también la existencia de diferencias objetivas y que se debe llegar a establecer un trato igual, es decir, se busca situar a las personas en igual condición, sea por circunstancias, cantidad, calidad o forma, con el fin de que no se establezcan privilegios o excepciones que aparten a un persona de los derechos concedidos a otra. (p.64).

Para Zoco (2017) la igualdad de trato prohíbe toda discriminación según lo establecido por la norma. El mandato de igualdad de trato no evita que se establezcan diferencias pero si exige identificar quienes son los receptores de la norma ante a quienes no lo sean. (p.218).

En el caso peruano, en nuestra Carta Magna en el Título I, Capítulo I, Artículo 2,



inciso 2, de los derechos fundamentales de la persona, nos habla sobre el trato igualitario de las personas ante la ley y el no ser discriminado por razones de raza, sexo, origen, religión, opinión, idioma, condición económica o por cualquier otra naturaleza pero que hasta la actualidad no se está respetando. Así como el artículo 26, numeral 1 hace mención uno de los principios en toda relación laboral, que es la igualdad de oportunidades sin ser discriminado.

Para Poyatos (2019) una definición internacional sobre discriminación de género debe operar desde un panorama material, disponiendo tratos iguales en situaciones iguales y medidas diferentes en beneficio de los grupos pero que desde una perspectiva son iguales y desde otra solicitan que el Estado de un mejor tratamiento, es decir, que no se exige un trato igual a las mujeres como a los hombres debido a que igualdad no es homogéneo con el derecho entre sexos. (p.5).

Como segunda subcategoría se encuentra el **desarrollo profesional**, por lo que para Dante y Gallegos (2011) la desigualdad salarial está vinculado con la educación y otros factores, si en un país se aumentara la educación universitaria y sólo tienen acceso algunos hogares con elevados ingresos económicos seguirá en aumento la desigualdad salarial (p.34).

En cuanto a Rodríguez y Castro (2014) En la teoría basada en los gustos, que fue elaborada por Becker en 1971, el cual aborda un modelo de discriminación racial teniendo tres enfoques, la discriminación del empresario, en donde se tiene prejuicios a grupos menores como el de mujeres ya que solo las contratarán con un descuento salarial; otro enfoque es por parte de los propios trabajadores, el cual varía por ocupaciones pudiendo afectar la productividad de las mujeres en el trabajo, y por parte de los consumidores teniendo actos discriminatorios en contra de la mujer, es decir, a la discriminación de los trabajadores afecta en la reducción de la productividad de las mujeres en contraste de los hombres.

Según estudio del Banco Interamericano de Desarrollo la falta de frecuencia laboral en las mujeres es porque buscan trabajos de medio tiempo, a consecuencia de la carga de tareas domésticas que implica de forma negativa en su carrera laboral, reduciendo así sus habilidades técnicas, tener menos red de contactos y no obtener aumento salarial por experiencia salarial. (Instituto Peruano de Economía, 2019).

Para Ugaz (2018) son necesarias las políticas internas en las empresas para demostrar la presencia de un sistema salarial con el motivo de que un trabajador reciba un aumento o se encuentre en una determinada banda remunerativa, dependiendo de la nota alcanzada por el trabajador, la situación del mercado y del presupuesto de la empresa (p.11).

Para Actis y Atucha (2003) la hipótesis de segregación elaborada por Wainerman en 1996, nos dice que los varones y mujeres cuando trabajan en diferentes sectores económicos aun teniendo un idéntico nivel educativo, a esto se le nombra segregación horizontal; en cambio, cuando concuerdan en el mismo sector pero las mujeres ocupan posiciones más bajas, se denomina segregación vertical.

De acuerdo con la segunda categoría de la investigación es la **desigualdad salarial**, el Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración, nos dice que la mano de obra tanto para hombres y mujeres tendrá una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

En lo mencionado por Arancibia (2018) uno de los factores que explica la diferencia salarial es la cantidad de horas trabajadas, ya que las mujeres tienen menos disponibilidad para trabajar en una empresa, además del trabajo no remunerado, es decir, tareas del hogar, las mujeres realizan el doble de trabajo obligándolas a trabajos de medio tiempo o con flexibilidad horaria (p.4).

Para Cuenca, A., Cassuce, F. y Braga, D. (2020) en la teoría económica clásica disponía que los salarios se determinada de acuerdo a la ley de la oferta y la demanda sin examinar la variedad de la clase obrera. Luego apareció la teoría del capital humano donde Caire & Becker (1967) consideran que la decisión de los salarios es a causa de la variedad de la clase obrera a consecuencia de la inversión en distintos niveles como experiencia y educación que incide en los salarios, productividad y empleabilidad, es decir, lo que se busca es examinar las aptitudes individuales.

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo según Fernández (2010) busca examinar mediante enfoques teóricos la existencia de desigualdad salarial, discriminación, pobreza, desempleo, entre otros; es decir, que depende del mercado laboral y sus características para la remuneración de las personas.

Señala Díaz (2015) Existe discriminación salarial cuando la mujer percibe una retribución distinta a la del hombre por el trabajo realizado, sea idéntico o en valor equivalente. En cuanto a la discriminación indirecta, se basa mayormente en la entrada de la mujer al mercado laboral queriendo eliminar desigualdades remunerativas buscando el reconocimiento de derechos laborales de la mujer. (p.26).

Se da un pago igual por un trabajo igual, esto se encuentra recogida en la Declaración Universal de Derechos Humanos como también en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Teniendo como regla general que la ley prohíbe el pago de una persona no sea menor a otro si realizan trabajos con el mismo esfuerzo, habilidad, responsabilidad y bajo condiciones similares (Blume, 2011, p.237).

Para Gonzáles (2004) Se da discriminación salarial cuando no depende del tipo de trabajo que se produce, sino de color de la piel, sexo o cualquier otro atributo personal. Existen diferentes criterios para revelar este tipo de discriminación. El primer método se basa en las características propias de la persona, como el nivel de educación, las calificaciones y las desigualdades causadas por discriminación. Otro método es el de desigualdades en los grupos, dando a conocer así que la remuneración de la mujer en determinadas ocupaciones y sectores, es generalmente más baja que de los hombres (p. 10).

Para Oelz, M., Olney, S. y Tomei, M. (2018-2019) Por lo general, el factor educación y otros atributos del mercado demuestran parcialmente la magnitud de la brecha salarial de género. En varios países, las mujeres tienen un nivel de educación superior al de los hombres que muestran la misma categoría ocupacional, pero que cobran salarios inferiores, por lo que las mujeres obtienen un rendimiento salarial inferior a pesar de su educación y tengan la misma categoría ocupacional; además, que los salarios se desvalorizan en empresas y ocupaciones feminizadas (p.5).

Para Espuny (2018) El salario de la mujer con la del hombre es menor, ya que la mujer reemplaza al hombre en faenas más penosas, siendo en el sector industrial que perciben un sueldo inferior al del hombre ya sea que su trabajo sea menos pesado. (p.377).

Ortiz (2017) Existen factores que explican la brecha salarial, primero porque son

los hombres que mayormente se encuentran trabajando concediéndoles mayores ingresos ya sea por el nivel técnico o por el cargo de ocupan, por la productividad y la discriminación (p.10).

Las mujeres son las peores remuneradas de la economía y las que más participan en sectores pocos dinámicos enfrentándose así a la “pared de cristal”; 6 de 10 mujeres realizan trabajos de servicios domésticos, educación, salud y comercio, en tanto los varones, 6 de 10 trabajan en actividades empresariales, construcción, comercio, inmobiliarias y de alquiler, entre otros, por lo que tienen un promedio de 58% más de salario por ser sectores más masculinizados y tienen un puesto de decisión en mayor porcentaje a nivel del sector privado. En cambio en el sector público los funcionarios 6 de 10 son varones profundizándose a medida que va subiendo la jerarquía en los poderes del estado. (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, s.f.)

Para Chung (2019) el principio de remuneración por igual trabajo prohíbe el pago de remuneración sea menor de la que recibe otra persona con el mismo trabajo y agregando el cuadro de categorización solo se combatirá los supuestos de discriminación directa; en cambio, con el principio de remuneración por trabajo de igual valor resuelve en caso existan dos puestos de trabajo distintos se puede valorizar en el mismo nivel y ser retribuidos de forma igual permitiendo fiscalizar y eliminar los supuestos de discriminación directa e indirecta pudiendo en esta última erradicar la jerarquización sin requerir un motivo.

En las distintas investigaciones, Barrantes, R. y Matos, P. (2019) sobre la desigualdad salarial por género, se evidenció la existencia de lo mencionado entre mujeres y hombres cuando ambos realizan similares trabajos o siendo del mismo valor siendo este una razón primordial de desigualdad; sin embargo, en otros estudios no se encontraron relevante el factor discriminatorio para comprender la desigualdad salarial, sino el factor tiempo, es decir, las horas trabajadas por las mujeres son menores que la de los hombres recibiendo así un menor salario. En Perú, según lo analizado por Ñopo y Hoyos (2010) prácticamente duplican en los diez años primeros dentro del mercado laboral roles de género o la discriminación, teniendo como factor el ambiente geográfico, hijos y nivel educativo.

La primera subcategoría es la **falta de oportunidades**, por lo que de acuerdo al

Convenio N° 111 Sobre discriminación en el empleo y ocupación nos dice que: La igualdad de oportunidades será alterado o anulado cuando se dé la exclusión, preferencia o distinción por creencias religiosas, color de piel o por su sexo en una ocupación o empleo; pero en caso de ser clasificadas para un determinado empleo no se considerará como discriminación.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) las féminas tienen una participación de 2.2% considerándose muy baja en cuanto al sector de construcción pero que al mismo tiempo es donde existe un salario promedio más alto para ellas; es decir, en ocupaciones o cargos más altos es donde se encuentran menos mujeres.

Sánchez (2017) Se han identificado categorías que fueron creadas para ser ocupados por mujeres siendo una remuneración menor a los puestos equivalentes en otros sectores, como son en la actividad alimentaria o textil. Siendo que las organizaciones sindicales donde existe un carácter fuertemente masculinizado, mantengan o incrementen su status y salario.

Al respecto, CEPAL (Comisión Económico para América Latina y el Caribe) en el año 2019 informó que América Latina y el Caribe son las regiones con más desigualdad en el mundo en cuanto a figuras macroeconómicas, institucionales, productivas y socioculturales, dentro de ello está brechas salariales de género, entre otros, que actúan como obstrucción para una participación mayor de las mujeres. (Rodríguez, 2019)

La OIT, desde los siglos XX y XXI la legislación de los países latinoamericanos y europeos como también del Perú, optaron por una política positiva lo que logrará llegar a la igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres; por lo que no se trata de transformar una sociedad sexuada en asexuada sino eliminar los roles concedidos por una tradición discriminatoria. (Pacheco, 2012).

Para Gómez (2001) Se considera como “ayuda” a las actividades femeninas en cuanto al salario, trabajo productivo, cualificación y formación, contribuyendo a la discriminación y estancamiento de las mujeres, considerando a la actividad laboral como secundaria, al trabajo femenino como “ayuda” sostenimiento del hogar o como un salario suplementario. Es así que los hombres aceptan que las mujeres laboren en sectores subordinados oponiendo a que accedan a puestos superiores.

(p.135).

Está obligado el Estado a desdoblarse para hacer que la mujer desarrolle plenamente su potencial como persona, con condiciones iguales al hombre considerando sus derechos fundamentales. Son llamados derechos sociales en la relación laboral ya que se designa a favor de un grupo de personas con desventajas en lo económico-social; siendo diferente los llamados derechos de la libertad. (Landa, 2014).

La segunda subcategoría es la **vulneración a la libertad de trabajo**, la Constitución Política del Perú, regula en su artículo 2 inciso 15 sobre Derechos fundamentales de la persona, nos dice que toda persona tiene derecho a trabajar libremente. De acuerdo a Álvarez (2013-2014) La discriminación es un trato que se brinda a una persona o grupo de personas por razón de sus vinculaciones sociales resultando desfavorable ya que los ubica en una posición socio-jurídica de desigualdad, concurriendo a tres elementos: una conducta jurídicamente significativa, es decir, las decisiones relevantes como ejemplo reclutamiento de personal, las condiciones de trabajo, la clasificación de personal, promoción profesional, despido, etc. Otro elemento es la vinculación de las personas afectadas a un grupo social determinado, dado que todos analizamos y procesamos información categorizando mentalmente, y finalmente si se sitúa a las personas vinculadas a grupos sociales en una posición socio-jurídica de inferioridad, quiere decir, que a las personas les perjudica directamente por la categoría en el que se les clasificó o se imagina un entorno social fomentando a rebajar las condiciones de vida y el trabajo de las personas (p.6).

Para Vaca (2019) ) Si bien se ha incrementado la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral en recientes décadas, no va de la mano con un mayor tiempo dedicado al trabajo no remunerado por parte de los hombres, por lo que no logran entrar al mercado laboral, o si lo hacen son de menor calidad.

En la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres, en su artículo 1, prohíbe dicha discriminación, para ello se le impone obligaciones que deben cumplir las empresas justificando la disimilitud remunerativa o el igualar las compensaciones en casos donde no exista ningún sustento; por lo que los empleadores deben implementar un cuadro de categorías

y sus funciones detallando en un cuadro las categorías y funciones de los trabajadores, también sobre los puestos de trabajo incluyendo su categoría, la descripción general de los puestos de trabajo justificando su agrupación en una categoría y la jerarquización de las categorías por valoración y la necesidad de la actividad económica. Esto permitirá identificar que trabajadores realizan sus labores de una misma categoría, pretendiendo que tengan ingresos igualitarios. Pero existen excepciones donde el empleador tiene la facultad de mantener el mismo salario remunerativo de un trabajador si se produjera un cambio de la estructura salarial u organizacional, degradación, ajuste razonable u organizacional, así sea que el valor asignado al puesto de trabajo sea de un nivel remunerativo inferior. Existen también justificaciones de trabajadores que pueden percibir diferente remuneración teniendo una misma categoría como el desempeño, la antigüedad, escasez de oferta de mano de obra, la experiencia laboral, sindicalización, el costo de vida, el lugar de trabajo, perfil académico, entre otros. La ley N° 30709 nos dice que, si en caso existiera discriminación directa o indirecta en cuanto a las remuneraciones por razón de género, el empleador deberá demostrar que los puestos de trabajo son diferentes o no tienen un valor igual; en caso se manifieste que los puestos de trabajo son diferentes se considerará el perfil de los trabajadores responsables.

Con la presente ley, se exige al empleador incrementar un cuadro de categorías detallando también sus funciones así como los puestos de trabajo, descripción que justifique el puesto de trabajo y jerarquización en base a la necesidad de la actividad económica y su valoración, asimismo deben informar a sus trabajadores de la implementación de las políticas salariales en el centro laboral, debiéndose realizar al inicio de la relación laboral o en alguna modificación de la mencionada política siendo no necesario integrar los montos que conforma la estructura salarial de la empresa. Siendo necesario que cuenten con una política interna permitiendo que sus ingresos sean equivalentes, exceptuando razones válidas y justificadas para distinguir sus ingresos remunerativos buscando la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

Cabe señalar que conforme a lo agregado por Rey (2017) la discriminación por sexo es la más antigua y persistente en el tiempo, en la Constitución española se

prohíbe la discriminación por razón de sexo pero en las normas internacionales y nacionales se usa la palabra género; ambos conceptos no son equivalentes, ya que “sexo” es una característica física del individuo y “género” es la construcción cultural asignados a las funciones sociales y naturales a mujeres y hombres, por ello, la discriminación se realiza por la ideología de género. (p. 147).

En el Decreto Supremo N° 002-2018-TR que es el reglamento de la presente Ley donde se impuso el cuadro de categorización, funciones y remuneraciones teniendo concordancia con el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor teniendo una diferencia con el principio de remuneración por igual trabajo.

Finalmente, en la investigación tengo enfoques conceptuales como: **neutro**, que no hay diferencias o inclinaciones para nadie. Por otro lado, los **principios**, son normas donde las personas se deben regir para actuar con igualdad, honestidad y libertad por medio de nuestra forma de ser y razonar. Asimismo, **rol**, viene a ser la función que debe realizar un individuo a cargo de alguien o por iniciativa propia. Del mismo modo, **erradicar**, es eliminar o destruir algo que causa situaciones desagradables o perjuicio. Por último, **capital**, es el dinero invertido por uno mismo o de una empresa con el fin de satisfacer necesidades o realizar una actividad concreta para obtener ganancias económicas.

### III METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de diseño de investigación

El enfoque de la presente investigación es cualitativa de corte interpretativo porque, se busca explicar el fenómeno o problema de investigación en base a una teoría sostenida en conceptos recogidos que se vinculan al tema investigado, más aún cuando las teorías que desarrollan el tema no son suficientes o acordes a la realidad problemática investigada: toda vez que son desfasadas y no se adhieren completamente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 471). Por lo que Valderrama (2014) sostiene que “en el diseño de investigación se deberá consignar lo fundamental a fin de lograr la misión del trabajo estudiado, para así responder incertidumbres que el autor se propone despejar” (p. 120). Dando lugar a que la



investigación se tendrá que desarrollar solo lo indispensable y principal para así obtener respuestas a las preguntas formuladas.

El diseño que se aplicó fue Teoría Fundamentada, para Chamaz (citado e Bonilla y López, 2015), comprende el vínculo entre el investigador el cual busca el objeto a estudiar con base a las acciones de los participantes de la investigación con la evaluación y recolección de datos con el fin de construir una teoría (pp. 306-307). Por lo cual se logró obtener respuestas y desarrollar teorías sobre la discriminación salarial aún existente en nuestros tiempos.

Es de tipo investigación básica, por lo que según Marín (2008) “La investigación básica, Pura o dogmática se caracteriza en crear nuevas teorías o cambiar las ya conocidas, desarrollar las teorías científicas o filosóficas, pero sin compararlas con ningún aspecto práctico” (párr. 1). Por ello en la investigación sobre “**La discriminación indirecta hacia la mujer frente a la desigualdad en la regulación salarial, Distrito de los Olivos, 2018**” se ha recurrido a la técnica de recolección de datos mediante libros, revistas indexadas, tesis, teniendo por finalidad recopilar información para ir creando una base de datos que va a alimentar el conocimiento previo existente basada en principios y leyes.

### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

En el presente estudio, se seleccionó una categoría dependiente el cual fue la discriminación indirecta, teniendo dos sub categorías; la vulneración al derecho a la igualdad salarial y el desarrollo profesional. La categoría independiente, fue la desigualdad salarial, teniendo dos subcategorías; la falta de oportunidades y desarrollo profesional.

**Tabla 1: Matriz de categorización**

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS
La discriminación indirecta	Son prácticas o conductas formalmente neutras en las que el sexo no es objeto de consideración inmediata a la hora de adoptar la decisión discriminatorio pero sí que lo es por el	-Vulneración al derecho a la igualdad salarial.  -Desarrollo profesional

	impacto adverso que tiene a un colectivo históricamente discriminado.	
La desigualdad salarial	Llamado también brecha salarial, es la diferencia entre el salario de los hombres y mujeres como porcentaje del salario masculino	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faltas de oportunidades.</li> <li>- Vulneración a la libertad de trabajo</li> </ul>

### 3.3. Escenario de Estudio

El presente trabajo de investigación se realizó en el distrito de Los Olivos, ya que se tuvo en cuenta el entorno social y humano, por ello es necesario detallar que las entrevistas que se realizó fue para adquirir mayor información de especialistas en Derecho Laboral, expertos que conozcan a profundidad el problema de investigación y abogados litigantes en materia laboral.

### 3.4 Participantes

De acuerdo a los participantes en la investigación, son profesionales en Derecho con especialización en lo Laboral, así como abogados independientes, por lo que cuentan con una amplia experiencia en lo desarrollado de la investigación.

Es así que, en este estudio fueron 06 los participantes, detallado a continuación.

**Tabla 2: Lista de entrevistados –abogados litigantes**

NOMBRE	GRADO ACADÉMICO	INSTITUCIÓN O CARGO	AÑOS DE EXPERIENCIA
José Arturo Calderón Castillo	Abogado especialista en derecho laboral	Estudio Jurídico Martínez y Torres Calderón, abogados	10 años
Miguel Ángel Díaz Cañote	Magister - Juez Superior Laboral	Poder Judicial – Corte Superior de Justicia de Lima Este – Sala Laboral Permanente	27 años como abogado 11 años como magistrado
Rocío Villalobos Wong	Abogada	Secretaria Judicial del Juzgado de Paz Letrado	10 años
Catherine Rodríguez Lazarte	Abogada	Sub Gerente de relaciones laborales del Banco de Crédito BCP	6 años

Yohana Saavedra Acevedo	Abogada	Líder del Área Laboral en Fernández-Dávila Abogados.	8 años
Freddy Jiménez Arangoitia	Abogado	Defensa privada de autoridades en el Sub Sistema de Justicia de corrupción de funcionarios, crimen organizado y lavado de activos.	10 años

Fuente: Elaboración propia, 2018.

### 3.5 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Hernández, Fernández y Baptista nos refieren que estas pueden ser o bien las entrevistas abiertas, la revisión documental, la observación no estructurada, la discusión dentro de grupos o comunidades, el registro y evaluación de historias de vivencias o experiencias personales (2014, p.9). En nuestro caso, hemos de optar por las técnicas de recolección de datos mediante entrevistas, la revisión de archivos e información o revisión documental.

Por ello, en la técnica de recolección de datos consistió se trabajó una guía de entrevista que consistió en 9 preguntas a abogados expertos en materia laboral, de la cual se obtuvo diversas opiniones.

### 3.6. Procedimiento

Se procedió en principio con la identificación de la realidad problemática, siguiendo con la elaboración de la matriz de consistencia, antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas y conceptos que fueron recolectados de distintos libros, revistas indexadas, tesis, entre otros documentos que aportaron a la investigación, para luego pasar a la parte metodológica ordenando los instrumentos aplicados en el escenario de estudio siendo esto la guía de entrevista a expertos, donde se adquirió diversa información que contribuyeron en el desarrollo de la investigación. Para terminar se obtuvo los resultados de los instrumentos aplicados, donde se examinó, explicó y se discutió con los antecedentes planteados y las teorías relacionadas al tema, terminando con las conclusiones.

### 3.7. Rigor Científico

La presente investigación elaborada contó con rigor científico ya que se trabajó con una adecuada organización y estructuración acatando con la ética que emplea el autor y confiabilidad de los materiales aplicados. A ello la confiabilidad de los instrumentos fue consolidado por medio de la ficha validación otorgada a expertos de la materia de investigación.

**Tabla 3 – Validación de instrumento - Guía de entrevista**

Validación de Instrumento			
Instrumento	Datos Generales	Cargo o institución	Porcentaje
Guía de entrevista	Vilela Apón, Rolando	Docente UCV – Lima Norte	95%
	Aceto, Luca	Docente UCV – Lima Norte	95%
	La Torre Guerrero, Ángel Fernando	Docente UCV – Lima Norte	95%

**Fuente:** Elaboración propia, 2018.

### 3.8. Método de análisis de la información

Se revisó la información con distintos métodos de investigación, las cuales son:

Método inductivo, el cual se recopila información de pequeñas conclusiones con el fin de crear una conclusión general del tema a investigar.

Método deductivo, donde se busca una conclusión precisa entre numerosa información general.

Método interpretativo, el cual se analiza todo documento jurídico que tenga concordancia con el tema investigado y darle una interpretación idónea en cuanto a la discriminación indirecta hacia la mujer frente a la desigualdad en la regulación salarial, Distrito de Los Olivos, 2018.

Método sistemático, donde se descifraron los datos de las entrevistas realizadas a los especialistas y se contrasta con los diversos criterios obtenidos.

Método hermenéutico, debido a que se ha comentado, desarrollado e interpretado la posición de los entrevistados, con el fin de formar la investigación.

Método descriptivo, el cual me permite analizar la recolección de dato con el fin de ahondar de forma generalizada lo investigado.

### **3.9. Aspectos éticos**

Esta investigación cumple con las expectativas indicadas por la Universidad César Vallejo, respetando los derechos de autor como está estipulado en el Decreto Legislativo N° 822, norma sobre el Derecho del Autor y citando bajo el estilo APA 7ma. Edición 2019, por ello el trabajo científico cumple con las éticas y preceptos legales. Teniendo confiabilidad, dado que se recopiló de fuentes confiables y veracidad ya que cuenta con citas textuales. Es por ello que la presente investigación cumplió con las exigencias del marco de investigación, por lo que acredita autenticidad al haber recogido información de diversas investigaciones científicas, infiriendo lo más relevante sin cambiar su naturaleza.

## **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En el Objetivo General que tiene por finalidad analizar por qué la discriminación indirecta hacia la mujer influye en la regulación salarial en el distrito de Los Olivos, 2018, donde la pregunta N° 1 es ¿Considera usted, que existe discriminación indirecta hacia la mujer ante la desigualdad en la regulación salarial? Donde los expertos respondieron lo siguiente: Arturo Calderón y Miguel Ángel Díaz Cañote coinciden en su respuesta señalando que si existe este tipo de discriminación indirecta afectando en la regulación salarial de las mujeres. Por ello el Juez Superior Laboral Miguel Ángel Díaz Cañote resalta el inciso e) del artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. En cambio para la Dra. Rocío Villalobos Wong, en su experiencia profesional no ha tenido la posibilidad de llevar este tipo de caso, por lo que no puede alegar si existe o no discriminación indirecta hacia la mujer frente a la desigualdad salarial. Teniendo otro punto de vista, existe una concordancia con los Doctores Freddy Jiménez Arangoitia, y Catherine Rodríguez Lazarte, considerando que no existe este tipo de discriminación hacia la mujer, ya que la remuneración

salarial se ampara en los rangos salariales ya establecidos como la formación académica y experiencia laboral sin importar el género. Un comentario parecido tiene la Dra. Yohana Saavedra Acevedo, ya que nos dice que no existe este tipo de discriminación en materia salarial, debido a que depende de criterios como el grado de preparación de cada trabajador, el tiempo de servicios y experiencia salarial; pero si considera que en empresas industriales, los varones son mayormente considerados para el puesto, accediendo a una línea de carrera y por ende una mejor remuneración. Si bien parece un acto discriminatorio este se puede sustentar bajo criterios objetivo de cada compañía.

La pregunta N° 2 del Objetivo General es ¿Considera usted, que existen ocupaciones que discriminan el trabajo predominantemente en las mujeres?, donde dos de los especialistas en el campo coincidieron en afirmar que si existen ocupaciones donde predominan las mujeres discriminándolas en otras actividades. El abogado especialista en derecho laboral José Arturo Calderón Castillo dio ejemplos como modelaje, enfermería, secretariado, etc., donde podemos observar que no son rangos de un nivel o rango superior y donde podrían ganar la misma remuneración de los hombres y para el Dr. Miguel Ángel Díaz Cañote, los estereotipos sociales y culturales influyen en la elección de ocupaciones o carreras profesionales donde el reconocimiento económico es bajo. Sin embargo, para la Dra. Rocío Villalobos Wong, la Dra. Catherine Rodríguez Lazarte y la Dra. Yohana Saavedra Acevedo, están de acuerdo con que existen labores que son destinadas para los varones debido a la naturaleza de la prestación o por una labor donde se ejercerá fuerza física, pero ello no se debe considerar un supuesto de discriminación. Finalmente para el Dr. Freddy Jimenez Arangoitia, no existen ocupaciones que tengan diferencia con el género.

La pregunta N° 3 del Objetivo General es ¿Considera Ud. Que las capacidades de las mujeres están minusvaloradas para ascender a un cargo de dirección u ocupar un puesto de confianza? Se obtuvo como respuesta de los especialistas: José Arturo Calderón Castillo y Miguel Ángel Díaz Cañote coinciden en afirmar que no consideran a las mujeres para ocupar cargos superiores. El Juez Superior Laboral comenta que el año pasado, antes de iniciar la pandemia, que de cada cuatro gerentes solo una era mujer en el sector privado, concluyendo que las mujeres trabajan menos tiempo o interrumpen su carrera por el cuidado familiar o del hogar.

En cambio para la Dra. Rocío Villalobos Wong, como lo mencionó anteriormente, no conoce sobre estos casos pero que considera que si se diera el caso debería ser estudiado a fin de determinar si se produjo o no la supuesta discriminación. Por otro lado, los doctores Catherine Rodríguez Lazarte, Yohana Saavedra Acevedo y Freddy Jiménez Arangoitia, no consideran que se minusvalorase las capacidades de las mujeres para ascender a un cargo, ya que esto se mide por rendimiento, formación académica y experiencia en el puesto sea para mujer u hombre.

El Objetivo específico 1, tiene como propósito determinar de qué manera la Vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer, distrito de Los Olivos, 2018, donde se formuló la pregunta 4: ¿Cómo la vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer? Ante ello el Abogado especialista en laboral, José Arturo Calderón Castillo respondió lo siguiente: Que el sexo de una persona no debería ser un obstáculo de la desigualdad salarial, pero si ocurre esto se puede subsanar con el principio de la primacía de la realidad. Se vulneraría el derecho a la igualdad en casos donde predomina su participación la mujer pero aun así tiene un salario menor al de la actividad donde predomina el hombre, dando implicancia en la regulación salarial y por lo que es difícil de supervisar. Para el Juez Especialista Laboral Miguel Ángel Díaz Cañote, la discriminación remunerativa se presenta cuando se establecen diferencias salariales basadas en el sexo pero sin la existencia de criterios objetivos. Por otro punto, la Dra. Catherine Rodríguez Lazarte la vulneración al derecho a la igualdad afecta directamente a la regulación salarial y que lo debemos combatir con la sustentación en capacidad, formación académica y experiencias. En la opinión del Dr. Freddy Jimenez Arangoitia, no tiene conocimiento sobre la desigualdad salarial por cuestiones de género en los Gobiernos locales. Con respecto a la Dra. Yohana Saavedra Acevedo considera que ambos aspectos no se sustentan mutuamente porque nuestro país ya cuenta con una regulación en materia salarial sólida pero que puede ser mejorada, esto va a depender de cada compañía implementado una política salarial donde no contemple actos discriminatorios para el desarrollo profesional de la mujer. En cambio, para la Dra. Rocío Villalobos Wong considera que esta pregunta es confusa.

De igual manera, se propuso la pregunta N°5 en el Objetivo Específico 1: ¿Considera usted, que se vulnera el principio de igualdad y no discriminación en la libertad de empresa? Por lo que los especialistas Miguel Ángel Díaz Cañote, José Arturo Calderón y la Dra. Catherine Rodríguez Lazarte, coinciden en que no se vulnera el principio de igualdad y libertad de empresa refiriendo que toda persona tiene la libertad de realizar actividad económica con su patrimonio por lo que no implica que se vulnere el principio de igualdad y no discriminación. De ocurrir dicha vulneración menciona a doctrinarios como Robert Alexy, Orozco Solano y Díez-Picazo que escribieron sobre la ponderación de derechos el cual busca dirimir el problema entre derechos fundamentales, por lo que el derecho a la igualdad predomina del derecho de libertad de empresa. Para la Dra. Rocío Villalobos Wong y la Dra. Yohana Saavedra Acevedo coinciden en que la Constitución concibe el derecho a la igualdad y protege de la discriminación por razón de género y que la normativa sobre los derecho sociales y económicos en primera instancia no se observaría discriminación en la libertad de empresa. Sin embargo, para el Dr. Freddy Jiménez Arangoitia, considera que el principio de igualdad va relacionado con el principio de Libertad de empresa, por lo que no tiene conocimiento que existan factores internos o externos que sean opuestos entre sí.

En cuanto a la pregunta 6 planteada en el Objetivo Específico 1 sobre: ¿Considera Ud. Que la Teoría del valor comparable es la clave para desincentivar la desigualdad salarial y combatir la discriminación salarial? Los especialistas como el Dr. Miguel Angel Cañote, el Dr. Freddy Jiménez Arangoitia, la Dra. Yohana Saavedra Acevedo, el Dr. José Arturo Calderón Castillo y la Dra Catherine Rodríguez Lazarte, coinciden que la Teoría del valor comparable busca que se otorgue una remuneración igual para trabajos distintos para desincentivar la desigualdad salarial y discriminación salarial. El abogado especialista José Arturo Calderón Castillo nos menciona un artículo del autor Ivan Blume donde indica que un empleador puede otorgar incentivos pero que estos deben ser justificados en razones objetivas como antigüedad, por mérito, eficacia, etc., con el fin de evitar una discriminación. Sin embargo, para la Dra. Rocío Villalobos Wong, no todo trato desigual constituye un supuesto de discriminación, además, que para ocupar un cargo dentro de una empresa se requiere de capacitación, habilidades y destrezas propias de la prestación de servicio y que el Tribunal Constitucional se ha



pronunciado en sentencias como STC N° 045-2004-PI-TC y STC N° 05157-2014-PA/TC, por lo que no se puede sostener discriminación en la diferencia salarial por razón de los cargos desempeñados.

Por otro lado, tenemos el Objetivo Específico 2 que tiene como finalidad establecer de qué manera la falta de oportunidades incide en la discriminación indirecta hacia la mujer, en el Distrito de Los Olivos, 2018, por ello se planteó la pregunta N° 7: ¿Considera usted, que la falta de oportunidades laborales, incide en la discriminación indirecta hacia la mujer? Dando respuesta, el juez especialista laboral Miguel Ángel Díaz Cañote, que la falta de oportunidades si incurre significativamente, dando como ejemplo en el reclutamiento de personal dando una apariencia neutra, pero que afectan a las mujeres, que genera un impacto adverso. En cambio para el Abogado especialista laboral José Arturo Calderón Castillo, admite que aún sigue existiendo este fenómeno social donde se da privilegio al hombre frente a la mujer, pero deja una interrogante la cual es ¿si ambos estudiaron en la misma universidad, son del tercio superior, tienen la misma maestría, a quién se debe contratar?, por lo que dio una perspectiva el cual es que debe obtener el trabajo aquel que tenga mayor capacidad, por lo que no sería una discriminación por razón de sexo. Es por ello la dificultad de supervisar la igualdad laboral por razón de sexo. Para la Dra. Rocío Villalobos Wong, el Dr. Freddy Jimenez Arangoitia y la Dra. Yohana Saavedra Acevedo, coinciden en que las oportunidades laborales no están al alcance para toda la población, es decir, tanto para hombres y mujeres y esto es acorde con la coyuntura política y económica que atraviesa el país. Sin embargo, debe establecerse parámetros de estudio a fin de determinar si existe discriminación al momento de postularse a un puesto laboral. Por otro lado la Dra. Catherine Rodríguez Lazarte no considera oportuna esta premisa ni mucho menos sustentable.

En la misma línea, se abordó la pregunta N° 8 en el Objetivo Específico 2 de la siguiente manera: ¿Considera usted, que existen otros medios distintos a los de comunicación que sirven para canalizar ofertas de trabajo para la mujer? Se dio respuestas distintas, como para el Juez especialista laboral, Miguel Ángel Díaz Cañote, sí se debería incrementar y diversificar la mayor cantidad de medios posibles para permitir canalizar más las ofertas de trabajo para la mujer. En cambio para el abogado especialista laboral, José Arturo Calderón Castillo, el Dr. Freddy

Jiménez Arangoitia y la Dra. Catherine Rodríguez Lazarte, coinciden en que realizar este tipo de acto de canalizar ofertar de trabajo para la mujer se podría entender como un acto discriminatorio, por lo que considera que es adecuada la propagación de ofertas de trabajo ya que la mayoría de la población tiene alcance a medios tecnológicos. Para la Dra. Rocío Villalobos Wong y la Dra. Yohana Saavedra Acevedo, las redes sociales también constituye una fuente de difusión para las oportunidades laborales debido a que son de mayor alcance para la población y también las referencias personales o solicitudes de trabajo presenciales.

Por último, se formuló la pregunta N°9 en el Objetivo Específico 2: ¿Considera usted, que la falta de oportunidades de trabajo hacia la mujer, origina una desigualdad en el desarrollo de la actividad laboral? Se obtuvo como respuesta lo siguiente: El Dr. Miguel Ángel Díaz Cañote y la Dra. Catherine Rodríguez Lazarte, coinciden en afirma que los estereotipos sociales y culturales hacen que el mercado laboral sea dominado por los hombres generando una falta de oportunidades de trabajo para la mujer causando así la aceptación de una remuneración desigual al de los hombres, por lo que el objetivo es quebrantar la conexión entre sueldo bajo y trabajo feminizado, por lo que la falta de oportunidades laborales no contribuye con ese fin.

Sin embargo, para José Arturo Calderón Castillo, no tiene nexo la falta de oportunidades laborales con la desigualdad en el desarrollo de la actividad laboral, ya que dicha actividad lo realiza tanto el hombre como la mujer, teniendo el mismo punto de vista el Dr. Freddy Jiménez Arangoitia y la Dra. Yohana Saavedra Acevedo. Pero lo que sí está de acuerdo es que la falta de oportunidades de trabajo hacia la mujer genera desigualdad o discriminación dentro de una empresa, ya que si existen menos mujeres en un centro laboral, si puede incentivar la discriminación del empleador y sus colegas varones. Por otro lado, la Dra. Rocío Villalobos Wong, precisa que el Tribunal Constitucional refiere que no todo trato diferenciado constituye discriminación o se vulnere el derecho a la igualdad, sin embargo, todo acto que quiebre el derecho a la igualdad por razón de género, origina que las oportunidades no sean accesible para todos.

## **DISCUSIÓN**

La discusión en la presente investigación es sobre la reproducción de las respuestas obtenidas en las entrevistas. En el objetivo general: Analizar por qué existe la discriminación indirecta hacia la mujer influye en la regulación salarial en el distrito de Los Olivos, 2018. Por lo tanto, en la guía de entrevista se encontró que, para los expertos este tipo de discriminación continua siendo un fenómeno social, ya que se subvalora el trabajo de las mujeres así como la existencia de ocupaciones que las discriminan por lo que también no pueden ascender a un cargo mayor, por cuanto, las mujeres trabajan menos horas o interrumpen su carrera a causa del cuidado familiar y hogar, ello coincidió con la teoría de Olivares (2018) se pudo encontrar que la discriminación indirecta es el elemento causante de la brecha salarial puesto, a razón de ello es que se encuentra estipulada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aludiendo que toda persona tiene derecho a condiciones laborales equitativas y una igualdad salarial sin discriminar el género. La discriminación indirecta para Lousada (2014) no tiene un origen inmediato debido a las diferencias físicas entre hombres y mujeres, teniendo mayor retribución aquel que realiza esfuerzo físico, o para acceder a un empleo se condiciona la apariencia física como el contar con una determinada estatura al igual en una característica cultura y social.

En la Ley N° 30709 Ley que prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres, las empresas fueron impuestas a implementar un cuadro de categorías permitiendo a los trabajadores tengan ingresos igualitarios en una misma categoría; sin embargo, los demás entrevistados negaron la existencia de este tipo de discriminación a causa de la existencia de criterios por parte de las empresas considerando el tiempo de servicio y/o grado de preparación para que se dé una remuneración equilibrada; por lo que coincidió con lo argumentado con Ugaz (2018) sobre las políticas salariales en las empresas con el fin de que el trabajador perciba un aumento o se encuentre en una categoría remunerativa teniendo en consideración el presupuesto de la empresa y la situación del mercado.

En relación al objetivo específico uno: Determinar de qué manera la Vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer, distrito de Los Olivos, 2018. Donde los entrevistados dicen que la vulneración al derecho a la igualdad afecta directamente

a la regulación salarial ya que la participación del hombre predomina al de la mujer, dando como consecuencia diferencias salariales, por lo que para Callo (2014) en su tesis *La equidad laboral con enfoque diferencial de género para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canas- Cusco- 2014*, señaló que, las distinciones entre hombres y mujeres en las remuneraciones es por el factor cultural, evitando que ocupen mayores puestos y por ende mayor retribución.

Por lo que a mi parecer coincido con Rodríguez y Castro (2014) con la teoría basada en gustos de Becker, explica sobre la mencionada teoría, donde se abordó un modelo de discriminación racial con tres enfoques. La primera es la discriminación del empresario a causa de prejuicios hacia las mujeres por que se las contratará solo con un descuento salarial, segundo, por parte de los trabajadores, pudiendo afectar la productividad de las mujeres en diferentes ocupaciones y tercero, por parte de los consumidores hacia las mujeres con actos discriminatorios.

En relación al objetivo específico 2: Establecer de qué manera la falta de oportunidades incide en la discriminación indirecta hacia la mujer, en el Distrito de Los Olivos, 2018.

Para los entrevistados, la falta de oportunidades aun continua vigente para las mujeres, generando desigualdad o discriminación dentro de una empresa, como se pudo afirmar con Sánchez (2017) donde se limitó puestos de trabajo como actividad textil o alimentaria siendo una remuneración menor que otros sectores. A ello es que el Convenio N°111 sobre discriminación en el empleo y ocupación señala que será anulado o alterado la igualdad de oportunidades cuando se dé la exclusión o distinción por color de piel, sexo o creencias religiosas en una ocupación. Pero no se ve reflejado con lo investigado por Vaca (2019) si bien se ha incrementado la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral en recientes décadas, no va de la mano con un mayor tiempo dedicado al trabajo no remunerado por parte de los hombres, por lo que no logran entrar al mercado laboral, o si lo hacen son de menor calidad

La Constitución Política del Perú nos dice que toda persona tiene derecho a trabajar libremente. Un entrevistado aclara que no todo trato diferenciado vulnera el derecho a la igualdad o que constituya discriminación, pero cualquier acto que vulnera el

derecho a la igualdad por razón de género, causa que las oportunidades no sean próximos para todos.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primero.-** Como conclusión del Objetivo General, la discriminación indirecta se basa en una causa supuestamente neutro siendo perjudicial su impacto en cuanto a la remuneración salarial, desarrollo profesional y causando falta de oportunidades para la mujer.

Que existen trabajos donde el esfuerzo físico y la apariencia física serían una de las causas de la discriminación indirecta, ya que buscan esas características para un trabajo concreto donde el hombre es quien al final desempeñará la mayor parte del trabajo recibiendo una mejor remuneración debido a que la mujer se basará en temas menos forzosos por lo que la empresa remunerará con un valor distinto, en este caso las empresas u organizaciones están obligadas a presentar el cuadro de categorizaciones, funciones y remuneraciones, impuesta en el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, en su artículo 4 inciso b) el empleador deberá de describir la característica de los puestos que en su artículo 2 inciso k sobre política salarial o remunerativa nos indica que el empleador establecerá criterios y directrices para la fijación, gestión y reajuste de remuneración de los trabajadores.

**Segundo.-** Que aún la sociedad no brinda una igualdad de oportunidades para las mujeres, por lo que esta barrera o llamada también “pared de cristal” no permiten un desarrollo profesional oportuno, segmentando a la mujer en ocupaciones o trabajos estereotipados.

**Tercero.-** Que las empresas no están distribuyendo de forma equitativa en sus puestos de trabajo a hombres y mujeres. No toda distinción o preferencias exigidos por la empresa para contratar a una persona son consideradas como discriminación, ya que, se debe tomar en cuenta las capacidades individuales.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primero.-** Contribuir con una cultura organizacional con mayor igualdad evitando la discriminación; además de la existencia de reglas internas para la mejoría de los

salarios con las que puedan demostrar por documentación las justificaciones como el de un bono de rendimiento.

**Segundo.-** Que las personas que se encargan de los procesos de selección, contar con una formación o cursos sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

Que SUNAFIL ente encargado de fiscalizar y velar por el cumplimiento de las normas laborales cumplan verdaderamente con las disposiciones como discriminación remunerativa y la ocupación de los varones en altos cargos, además, que las sanciones sean ejemplares y hacer pública las empresas que incumplan las normas.

**Tercero.-** Si se incorporase a la mujer en el mercado laboral aumentaría la tasa de actividad en los países además del producto interno.

Que con el principio de remuneración por trabajo de igual valor es que se resolvería y eliminaría los supuestos de discriminación directa como la indirecta, ya que en caso de existir dos puestos de trabajo distintos se podrá valorizar en el mismo nivel y ser remunerados de igual forma.

La Ley N° 30709 y su Reglamento, si bien tienen por finalidad combatir las brechas salariales por razones de género, podría esclarecer la teoría del valor comparable para tener una efectiva aplicación y considerar los avances tecnológicos para así no solo dar oportunidad a la mujer sino también a personas de edad.

## REFERENCIAS

Actis, D. y Atucha, A. (2003). Brechas salariales: Discriminación o diferencias de productividad. *Momento Económico*, 126, pp-29. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/385/1/00315.pdf>

Añón Roig, M. (2013, octubre). Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja. *ISONOMÍA*, (39), 127 - 157. <http://www.scielo.org.mx/pdf/is/n39/n39a5.pdf>.

Álvarez, C. (2013-2014). Temas generales sobre discriminación. Recuperado de [https://ocw.uca.es/pluginfile.php/2530/mod\\_resource/content/2/Tema%202.%20Cuestiones%20generales%20sobre%20discriminaci%C3%B3n.pdf](https://ocw.uca.es/pluginfile.php/2530/mod_resource/content/2/Tema%202.%20Cuestiones%20generales%20sobre%20discriminaci%C3%B3n.pdf)

Arancibia, M. (2018, noviembre 04). Brecha salarial: más trabajo y menos salario para las mujeres. *Ideas de izquierda*. <https://www.laizquierdadiario.com/Brecha-salarial-mas-trabajo-y-menos-salario-para-las-mujeres>.

Ávila, C. (2018). Discriminación y brecha salarial por género en el Perú. (Tesis para optar el grado académico de doctor en ciencias sociales gestión pública y desarrollo territorial). Recuperada de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7964/Mary\\_Yolanda\\_Avila\\_Cazorla.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7964/Mary_Yolanda_Avila_Cazorla.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Barañano, S. (2016). *La Discriminación Indirecta por Razón de Género. Análisis jurídico del concepto en el ordenamiento de la Unión Europea y estatal*. (Trabajo de Fin de Grado para optar el Grado en Derecho UPV/EHU). Recuperada de <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/19008/TFG%20-%20Bara%C3%B1ano%20Jim%C3%A9nez%2C%20Sara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barrantes, R. & Matos, P.(2019). “En capilla”: desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes

Blume, I. (2011). Mejoras salariales, principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores. *Ius et veritas* (42). Recuperado de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/12090-Texto%20del%20art%C3%ADculo-48106-1-10-20150426%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/12090-Texto%20del%20art%C3%ADculo-48106-1-10-20150426%20(3).pdf).

Callo, C. (2014). *La equidad laboral con enfoque diferencial de género para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canas- Cusco- 2014*. (Tesis para optar al Título Profesional de Economista) Recuperada de

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/253T20140022.pdf>

Caamaño, R. (2001). *La discriminación laboral indirecta*. Revista de Derecho, volumen XII, Recuperado de <http://revistas.uach.cl/pdf/revider/v12n2/art04.pdf>.

Carvajal, D. (2013) *La Discriminación indirecta por razón de género en las relaciones laborales*. (Tesis para optar el grado de licenciatura en Derecho). Recuperada de <http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/La-discriminaci%C3%B3n-indirecta-por-raz%C3%B3n-de-g%C3%A9nero-en-las-relaciones-laborales.pdf>

Castro, S. (2018) *La Discriminación legal en el Perú ¿Se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no discriminación?* (Trabajo académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social). Recuperada de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/CASTRO\\_SUCRE\\_SLINA\\_LA%20DISCRIMINACI%C3%93N.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/CASTRO_SUCRE_SLINA_LA%20DISCRIMINACI%C3%93N.pdf).

Chung, K. (2019, junio 28). ¿Combatir la brecha salarial con el principio de igual remuneración por igual trabajo o con el de igual remuneración por trabajo de igual valor? A propósito de la Ley 30709. *Enfoque Derecho*. <https://www.enfoquederecho.com/2019/06/28/combater-la-brecha-salarial-con-el-principio-de-igual-remuneracion-por-igual-trabajo-o-con-el-de-igual-remuneracion-por-trabajo-de-igual-valor-a-proposito-de-la-ley-30709/>.

Chuquimia (2018) Mujeres constructoras ganan 38 % menos que los hombres. *Página siete*. Recuperado de: <https://www.paginasiete.bo/sociedad/2018/11/26/mujeres-constructoras-ganan-38-menos-que-los-hombres-201295.html>.

Constitución Política del Perú 1993.

Crespi, M. (2017) El principio comunitario de no discriminación retributiva por razón



de género, *Femeris* (2). Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/3545-4140-1-PB.pdf>.

Cruz, F. (2014) *Poder de negociación y brecha salarial de género: caso chileno* (tesis de grado magister en economía). Recuperada de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4182/DER\\_150.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4182/DER_150.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cuenca, A., Cassuce, F. y Penha, D. (2020) Discriminación salarial por género en el mercado de trabajo del Paraguay: Análisis del sector formal, zona metropolitana y zona fronteriza con Brasil. *Estudios Económicos*, Vol. XXXVIII, num. 76, pp. 5-43. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5723/572365672001/html/>

Dante, C. y Gallegos, S. (2011). Desigualdad salarial en América Latina: una década de cambios. *Revista Cepal* (103). Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11447/103027046\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11447/103027046_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

C100. Convenio sobre igualdad de remuneración. Adoptado el 29 de junio de 1951; entró en vigor el 23 de mayo de 1953. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO).

C111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Adoptado el 25 de junio de 1958; entró en vigor el 15 de junio de 1960. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO).

Díaz, A. (2015) La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. *Cuaderno de investigación* (55) Recuperado de [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105461\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105461_recurso_1.pdf).

Espuny, M. (2018) Desigualdades históricas: El género como factor de discriminación salarial. *IUSLabor*. Recuperado de <https://www.upf.edu/documents/3885005/214133705/16.+Espuny.pdf/c8ed1b5c-a7d2-b954-4c08-274d732b4fba>

Fernández, E. (2010) La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica* (69) Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16672010000300004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004)

Gómez, B. (2001) Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers* 63/64 (63) Recuperado de <https://papers.uab.cat/article/view/v63-64-gomez/pdf-es>.

González, S. (2004, noviembre 17). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. 1-26. <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Igualdad-entre-hombres-y-mujeres-en-el-a%CC%81mbito-laboral.pdf>.

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática. (2019). Perú Brechas de Género 2019 Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf)

Kcomt, R. (2019) *Igualdad remunerativa entre hombres y mujeres. Comentarios a la Ley N° 30709 y su Reglamento* (Tesis para optar el Título de Abogado) Recuperada de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4182/DER\\_150.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4182/DER_150.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018). La ineficiencia de la desigualdad. Recuperado de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/S1800059\\_es.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/S1800059_es.pdf).

Landa, C. (abril, 2014). THEMIS. El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de

constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora  
*Revista de Derecho* (65). Recuperado de  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870/11375>

Ley N° 30709 Ley que prohíbe la Discriminación remunerativa entre varones y mujeres y modificatoria del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y de los artículos 2 y 3 de la Ley 26772, modificada por la Ley 27270.

Lousada, A. (2014). El Derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombre. Valencia. *Tirant lo Blanch* (p.201).

Malia, I. (2018). *Brecha salarial por razón de género en España: una aproximación a su análisis y a la explicación de sus causas*. (Trabajo de fin de Grado) Repositorio institucional  
[https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/87565/Brecha\\_salarial\\_por\\_razon\\_de\\_genero\\_en\\_Espana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/87565/Brecha_salarial_por_razon_de_genero_en_Espana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Guía para la igualdad*.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/434534/Guia\\_para\\_la\\_igualdad\\_-\\_SALARIAL\\_paginas.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/434534/Guia_para_la_igualdad_-_SALARIAL_paginas.pdf).

Oelz, M., Olney, S. y Tomei, M. (2019) Organización Internacional del Trabajo (2019) Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 qué hay detrás de la brecha salarial de género, Recuperada de  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf).

Ortiz, N. (2017). Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado laboral paraguayo. *Población y desarrollo* (44). Recuperado de  
<http://scielo.iics.una.py/pdf/pdfce/v23n44/2076-054X-pdfce-23-44-00002.pdf>.

- Pacheco Zerga, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *Revista IUS*, 6(29). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-21472012000100008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008).
- Poyatos, G. (2019). Juzgar con perspectiva de género: Una metodología vinculante de justicia equitativa. *Revista de género e igualdad*. Recuperado de <https://revistas.um.es/igual/article/view/341501/257391>.
- Quintana, J. (2018). *Discriminación salarial por género en el mercado de trabajo español según el tipo de contrato del trabajador* (Trabajo de Fin de Grado para optar al Grado de Administración y Dirección de Empresas). Recuperada de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/30363/TFG-N.854.pdf;jsessionid=57EB4DCD9FCAC97994D67700F6E74BDE?sequence=1>
- Resolución de Superintendencia N° 234-2019-SUNAFIL (2019, 21 de julio). *Aprueban versión 2 del Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa Previstas en la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres*.
- Rey, M. (2017). *Igualdad y prohibición de discriminación: De 1978 a 2018*. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/20685-41050-1-SM.pdf>.
- Rodríguez, H. (2019) Los obstáculos de la brecha de género y la desigualdad de la mujer. Cuadernos Latinoamericanos de Administración (15) Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409661113010>
- Rodríguez, R. y Castro, D. (2014) Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio* (14). Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-84212014000300004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000300004).

Salomé, L. (2017). La discriminación y algunos de sus calificativos: directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural. *Pensamiento Constitucional* (22). Recuperado de:

[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/19948-Texto%20del%20art%C3%ADculo-79334-1-10-20180524%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/19948-Texto%20del%20art%C3%ADculo-79334-1-10-20180524%20(3).pdf)

Sánchez, N. (2017). La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas. *Anuario IET* (4). Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/anuarioiet/anuarioiet\\_a2017v4/anuarioiet\\_a2017v4p87.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/anuarioiet/anuarioiet_a2017v4/anuarioiet_a2017v4p87.pdf).

Santamaría, E. y Amparo, S. (2016). *Precarización e Individualización del trabajo Claves para entender y transformar la realidad laboral*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=VgnqDQAAQBAJ&pg=PT39&dq=discriminacion+indirecta+en+la+remuneracion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj7vbPIzpbIAhUOWN8KHT47BPAQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=true>

Solano, E. (2018) *Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana 2007-2016* (Tesis para optar el grado académico de magíster en relaciones laborales). Recuperada de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14133/ANGELES\\_SOLANO\\_ESTHER\\_BLANCA\\_IGUALDAD\\_SALARIAL\\_SEXO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14133/ANGELES_SOLANO_ESTHER_BLANCA_IGUALDAD_SALARIAL_SEXO.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Sueldo mensual: ¿En qué zonas de Lima ganan más los trabajadores? (15 de marzo de 2019). Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/sueldo-mensual-en-que-zonas-de-lima-ganan-mas-los-trabajadores-noticia-1186178?ref=rpp>.

Ugaz, M (2018). La discriminación remunerativa entre hombres y mujeres.

Recuperado de <https://www.ey.com/pe/es/newsroom/newsroom-am-la-discriminacion-remunerativa-entre-hombres-y-mujeres>.

Vaca, I. (2019) Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. CEPAL (154) Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf)

Valdez, R. (2013). *El Derecho a la Igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú* (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho de la Empresa). Recuperada de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5248/VALDEZ\\_HUMBSER\\_ROCIO\\_DERECHO\\_IGUALDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5248/VALDEZ_HUMBSER_ROCIO_DERECHO_IGUALDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vite, P. (2007) La nueva desigualdad social. *Problemas de desarrollo* (38) Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0301-70362007000100003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362007000100003)

Vitteri Guevara, J. M. (2017, enero 04). Igualdad y no discriminación en el empleo. A propósito de la dación de la Ley N° 30709. *Soluciones Laborales para el Sector Privado*, (121), 21. <http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/boletines-dialogo-arboletin/Informe%2019012018.pdf>

Zoco, C. (2017) Igualdad entre mujeres y hombres tras 40 años de constitución española. *Revista de Derecho Político* (100). Recuperado de [https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/33154/025\\_Zoco\\_IgualdadMujeres.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/33154/025_Zoco_IgualdadMujeres.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Zuta Palacios, K. (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. *Themis*, 63-74. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21949/21365>.

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORIAS	DEFINICIÓN	SUB CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Supuesto general				
¿De qué manera la discriminación indirecta hacia la mujer influye en la regulación salarial en el Distrito de Los Olivos, 2018?	Analizar por qué la discriminación indirecta hacia la mujer influye en la regulación salarial en el distrito de Los Olivos, 2018.	Existe una visión estereotipada del trabajo de las mujeres considerando minusvaloradas sus capacidades y penalizándolas en el mercado laboral viendo reflejado en los roles de género y puestos de trabajo determinando así una menor remuneración que los sectores masculinizados.	Categoría 1 La discriminación indirecta	Son prácticas o conductas formalmente neutras en las que el sexo no es objeto de consideración inmediata a la hora de adoptar la decisión discriminatorio pero sí que lo es por el impacto adverso que tiene a un colectivo históricamente discriminado	<b>Subcategoría 1:</b> Vulneración al derecho a la igualdad salarial. <b>Subcategoría 2:</b> Desarrollo profesional	<b>Enfoque:</b> Cualitativo <b>Tipo de Investigación:</b> Básica <b>Diseño de Investigación:</b> Teoría fundamentada <b>Método de investigación:</b> Descriptivo <b>Participantes:</b> Un Juez del Juzgado de Paz Letrado, un abogado especialista laboral y 4 abogados <b>Técnica:</b> Entrevista <b>Instrumento:</b> Guía de entrevista y guía de análisis documental
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	Objetivos específicos	Supuestos específicos				
¿De qué manera la Vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer, en el Distrito de Los Olivos, 2018?	Determinar de qué manera la Vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer en el Distrito de Los Olivos, 2018.	La vulneración al derecho a la igualdad se daría por implementación de medidas de apariencia y significado neutral por parte del empleador y que tiene un efecto irrazonablemente perjudicial para la mujer contribuyendo así la discriminación salarial cuando se realizan trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y afectando el desarrollo	Categoría 2 La desigualdad salarial	Llamado también brecha salarial, es la diferencia entre el salario de los hombres y mujeres como porcentaje del salario masculino	<b>Subcategoría 1:</b> Falta de oportunidades <b>Subcategoría 2:</b> Vulneración a la libertad de trabajo	
¿De qué manera la falta de oportunidades incide en el desarrollo profesional frente a la discriminación indirecta hacia la mujer, en el Distrito de Los Olivos, 2018?	Establecer de qué manera la Falta de oportunidades incide en la discriminación indirecta hacia la mujer, en el Distrito de Los Olivos, 2018.	La falta de oportunidades sería perjudicial para las mujeres que para los hombres en cuanto a la distribución de las personas dentro del mercado de trabajo, ya que generalmente son menos atractivas, peor remuneradas y menos posibilidades de ascenso.				50



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:..... VILELA APON ROLANDO .....
- 1.2. Cargo e institución donde labora:..... UCV .....
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:.....
- 1.4. Autor(A) de Instrumento:.....

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

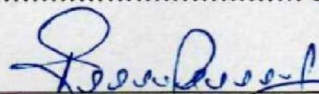
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima,..... del 2019

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 42301968... Telf.: 952500313.



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ALBERTO LUCA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: .....
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: .....

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

## IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %
------

Lima, 21 DE NOVIEMBRE del 2019

Alberto Luca  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 419976955, Telf. 0317099224

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: LA FORTE GUERRERO ANGEL FERNANDO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE A TIEMPO COMPLETO E.P. DE DERECHO UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: .....

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 14 de NOVIEMBRE del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 0961844 Telf.: 980 758944

## ANEXO 3.- GUÍA DE ENTREVISTA

### GUÍA DE ENTREVISTA

**Título: “La discriminación indirecta hacia la mujer frente a la desigualdad en la regulación salarial, Distrito de Los Olivos, 2018”**

**Entrevistado/a:**

**Cargo/Profesión/Grado Académico:**

**Institución:**

#### **Objetivo general**

Determinar por qué existe la discriminación indirecta hacia la mujer ante la desigualdad en la regulación salarial, Distrito de Los Olivos, 2018

**1.- ¿Considera usted, que existe discriminación indirecta hacia la mujer ante la desigualdad en la regulación salarial?**

---

---

---

---

**2.- ¿Considera usted, que existen ocupaciones que discriminan el trabajo predominantemente en las mujeres?**

---

---

---

---

---

**3.- ¿Considera Ud. que las capacidades de las mujeres están minusvaloradas para ascender a un cargo de dirección u ocupar un puesto de confianza?**

.....

.....

.....

.....

**Objetivo específico 1**

Determinar de qué manera la Vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer, Distrito de Los Olivos, 2018

**4.- ¿Cómo la vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer?**

.....

.....

.....

.....

.....

**5- ¿Considera usted, que se vulnera el principio de igualdad y no discriminación en la libertad de empresa?**

.....

.....

.....

.....

.....

**6.- ¿Considera usted, que la Teoría del valor comparable es la clave para desincentivar la desigualdad salarial y combatir la discriminación salarial?**

.....

.....

.....

**Objetivo específico 2**

Establecer de qué manera la falta de oportunidades incide en la discriminación indirecta hacia la mujer, en el Distrito de Los Olivos, 2018

**7.- ¿Considera usted, que la falta de oportunidades laborales, incide en la discriminación indirecta hacia la mujer?**

.....

.....

.....

.....

.....

**8.- ¿Considera usted, que existen otros medios distintos a los de comunicación que sirven para canalizar ofertas de trabajo?**

.....

.....

.....

.....

**9.- ¿Considera usted, que la falta de oportunidades de trabajo hacia la mujer, origina una desigualdad en el desarrollo de la actividad laboral?**

.....

.....

.....

.....

.....

Firma de la Entrevistadora	Firma y Sello del Entrevistado

## ANEXO 3.- GUÍA DE ENTREVISTA

### GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** *“La discriminación indirecta hacia la mujer frente a la desigualdad en la regulación salarial, Distrito de Los Olivos, 2018”*

**Entrevistado/a:** José Arturo Calderón Castillo

**Cargo/Profesión/Grado Académico:** Abogado especialista en derecho laboral

**Institución:** Universidad de San Martín de Porres

#### Objetivo general

Analizar por qué existe la discriminación indirecta hacia la mujer influye en la regulación salarial en el distrito de Los Olivos, 2018

**1.- ¿Considera usted, que existe discriminación indirecta hacia la mujer ante la desigualdad en la regulación salarial?**

Sí, es una manifestación de la evidente desigualdad que existe entre la mujer y el hombre en la sociedad, siendo que la relación laboral no está ajena a este fenómeno social.

**2.- ¿Considera usted, que existen ocupaciones que discriminan el trabajo predominantemente en las mujeres?**

Es una pregunta interesante, porque si hablamos de forma general, podemos observar que existe un gran número de ocupaciones en las cuales tienen predominio las mujeres (modelaje, enfermería, secretariado, etc.) y se podría de hablar de una discriminación hacia los hombres ahí; no obstante, hay que abordar este fenómeno social partiendo de la premisa si la remuneración de estas ocupaciones es igual o menor a la remuneración de los hombres en actividades

que son predominantes por ellos. Y ahí, podemos encontrar nuevamente que existe una discriminación hacia la mujer con topes de remuneraciones menores a las del hombre. Paralelamente, respondiendo explícitamente la pregunta formulada, si existen ocupaciones que discriminan el trabajo de la mujer y/o actividades con participación predominante del hombre.

### **3.- ¿Considera Ud. que las capacidades de las mujeres están minusvaloradas para ascender a un cargo de dirección u ocupar un puesto de confianza?**

Si partimos de la premisa que existe discriminación hacia las mujeres por el simple hecho de su género, entonces debemos dar una respuesta afirmativa a esta pregunta; la cual se limita no sólo a la capacidad, sino a un fenómeno social en el cual a la mujer no se le considera equiparable a un hombre.

#### **Objetivo específico 1**

Determinar de qué manera la Vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer, Distrito de Los Olivos, 2018

### **4.- ¿Cómo la vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer?**

Tenemos que partir indicando que la constitución defiende la igualdad entre géneros, ergo, existe una discriminación cuando sin una causal objetiva se establece una diferenciación. En el contexto de esta entrevista, esta diferenciación sería el sexo de la persona y ello no puede ser óbice de la desigualdad de salarios, la dificultad que nace es que el derecho a la igualdad se concibe como un derecho de deber ser y no como de ser; por ello la dificultad en su supervisión.

En ese sentido, la desigualdad en la regulación salarial es una de las tantas manifestaciones de la vulneración al derecho a la igualdad -difícil de supervisar, salvo casos tan evidentes en donde un hombre y una mujer en un mismo puesto tienen diferentes sueldos; que actualmente se puede subsanar con el principio de primacía de la realidad-; el gran problema como lo manifesté en la primera interrogante; es que las actividades en donde predomina la participación de la mujer



tienen una regulación salarial menor a las actividades en donde tiene participación predominante los hombres; ello es evidentemente una vulneración al derecho a la igualdad e implicancia en su regulación salarial -difícil de supervisar.

**5- ¿Considera usted, que se vulnera el principio de igualdad y no discriminación en la libertad de empresa?**

No creo que se vulnere ningún principio referente a la libertad de empresa, y de ocurrir ello, algunos doctrinarios como Robert Alexy, Orozco Solano, Díez-Picazo; han escrito sobre la ponderación de derechos en donde en síntesis se busca resolver el conflicto entre derechos fundamentales; en ese sentido, el derecho a la igualdad es predominante sobre el derecho de libertad de empresa.

**6.- ¿Considera usted, que la Teoría del valor comparable es la clave para desincentivar la desigualdad salarial y combatir la discriminación salarial?**

Es una tesis que actualmente permite comparar trabajos distintos, pero con igual valor; problema que vengo indicando a lo largo de la entrevista; en la actualidad los empleadores buscan evitar cualquier tipo de discriminación directa hacia la mujer, y por ello, la mayor discriminación que existe ahora es que existen sectores donde el trabajo de las mujeres goza de una menor remuneración en comparación con las actividades que puede desarrollar el hombre.

Y es en virtud de esta comparación que el empleador se puede permitir dar bonos, pagos de gracia, beneficios laborales, etc.; existe un interesante artículo publicado por Ivan Blume en donde desarrolla esta teoría, indicando a modo de reflexión finalmente que este tipo de incentivos deben justificarse en razones objetivas – a fin de evitar una discriminación-, las cuales pueden ser antigüedad, mérito, eficacia, etc.

**Objetivo específico 2**

Establecer de qué manera la falta de oportunidades incide en la discriminación indirecta hacia la mujer, en el Distrito de Los Olivos, 2018

**7.- ¿Considera usted, que la falta de oportunidades laborales incide en la discriminación indirecta hacia la mujer?**

Actualmente se viene luchando contra eso, y nuevamente, partimos de la premisa de que existe un fenómeno social en donde aún -difícil de creer- se privilegia al hombre frente a la mujer -cómo en su época se privilegiaba al blanco sobre el negro-, en ese sentido, es evidente que, ante un puesto de trabajo, se va a preferir al hombre frente a la mujer.

Ahora bien, el trabajo debe obtenerlo aquél que tenga mayor capacidad; ello significa que de ser la mujer más preparada tendría que obtener el trabajo; y viceversa; no por razón de sexo, sino por capacidad; ¿dejo la pregunta flotante y si ambos estudiaron en la misma universidad, son del tercio superior, tienen la misma maestría, a quién se debe contratar?, tal vez analizando este hecho, podamos entender la dificultad de supervisar la igualdad laboral por razón de sexo.

**8.- ¿Considera usted, que existen otros medios distintos a los de comunicación que sirven para canalizar ofertas de trabajo para la mujer?**

Considero que la comunicación de ofertas de trabajo se propaga de forma adecuada en la actualidad -no sólo por periódicos, sino con medios tecnológicos a los cuales tiene alcance la mayor cantidad de población mundial. En ese contexto, buscar únicamente medios para canalizar ofertas de trabajo para la mujer, puede entenderse hasta discriminatorio.

**9.- ¿Considera usted, que la falta de oportunidades de trabajo hacia la mujer, origina una desigualdad en el desarrollo de la actividad laboral?**

Me parece que la pregunta no tiene conexión lógica, porque el hecho que no existan oportunidades de trabajo hacia la mujer no origina una desigualdad en el desarrollo de la actividad laboral. La actividad laboral, la realice hombre o la mujer no tiene ningún índice de desigualdad.

Lo que podríamos discutir, entendiendo el contexto de la pregunta es si la falta de oportunidades de trabajo hacia la mujer puede generar desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la empresa y/o discriminación hacia las mujeres; la respuesta

a ello es evidente; el hecho que existan menos mujeres en un centro laboral, puede incentivar la discriminación del empleador y de sus colegas varones.

<b>Firma de la Entrevistadora</b>	<b>Firma y Sello del Entrevistado</b>
 <p data-bbox="320 696 703 768">Clara Claudia Gutierrez Baldeón DNI: 4584608</p>	 <p data-bbox="900 689 1233 763">José Arturo Calderón Castillo ABOGADO C.A.L. 55302</p>

Guía de entrevista - Clara Gutierrez x +

mail.google.com/mail/u/0/#inbox/QgrcJHshbMvqsdCCsnpWMSZBTNGmpMVHXSg

En pausa

Buscar correo

Redactar

Recibidos 35

Destacados

Postpuestos

Enviados

Borradores 2

Más

Meet

Nueva reunión

Unirse a una reunión

Hangouts

clara +

No tienes contactos de Hangouts

Guía de entrevista - Clara Gutierrez Resibidos x

clara.gutierrez

Buenas tardes Dr. Calderón Le adjunto mi guía de entrevista para que pueda ser llenado con sus conocimientos, comentarios y análisis del tema, agradezco de ante

dom, 2 may 14:52

acalderon@mytabogados.com para mi, acalderon

Estimada Clara:

Adjunto el documento:

Saludos:

Arturo Calderón Castillo

Martinez & Torres Calderon

Av Jorge Chávez N° 184, of. 801  
Miraflores - Lima 18 - Perú  
T: (511) 814-2000 - 241-2882 anexo 118  
R.p.c. 958 099 803  
M: acalderon@mytabogados.com

W: www.mytabogados.com

2 archivos adjuntos

Martinez & Torres Calderon

ANEXO 3 - Guía de ...

GRACIAS! QUE TE PARECE? LISTO!

Responder Responder a todos Reenviar

## ANEXO 3.- GUÍA DE ENTREVISTA

### GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** *“La discriminación indirecta hacia la mujer frente a la desigualdad en la regulación salarial, Distrito de Los Olivos, 2018”*

**Entrevistado/a:** MIGUEL ANGEL DIAZ CAÑOTE

**Cargo/Profesión/Grado Académico:** Juez Superior – Abogado - Magister

**Institución:** Poder Judicial – Corte Superior de Justicia de Lima Este – Sala Laboral Permanente

#### Objetivo general

Analizar por qué existe la discriminación indirecta hacia la mujer influye en la regulación salarial en el distrito de Los Olivos, 2018.

#### **1.- ¿Considera usted, que existe discriminación indirecta hacia la mujer ante la desigualdad en la regulación salarial?**

Si existe una discriminación indirecta, cuando el empleador aplica medidas o prácticas, que, sin tener el propósito discriminador, finalmente desfavorecen a las mujeres, sin que exista, una justificación y ello, sin duda, se puede presentar en materia salarial, como expresamente se ha previsto en específico en el inciso e) del artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

#### **2.- ¿Considera usted, que existen ocupaciones que discriminan el trabajo predominantemente en las mujeres?**

En efecto ello se presenta, por cuanto se subvalora el trabajo de las mujeres, los estereotipos sociales y culturales, en ocasiones influyen en la elección de las

ocupaciones o en las carreras profesionales en sectores con un valor de reconocimiento económico, generalmente más bajo.

### **3.- ¿Considera Ud. que las capacidades de las mujeres están minusvaloradas para ascender a un cargo de dirección u ocupar un puesto de confianza?**

En efecto, por ejemplo hasta antes de la pandemia (marzo 2020), solo una de cada cuatro gerentes en el sector privado, eran mujeres, ello por cuanto, muchas veces se entiende que las mujeres tienen más interrupciones de carrera o trabajan menos horas que los hombres, pues deben llevar a cabo el cuidado de sus hijos o de sus padres o en general se cree que deben dedicarse además al cuidado del hogar.

#### **Objetivo específico 1**

Determinar de qué manera la Vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer, Distrito de Los Olivos, 2018

### **4.- ¿Cómo la vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer?**

La equidad salarial es lo que se debe buscar, en ese sentido, la discriminación remunerativa es aquella que se presenta, cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en este caso, en el sexo de la persona (mujer), pero sin que exista criterios objetivos.

### **5- ¿Considera usted, que se vulnera el principio de igualdad y no discriminación en la libertad de empresa?**

La libertad de empresa, tiene como derecho constitucional límites, en ese sentido, si bien toda persona tiene la libertad para dedicar su patrimonio a la realización de actividades económicas, ello no implica se vulnere el principio de igualdad y no discriminación.

**6.- ¿Considera usted, que la Teoría del valor comparable es la clave para desincentivar la desigualdad salarial y combatir la discriminación salarial?**

En efecto la teoría del valor comparable busca se otorgue una remuneración igual para trabajos distintos, pero que tienen igual valor, buscando eliminar con ello los sesgos en contra de las ocupaciones “feminizadas”, desincentivándose de esa forma la desigualdad salarial y la discriminación salarial.

**Objetivo específico 2**

Establecer de qué manera la falta de oportunidades incide en la discriminación indirecta hacia la mujer, en el Distrito de Los Olivos, 2018

**7.- ¿Considera usted, que la falta de oportunidades laborales, incide en la discriminación indirecta hacia la mujer?**

En efecto, la falta de oportunidades incide significativamente, pues por ejemplo se realizan convocatorias para reclutamiento de personal, estableciéndose en ellas aparentemente una medida neutra, sin embargo, dichas medidas afectan a las mujeres generándoseles un impacto adverso.

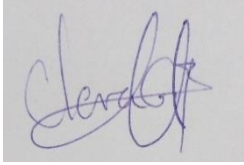

**8.- ¿Considera usted, que existen otros medios distintos a los de comunicación que sirven para canalizar ofertas de trabajo para la mujer?**

En realidad, si bien existen aparentemente un influjo importante por el ingreso de las redes sociales, para la comunicación de las ofertas de trabajo para la mujer, aún debe incrementarse y diversificarse a la mayor cantidad de medios posibles, que permitan canalizar en un ámbito mayor las ofertas de trabajo para la mujer.

**9.- ¿Considera usted, que la falta de oportunidades de trabajo hacia la mujer, origina una desigualdad en el desarrollo de la actividad laboral?**

En efecto, un mercado laboral dominado por los hombres y con estereotipos sociales y culturales que se han mantenido durante siglos, constituyen escollos difíciles de sortear, que generan una falta de oportunidades de trabajo para la mujer, quienes muchas veces tienen que aceptar ser tratadas, sin una causa objetiva válida remunerativamente hablando, en forma desigual que los hombres;

el objetivo es romper el nexo entre sueldos bajos y trabajos feminizados, siendo que la falta de oportunidades laborales no ayuda, a ese objetivo.

Firma de la Entrevistadora	Firma y Sello del Entrevistado
 <div data-bbox="293 658 715 757" style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Clara Claudia Gutierrez Baldeón DNI: 45884608</div>	



GUÍA DE ENTREVISTA - claragub x +

mail.google.com/mail/u/0/#inbox/QgrcJHrnsCNXvpRgSMQsBCtbWzZSqwbBnb

Gmail

Redactar

Recibidos 35

Destacados

Postpuestos

Enviados

Borradores 2

Más

Meet

Nueva reunión

Unirse a una reunión

Hangouts

clara +

No tienes contactos de Hangouts

Buscar a alguien

GUÍA DE ENTREVISTA Recibidos

clara gutierrez  
Buenas noches Dr Díaz Soy Clara Gutierrez, estoy enviando mi guía de entrevista para ser llenado por sus conocimientos, comentarios y análisis al tema de inves

Miguel Angel Diaz Cañote <mdiazcañote@gmail.com>  
para mí

Estimada Clara espero te sirva la información (libro) y haber cumplido con el objetivo de la entrevista. Exitos en tu investigación.

\*\*\*

El vie, 14 de may. de 2021 a la(s) 19:28, clara gutierrez (claraguba30@gmail.com) escribió:  
Buenas noches Dr. Díaz

Soy Clara Gutierrez, estoy enviando mi guía de entrevista para ser llenado por sus conocimientos, comentarios y análisis al tema de investigación.

Agradazoo de antemano su atención y colaboración

Saludos cordiales

2 archivos adjuntos

ANEXO 3 - Guía de ...

LIBRO MUJER Y DE...

Responder Reenviar

## ANEXO 3.- GUÍA DE ENTREVISTA

### GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** *“La discriminación indirecta hacia la mujer frente a la desigualdad en la regulación salarial, Distrito de Los Olivos, 2018”*

**Entrevistado/a:** Catherine Rodríguez Lazarte

**Cargo/Profesión/Grado Académico:** Sub gerente de relaciones laborales

**Institución:** Banco de Crédito BCP

#### Objetivo general

Analizar por qué existe la discriminación indirecta hacia la mujer influye en la regulación salarial en el distrito de Los Olivos, 2018

**1.- ¿Considera usted, que existe discriminación indirecta hacia la mujer ante la desigualdad en la regulación salarial?**

No, la remuneración salarial se sustenta en los parámetros ya pactados o mejor dicho en rangos salariales establecidos, como lo son la formación académica y experiencia laboral. En ese sentido, no importa el género para poder acceder al puesto y tener una retribución preestablecida.

**2.- ¿Considera usted, que existen ocupaciones que discriminan el trabajo predominantemente en las mujeres?**

Sí, hay trabajos u ocupaciones que la mujeres no pueden ejercer, no por un tema de discriminación si no más bien por un tema físico al momento de ejercer esa labor. Viceversa, hay ocupaciones donde el hombre se encuentra limitado por que predomina la mujer en ellas.

**3.- ¿Considera Ud. que las capacidades de las mujeres están minusvaloradas para ascender a un cargo de dirección u ocupar un puesto de confianza?**

No, las capacidades se miden por rendimiento, formación académica y experiencia en el puesto, pues esos puntos son fundamentales para la elección de una persona en su puesto, sea mujer o hombre.

**Objetivo específico 1**

Determinar de qué manera la Vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer, Distrito de Los Olivos, 2018.

**4.- ¿Cómo la vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer?**

Si bien es cierto, al la vulneración de ese derecho afecta directamente a la regulación salarial, debemos combatir este mal porque las propuestas salariales deben estar sustentadas en la capacidad, formación académica y experiencia.

**5.- ¿Considera usted, que se vulnera el principio de igualdad y no discriminación en la libertad de empresa?**

La empresa tiene la libertad de otorgar u ofrecer el sueldo a quien considere, pero a la vez no puede hacer desigualdad salarial entre un hombre y una mujer que ocupan el mismo cargo.

**6.- ¿Considera usted, que la Teoría del valor comparable es la clave para desincentivar la desigualdad salarial y combatir la discriminación salarial?**

Así es, estoy de acuerdo con la teoría del valor.

## Objetivo específico 2

Establecer de qué manera la falta de oportunidades incide en la discriminación indirecta hacia la mujer, en el Distrito de Los Olivos, 2018

### **7.- ¿Considera usted, que la falta de oportunidades laborales incide en la discriminación indirecta hacia la mujer?**

No, no considero oportuna esta premisa ni mucho menos sustentable.

### **8.- ¿Considera usted, que existen otros medios distintos a los de comunicación que sirven para canalizar ofertas de trabajo para la mujer?**

Las ofertas laborales deben ser dirigidas a todas las personas en general, sin importar género.

### **9.- ¿Considera usted, que la falta de oportunidades de trabajo hacia la mujer origina una desigualdad en el desarrollo de la actividad laboral?**

Si, al no configurarse oportunidades de trabajo a la mujer, si origina desigualdad de desarrollo laboral por ende menos oportunidades de desarrollo.

Firma de la Entrevistadora	Firma y Sello del Entrevistado
 <div data-bbox="360 1529 812 1621" style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Clara Claudia Gutierrez Baldeón DNI: 45884608</div>	 <div data-bbox="895 1467 1241 1570" style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Catherine Rodríguez Lazarte ABOGADA Reg.C.A.L. 70310</div>

## ANEXO 3.- GUÍA DE ENTREVISTA

### GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** *“La discriminación indirecta hacia la mujer frente a la desigualdad en la regulación salarial, Distrito de Los Olivos, 2018”*

**Entrevistado/a:** Rocío Villalobos Wong

**Cargo/Profesión/Grado Académico:** Secretaria Judicial/Abogada/Maestría concluida

**Institución:** Poder Judicial

#### **Objetivo general**

Analizar por qué existe la discriminación indirecta hacia la mujer influye en la regulación salarial en el distrito de Los Olivos, 2018

**1.- ¿Considera usted, que existe discriminación indirecta hacia la mujer ante la desigualdad en la regulación salarial?**

Desde mi experiencia profesional no he tenido la posibilidad de conocer casos en los que se acuse sobre discriminación indirecta por razón de género.

**2.- ¿Considera usted, que existen ocupaciones que discriminan el trabajo predominantemente en las mujeres?**

Considero que si existen labores que son destinadas para varones, por la naturaleza de la prestación, sin embargo no debe considerarse a primera instancia que esto sea un supuesto de discriminación.

**3.- ¿Considera Ud. que las capacidades de las mujeres están minusvaloradas para ascender a un cargo de dirección u ocupar un puesto de confianza?**

Desde mi experiencia no he sido testigo de un supuesto de discriminación por razón de género, sin embargo, considero que cada caso debe ser estudiado a fin de determinar si se produjo o no la supuesta discriminación.

### **Objetivo específico 1**

Determinar de qué manera la Vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer, Distrito de Los Olivos, 2018

#### **4.- ¿Cómo la vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer?**

Considero esta pregunta confusa.

#### **5- ¿Considera usted, que se vulnera el principio de igualdad y no discriminación en la libertad de empresa?**

De la normativa sobre los derechos sociales y económicos en primera instancia, no se observaría discriminación en la libertad de empresa, tanto más si la constitución concibe el derecho a la igual y protege de la discriminación por razón de género; sin embargo, esta conclusión que presento es resultado de mi experiencia profesional y en tanto, considero importante poder estudiar los supuestos de discriminación desde los casos concretos.

#### **6.- ¿Considera usted, que la Teoría del valor comparable es la clave para desincentivar la desigualdad salarial y combatir la discriminación salarial?**

Considero que los cargos, independientemente de la posición que tengan en la estructura de la empresa, requiere de capacitación, habilidades y destrezas propia de la prestación del servicio. Como mencione en la pregunta numero 2, no todo trato desigual constituye un supuesto de discriminación. El tribunal Constitucional se ha pronunciado al respecto en diversas sentencias: STC N° 045-2004-PI-TC, STC N° 05157-2014-PA/TC, por tanto, no puede sostenerse que la diferencia salarial por razón de los cargos desempeñados suponga prima facie, discriminación.

### **Objetivo específico 2**

Establecer de qué manera la falta de oportunidades incide en la discriminación indirecta hacia la mujer, en el Distrito de Los Olivos, 2018

**7.- ¿Considera usted, que la falta de oportunidades laborales, incide en la discriminación indirecta hacia la mujer?**

Pienso que la coyuntura política y económica en general incide en que las oportunidades laborales no cubran o alcancen para la totalidad de la población en edad de ser económicamente activa. Sin embargo, dada que la pregunta es muy general, considero que debe establecerse parámetros de estudio a fin de determinar si existe discriminación al momento de postularse a un puesto laboral.

**8.- ¿Considera usted, que existen otros medios distintos a los de comunicación que sirven para canalizar ofertas de trabajo para la mujer?**

Vivimos en un mundo globalizado, donde las fronteras han sido superadas por las conexiones a internet, en los últimos tiempos, las redes sociales son de mayor alcance a la población, por lo que constituye una fuente de difusión sobre posibles oportunidades laborales.

**9.- ¿Considera usted, que la falta de oportunidades de trabajo hacia la mujer, origina una desigualdad en el desarrollo de la actividad laboral?**

Todo acto que quiebre el derecho a la igualdad y según las preguntas propuestas por razón de género, origina que las oportunidades no sean accesible para todos, sin embargo, reitero mi sugerencia, respecto a que deba establecerse parámetros o casos concretos en los cuales podamos apreciar en forma objetiva que los tratos desiguales constituyen un supuesto de discriminación, que como ha referido el TC, no todo trato diferenciado constituye discriminación o configura una vulneración del derecho a la igualdad.

Firma de la Entrevistadora	Firma y Sello del Entrevistado
 <p>Clara Claudia Gutierrez Baldeón DNI: 45884608</p>	

Guía de entrevista - Clara Gutierrez

mail.google.com/mail/u/0/#inbox/QgrcJHsNqLXKBIRgXwxKKPpQvGDctzNwdLb

Buscar correo

Redactar

Recibidos 35

Destacados

Postpuestos

Enviados

Borradores 2

Más

Meet

Nueva reunión

Unirse a una reunión

Hangouts

clara

No tienes contactos de Hangouts

Guía de entrevista - Clara Gutierrez Baldeón Recibidos x

clara gutierrez 26 may 2021 17:31

Buenas tardes Dra. Villalobos Soy Clara Gutierrez, alumna de la Universidad César Vallejo, estoy cursando el ciclo XI el cual estoy llevando Desarrollo de la In

Rocio Villalobos Wong 26 may 2021 0:11

Hola Clara, buena noches, te envío el cuestionario resuelto, disculpa la demora, tuve algunos temas urgentes que atender en casa, mañana imprimo el cuestionari

clara gutierrez 3 jun 2021 12:04

Buen día Dra. Villalobos Sobre la Guía de entrevista, aún estoy a la espera del sello y firma, por favor si podría brindarme lo solicitado se lo agradecería. Sa

Rocio Villalobos Wong 3 jun 2021 12:23

Cierto, en la tarde te la estoy enviando. Gracias y disculpa la demora, lo había olvidado

clara gutierrez 4 jun 2021 10:12

Dra. Buen día AÚn estoy a la espera del sello y firma, por favor Saludos cordiales.

Rocio Villalobos Wong 4 jun 2021 12:04

Hola, te envío la última hoja firmada. Gracias por la esp  
\*\*\*

El vie, 4 jun 2021 a las 10:12, clara gutierrez (<claraguba30@gmail.com>) escribió:  
Dra. Buen día  
AÚn estoy a la espera del sello y firma, por favor  
Saludos cordiales.

El jue., 3 de jun. de 2021 12:23 PM, Rocio Villalobos Wong (<rociowong@gmail.com>) escribió:  
Cierto, en la tarde te la estoy enviando. Gracias y disculpa la demora, lo había olvidado

El jue, 3 jun 2021 a las 12:04, clara gutierrez (<claraguba30@gmail.com>) escribió:  
Buen día Dra. Villalobos  
Sobre la Guía de entrevista, aún estoy a la espera del sello y firma, por favor si podría brindarme lo solicitado se lo agradecería.  
Saludos cordiales.



## ANEXO 3.- GUÍA DE ENTREVISTA

### GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** *“La discriminación indirecta hacia la mujer frente a la desigualdad en la regulación salarial, Distrito de Los Olivos, 2018”*

**Entrevistado/a:** Yohana Saavedra Acevedo

**Cargo/Profesión/Grado Académico:** Líder del Área Laboral en Fernández-Dávila Abogados.

**Institución:** Fernández-Dávila Abogados.

#### Objetivo general

Analizar por qué existe la discriminación indirecta hacia la mujer influye en la regulación salarial en el distrito de Los Olivos, 2018

#### **1.- ¿Considera usted, que existe discriminación indirecta hacia la mujer ante la desigualdad en la regulación salarial?**

No por el lado de la regulación legal en materia salarial, pero si en distintos sectores empresariales, por ejemplo, en una empresa industrial se suele contratar en su mayoría a varones, quienes serán finalmente los que podrán acceder a una línea de carrera y con ello una mejor remuneración. Esto si bien parece un acto discriminatorio puede sustentarse con criterios objetivos de cada Compañía.

Considero que la diferencia salarial debe depender del mayor grado de preparación de cada trabajador, independientemente del sexo, y considerando criterios como: tiempo de servicios, formación profesional y experiencia laboral.

#### **2.- ¿Considera usted, que existen ocupaciones que discriminan el trabajo predominantemente en las mujeres?**

Si, justamente en las empresas industriales se contrata mayormente varones, señalando que las mujeres no pueden hacer distintos trabajos, como los que requieren de fuerza física.

### **3.- ¿Considera Ud. que las capacidades de las mujeres están minusvaloradas para ascender a un cargo de dirección u ocupar un puesto de confianza?**

No, considero que una mujer puede desempeñar cualquier tipo de trabajo. Ello lo puedo constatar en las Compañías que asesoro, las cuales tienen como líderes principales a mujeres, en gran mayoría a comparación de los hombres.

#### **Objetivo específico 1**

Determinar de qué manera la Vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer, Distrito de Los Olivos, 2018

### **4.- ¿Cómo la vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer?**

No considero que ambos aspectos se sustenten mutuamente. A mi parecer nuestro país cuenta con una regulación en materia salarial lo suficientemente sólida, que, si bien puede ser mejorada, depende de cada Compañía la implementación de una Política Salarial que no contemple actos discriminatorios para el desarrollo profesional de la mujer.

### **5.- ¿Considera usted, que se vulnera el principio de igualdad y no discriminación en la libertad de empresa?**

No, si bien existe una libertad de empresa en el Perú, ella debe sujetarse en las normas especiales que regulan derechos fundamentales, como la igualdad y no discriminación.

### **6.- ¿Considera usted, que la Teoría del valor comparable es la clave para desincentivar la desigualdad salarial y combatir la discriminación salarial?**

Si, debido a que, como parte de la implementación en materia de igualdad salarial de cada Compañía, se debe presentar un cuadro de categorías y funciones que contenga el criterio de valor de cada puesto de trabajo, en este criterio se coloca el valor que tiene cada puesto en la Compañía y de esta forma se puede evidenciar si un puesto con el mismo valor y desempeñado por hombres y mujeres, cuenta con brechas salariales y posibles casos de discriminación salarial

#### **Objetivo específico 2**

Establecer de qué manera la falta de oportunidades incide en la discriminación indirecta hacia la mujer, en el Distrito de Los Olivos, 2018

**7.- ¿Considera usted, que la falta de oportunidades laborales, incide en la discriminación indirecta hacia la mujer?**

No, considero que una mujer bien preparada es capaz de desempeñar cualquier puesto de trabajo, y la falta de oportunidades laborales no solo afecta a las mujeres sino también a hombres.

**8.- ¿Considera usted, que existen otros medios distintos a los de comunicación que sirven para canalizar ofertas de trabajo para la mujer?**

Si, pueden ser referencias personales o solicitudes de trabajo presenciales. Ello dependerá del tipo de puesto que se requiera desempeñar.

**9.- ¿Considera usted, que la falta de oportunidades de trabajo hacia la mujer, origina una desigualdad en el desarrollo de la actividad laboral?**

No, considero que existe falta de oportunidades, pero para ambos sexos.

Firma de la Entrevistadora	Firma y Sello del Entrevistado
 <p>Clara Claudia Gutierrez Baldeón DNI: 45884608</p>	

## ANEXO 3.- GUÍA DE ENTREVISTA

### GUÍA DE ENTREVISTA

**Título: “La discriminación indirecta hacia la mujer frente a la desigualdad en la regulación salarial, Distrito de Los Olivos, 2018”**

**Entrevistado/a:** FREDDY JIMÉNEZ ARANGOITIA, ABOGADO CON REGISTRO CAC. 8010, CON DNI 44061726, CON CELULAR 992 7274 88, CON EMAIL: ARANGOITIA75@GMAIL.COM

**Cargo/Profesión/Grado Académico:** ABOGADO INDEPENDIENTE

**Institución:**

#### **Objetivo general**

Analizar por qué existe la discriminación indirecta hacia la mujer influye en la regulación salarial en el distrito de Los Olivos, 2018

**1.- ¿Considera usted, que existe discriminación indirecta hacia la mujer ante la desigualdad en la regulación salarial?**

NO, EN EL SECTOR PÚBLICO DONDE ME HE DESEMPEÑADO LOS CARGOS ESTÁN SUJETOS A UNA REMUNERACIÓN ESPECÍFICA SEGÚN EL PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO. NO SE DIFERENCIAN LAS REMUNERACIONES DEL GÉNERO SINO DE LAS CAPACITACIONES, EXPERIENCIA LABORAL Y ACREDITACIONES ACADÉMICA DE CADA PERSONA.

**2.- ¿Considera usted, que existen ocupaciones que discriminan el trabajo predominantemente en las mujeres?**

NO, COMO HE MENCIONADO SOBRETUDO EN LOS GOBIERNOS LOCALES, NO EXISTEN OCUPACIONES QUE TENGAN DIFERENCIA CON EL GÉNERO.

**3.- ¿Considera Ud. que las capacidades de las mujeres están minusvaloradas para ascender a un cargo de dirección u ocupar un puesto de confianza?**

NO PORQUE EN LOS CARGOS DE CONFIANZA LO QUE PREVALECE ES LA CONFIANZA DE LA AUTORIDAD QUE DESIGNA EN EL PUESTO DE CONFIANZA A LA PERSONA SIN QUE HAYA DIFERENCIA EN EL GENERO, Y CUANDO SE OCUPA UN CARGO DE DIRECCIÓN SINO ES DE CONFIANZA PREVALECE

LOS CONOCIMIENTOS Y LA EXPERIENCIA. EN MIS ACTIVIDAD LABORAL HE TRABAJADO CON MUCHAS MUJERES QUE HAN OCUPADO CARGOS DE ALTA DIRECCIÓN Y CARGOS DE CONFIANZA.

### **Objetivo específico 1**

Determinar de qué manera la Vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer, Distrito de Los Olivos, 2018

#### **4.- ¿Cómo la vulneración al derecho a la igualdad contribuye a la desigualdad en la regulación salarial en el desarrollo profesional de la mujer?**

CONFORME A LAS RESPUESTAS QUE HE BRINDADO, SOBRE TODO EN EN LOS GOBIERNOS LOCALES, NO TENGO CONOCIMIENTO DE DESIGUALDAD SALARIAL POR CUESTIONES DE GÉNERO, SINO POR LA ESPECIALIDAD, EXPERIENCIA Y GRADOS ACADÉMICOS.

#### **5- ¿Considera usted, que se vulnera el principio de igualdad y no discriminación en la libertad de empresa?**

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD VA RELACIONADO CON EL PRINCIPIO DE LIBERTAD DE EMPRESA, NO TENGO CONOCIMIENTO QUE HAYA FACTORES INTERNOS O EXTERNOS QUE SEAN OPUESTOS ENTRE SI.

#### **6.- ¿Considera usted, que la Teoría del valor comparable es la clave para desincentivar la desigualdad salarial y combatir la discriminación salarial?**

CONSIDERO QUE PARA QUE NO HAYA DESIGUALDAD SALARIAL, DEBEN DE IMPLEMENTARSE PERFILES EN CADA PUESTO DE TRABAJO LABORAL, INDEPENDIEMENTE DEL SECTOR PÚBLICO O PRIVADO. DE ESA FORMA SERÍA MAS OBJETIVOS ESTABLECER LOS MONTOS SALARIALES, SIN EMBARGO ESTO NO DEBE DE INTERFERIR DE NINGUNA MANERA EN LA LIBERTAD DE EMPRESA.

### **Objetivo específico 2**

Establecer de qué manera la falta de oportunidades incide en la discriminación indirecta hacia la mujer, en el Distrito de Los Olivos, 2018

#### **7.- ¿Considera usted, que la falta de oportunidades laborales, incide en la discriminación indirecta hacia la mujer?**



LA FALTA DE OPORTUNIDADES LABORALES ES UNA SITUACIÓN GENERAL, ESTA SITUACIÓN AFECTA MUJERES Y HOMBRES EN EL PERÚ.

**8.- ¿Considera usted, que existen otros medios distintos a los de comunicación que sirven para canalizar ofertas de trabajo para la mujer?**

LA CANALIZACIÓN DE OFERTAS DE TRABAJO PARA LA MUJER, DEBE ESTAR EN LA MISMA SITUACIÓN EN GENERAL, NO HABRÍA PORQUE DIFERENCIAS ENTRE OFERTAS DE TRABAJO PARA HOMBRES O MUJERES.

**9.- ¿Considera usted, que la falta de oportunidades de trabajo hacia la mujer, origina una desigualdad en el desarrollo de la actividad laboral?**

LA FALTA DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER SI OCASIONA UNA DESIGUALDAD, PERO ESO COMO PREMISA, PORQUE EN LA REALIDAD, LA FALTA DE OPORTUNIDADES ES PARA HOMBRES Y MUJERES EN TÉRMINOS GENERALES. ESTA SITUACIÓN AFECTA A LA SOCIEDAD EN GENERAL.

Firma de la Entrevistadora	Firma y Sello del Entrevistado
 <div data-bbox="300 1167 727 1261" style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Clara Claudia Gutierrez Baldeón DNI: 45884608</div>	 Freddy Jiménez Arangoitia Abogado CAC. 8010

Clara Gutierrez | Facebook x +

facebook.com/clara.gutierrez.1612/

Busca en Facebook

Clara

Editar foto de portada

### Clara Gutierrez

Añadir presentación

Publicaciones Información Amigos 872 Fotos Ver más Añadir a historia Editar p

Freddy Jimenez escribeme en la noche x fa para enviartela

Ya doctor, gracias

9 Jun 2021 17:32

GUIA DE ENTREVISTA CLARITA .pdf

Muchas gracias por el apoyo De Freddy

Jun. 21:04

#### Detalles

Ha trabajado en Consultorio Juridico Gratuito

Estudió en UCV Facultad de Derecho

Editar detalles

Añadir aficiones

Añadir destacados

¿Qué estás pensando?

Video en directo Foto/vid

#### Publicaciones

Filtros Administrar pul

Vista de lista Vista de cuac

Clara Gutierrez

9 de junio



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MUÑOZ CCURO FELIPA ELVIRA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA HACIA LA MUJER FRENTE A LA DESIGUALDAD EN LA REGULACIÓN SALARIAL, DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2018", cuyo autor es GUTIERREZ BALDEON CLARA CLAUDIA , constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 24% establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 14 de Julio del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor</b>	<b>Firma</b>
MUÑOZ CCURO FELIPA ELVIRA <b>DNI:</b> 09353880 <b>ORCID:</b> 0000 0001 9572 1641	Firmado digitalmente por :FMUNOZCC el 14-07-2021 18:52:16