



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha  
salarial en Lima Centro, 2023

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

**Abogado**

**AUTORES:**

Broncano Rodriguez, Carlos Jefherson Stheven([orcid.org/0000-0002-3555-1254](https://orcid.org/0000-0002-3555-1254))

Tasilla Ocaña, Briggith Marilu ([orcid.org/0000-0002-3454-3447](https://orcid.org/0000-0002-3454-3447))

**ASESOR:**

Dr. Evangelista Arambulo, Edwars Emerzon ([orcid.org/0000-0002-7606-3740](https://orcid.org/0000-0002-7606-3740))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

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

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Nos dirigimos primordialmente a nuestros padres por brindarnos todo su apoyo moral, personal y económico; mismo que va desde el momento que nos dieron la vida hasta cuando nos acompañaron en cada logro alcanzado, así como los que estamos persiguiendo con gran esfuerzo, perseverancia y dedicación

## **AGRADECIMIENTO**

Primero a nuestro asesor, por todo el apoyo y orientación brindada para la realización del presente trabajo; además, a todos los docentes de la Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo que nos apoyaron desde nuestros primeros ciclos universitarios y nos nutrieron de todos sus conocimientos para alcanzar nuestros sueños profesionales. Asimismo, agradecemos a nuestros colegas, jefes y amigos que aportaron en nuestro desarrollo.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, EVANGELISTA ARAMBULO EDWARS EMERZON, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023", cuyos autores son BRONCANO RODRIGUEZ CARLOS JEFHERSON STEVEN, TASILLA OCAÑA BRIGGITH MARILU, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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, 24 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
EVANGELISTA ARAMBULO EDWARS EMERZON DNI: 45194494 ORCID: 0000-0002-7606-3740	Firmado electrónicamente por: EEVANGELISTA el 04-12-2023 10:28:13

Código documento Trilce: TRI - 0663065



## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, BRONCANO RODRIGUEZ CARLOS JEFHERSON STHEVEN, TASILLA OCAÑA BRIGGITH MARILU estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
BRIGGITH MARILU TASILLA OCAÑA DNI: 75305085 ORCID: 0000-0002-3454-3447	Firmado electrónicamente por: BTASILLA el 24-11-2023 14:15:18
CARLOS JEFHERSON STHEVEN BRONCANO RODRIGUEZ DNI: 71329745 ORCID: 0000-0002-3555-1254	Firmado electrónicamente por: BBRONCANORO el 24-11-2023 14:03:50

Código documento Triloe: TRI - 0663963

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	20
3.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i>	20
3.2. <i>Categorías, Subcategorías y matriz de categorización</i>	21
3.3. <i>Escenario de estudio</i>	23
3.4. <i>Participantes</i>	23
3.5. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	25
3.6. <i>Procedimientos</i>	26
3.7. <i>Rigor científico</i>	26
3.8. <i>Método de análisis de la información</i>	28
3.9. <i>Aspectos éticos</i>	29
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Categorías y subcategorías	22
Tabla 2: Participantes	23
Tabla 3: Técnica e instrumentos de recolección de datos	25
Tabla 4: Expertos validadores	27

## RESUMEN

La tesis busca conocer cómo las barreras de género inciden en la generación de la brecha salarial, vulnerando la igualdad de género de las mujeres trabajadoras, además, esta situación continua aun cuando el Estado peruano promueve políticas públicas para reducir tales desventajas. Se aborda las problemáticas y los objetivos específicos vinculados a las subcategorías de las barreras de género de aspecto jurídico, aspecto físico, la desigualdad salarial y la interseccionalidad salarial; asimismo, se revisaron para el marco teórico literaturas de nivel internacional como nacional.

Respecto al marco metodológico, la investigación es de tipo básico con nivel explicativo; con un enfoque cualitativo y un diseño centrado en la Teoría fundamentada, se realizó el análisis documental, la técnica de entrevista que se aplicó mediante la guía de entrevista; se efectuó una triangulación para las discusiones, conforme los métodos deductivo, interpretativo y sintético.

Se concluyó que las barreras de género persisten y afectan el desarrollo profesional de las mujeres, generando y perpetuando la brecha salarial. Asimismo, se recomienda instaurar programas de formación en empresas para concientizar sobre la igualdad de género, garantizar la correcta aplicación de dicha Ley; ello no solo fomentaría la equidad salarial, sino también impulsaría un cambio cultural sostenible en Lima Centro.

**Palabras clave:** Barreras, género, disparidad, salarial, igualdad, discriminación.



## **ABSTRACT**

The thesis aims to understand how gender barriers impact the generation of the wage gap, compromising the gender equality of female workers. This situation persists even as the Peruvian government promotes public policies to reduce such disadvantages. The issues and specific objectives related to the subcategories of gender barriers legal aspects, physical aspects, wage inequality, and wage intersectionality are addressed. Literature at both international and national levels was reviewed for the theoretical framework.

Regarding the methodological framework, the research is basic and explanatory, with a qualitative approach and a design centered on Grounded Theory. Documentary analysis and the interview technique, applied through the interview guide, were conducted. Triangulation was used for discussions following deductive, interpretative, and synthetic methods.

It is concluded that gender barriers persist, affecting the professional development of women and generating and perpetuating the wage gap. Additionally, it is recommended to implement training programs in companies to raise awareness about gender equality, and ensure the correct application of the law; this would not only promote wage equity but also drive sustainable cultural change in Lima Centro.

**Keywords:** Barriers, gender, wage gap, equality, discrimination.

## I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, el Estado peruano se ha encargado de promover políticas públicas que buscan reducir las desventajas que se observan en la sociedad respecto a las mujeres. No obstante, aún en la actualidad se sigue observando que las féminas en su desarrollo profesional se enfrentan a la existencia de la discriminación de género que comienza tan pronto como son contratadas, dando como resultado la vulneración de la igualdad de género. Es decir, las mujeres, aunque desarrollen las mismas funciones que realizan los hombres en su respectiva ocupación, tienen que conformarse con salarios reducidos en comparación de los que son percibidos por los varones, lo cual es conocido como brecha salarial.

En el contexto social, se advirtió que el origen del presente objeto de estudio se debe a un hecho en el cual, la brecha salarial puede originarse como resultado de las concepciones y valores arraigados en un sistema social e histórico que genera desigualdad entre ambos géneros; como evidencia de esta afirmación se observan casos en los cuales las mujeres continúan percibiendo un 27.4% menos que los hombres en las actividades laborales, incluso cuando dedican un 38% más de su tiempo en comparación con el género masculino, quienes solo destinan un 24% de su tiempo a dichas tareas (Pontificia Universidad Católica del Perú, 2023).

En el ámbito internacional, en México se presentó situaciones donde las trabajadoras se encuentran obligadas a laborar durante períodos adicionales de aproximadamente 51 días, para equiparar el salario promedio percibido por los varones, revelando una disparidad salarial de género que puede calcularse en un 14% en su totalidad (Instituto Mexicano de la Competitividad, 2022).

Por otro lado, en el Sexto Congreso de Construcción de Paz con Perspectiva de Género, llevada a cabo en México del 11 al 17 de noviembre del 2022, se planteó la existencia de una percepción generalizada por la sobre representación de la mujer en diversos sectores; pero en realidad, se observó que la calidad laboral y los niveles de remuneración son inferiores, lo cual se

debe a un sistema que no facilita y no es propicio para que las mujeres se puedan desarrollar de manera idónea (Universidad Iberoamericana de México, 2022).

En el ámbito nacional, es posible mencionar, conforme al estudio presentado por el Instituto Peruano de Economía (2022) que, si bien el Perú ha logrado algunos avances, las mujeres enfrentan actualmente una situación de inaccesibilidad laboral aún más tras el periodo de la pandemia. Este informe señala que las modificaciones en la remuneración han ocasionado una brecha salarial del 35% en el año 2021, lo cual representa uno de los grados más elevados registrados en la última década. En la actualidad, se observan resultados desfavorables debido a diversos factores que han provocado que el tiempo promedio necesario para extinguir la brecha salarial aumente de 50 a 70 años a partir del año 2023, perpetuando así la existencia de desigualdades en el contexto laboral.

Por esta razón, la presente investigación hermenéutica sostuvo su justificación teórica mediante la contribución y profundización en el conocimiento a partir del análisis de diversas fuentes académicas que han abordado en el contexto de sus investigaciones la problemática existente planteada respecto a la afectación de las mujeres en la población en términos de igualdad de género y cómo esto se evidencia en la presencia de la brecha salarial. Baena (2017), afirmó que dicha justificación va arraigada de la necesidad de ahondar en los enfoques teóricos establecidos en la problemática, para así lograr adquirir un mayor entendimiento.

La justificación práctica de esta investigación residió en proponer alternativas y posibles estrategias que funcionen como precedentes a futuras investigaciones para que se logre reducir en la sociedad la laceración que produce las barreras de género y las brechas salariales. Reynosa (2018), manifestó que con esa justificación se logra examinar el problema planteado en un estudio técnicamente práctico.

Referente a la justificación metodológica de la investigación, esta visibilizó la recopilación de información mediante entrevistas efectuadas a

expertos en Derecho, habiendo elaborado una guía de entrevistas. Este proceso de recopilación de datos permitirá que sean usados en otras investigaciones similares. Sánchez (2019) y Katayama (2014), establecieron que el uso de este enfoque en el desarrollo de un estudio tiene como fin detallar a fondo un evento para así entenderlo e interpretarlo adecuadamente bajo el uso de métodos y técnicas específicas.

Respecto a la justificación social, Arias (2012) y Hernández et al. (2014) estuvieron de acuerdo que cada estudio debe poseer una importancia social, ser significativo para la comunidad y demostrar impacto o utilidad en el ámbito social. En consecuencia, el estudio guardó una significativa relevancia social por cuanto involucra los derechos de un sector humano vulnerable como son las mujeres en el ámbito laboral.

En este escenario el estudio planteó como problema general, explicar, ¿cuál es la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023? Y, como problemas específicos, ¿cuál es la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico - acoso sexual, en la generación de la disparidad salarial de género en Lima Centro, 2023? Y, ¿cuál es la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la interseccionalidad salarial de género en Lima Centro, 2023

Además se tuvo como objetivo general, establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023; asimismo, se presentó los objetivos específicos, establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la disparidad salarial de género en Lima Centro, 2023, y establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la interseccionalidad salarial de género en Lima Centro, 2023.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Dentro del contexto internacional, se hallaron ciertos estudios como Brindusa et al. (2019) donde tuvieron como objetivo estudiar el desarrollo de la diferenciación salarial entre varones y féminas en el transcurso del tiempo. Para

ello, utilizaron estadísticas obtenidas de las encuestas de estructura salarial en el continente europeo, siguiendo la metodología determinada por el Instituto Nacional de Estadística. Concluyeron que las mujeres representan a la mitad del talento en España, lo que las convierte en un factor clave para el financiamiento público y el crecimiento económico. Su participación activa también influye en los ingresos públicos y contribuye a reducir la brecha salarial de género.

Asimismo, Cerquera ét al. (2020) sostuvieron un objetivo que consistió en comprobar la existencia de las diferencias percibidas en las remuneraciones de las mujeres y hombres desde un nivel internacional hasta en el departamento de Caldas, Colombia. La metodología empleada, se basó en encuestas integradas y se aplicó un modelo de Oaxaca y Blinder para analizar los promedios salariales y las horas de trabajo. Concluyeron que efectivamente existe una marcada diferenciación salarial en dicho país, siendo los hombres los principales beneficiados; además, se identificaron factores sociales y discriminatorios en el departamento de Caldas.

Sánchez ét al. (2021) tuvieron como objetivo, explorar las distinciones en la remuneración laboral entre mujeres y hombres ecuatorianos. La metodología utilizada fue de carácter documental, aplicado y descriptivo, abarcando todas las actividades económicas en América Latina para lograr un análisis más detallado de los factores en el contexto ecuatoriano. Los investigadores concluyeron que no se puede atribuir tal situación en Ecuador como un factor específico; aunque, a pesar de que se han creado más oportunidades laborales para las mujeres, aún persiste una diferenciación entre los trabajadores por razón de género.

Marulanda ét al. (2019) realizaron un estudio, donde su objetivo fue examinar la evolución del empoderamiento de las mujeres en la ciudad de Barranquilla, Colombia. La cual tuvo un enfoque cualitativo, concluyeron que a la fecha la brecha salarial continúa alterando la remuneración de las mujeres dentro de sus puestos de trabajo.

Además, Sánchez ét al. (2021) mantuvieron un objetivo, basado en la comparativa con el país de los Estados Unidos referente a las accesibilidades a algún puesto laboral de una empresa y cómo difiere entre tanto en mujeres como hombres. Utilizó la misma metodología que Webber en 2016 en Estados Unidos a fin de dar con tal comparativa; además, pudieron concluir que las empresas chilenas proporcionan elasticidades laborales mínimas, lo cual termina reduciendo las posibilidades de que las mujeres de dicho país puedan ingresar a la competitividad de sus mercados laborales.

Brynin (2017) tuvo como objetivo analizar las diferencias básicas en el salario. La metodología utilizada fue una breve revisión de la literatura sobre la desigualdad remunerativa por género, análisis estadístico, que se basa principalmente en datos históricos que abarcan el período 1993-2014 y una encuesta trimestral de hogares sobre las circunstancias de empleo de la población del Reino Unido. Concluyó que si bien la brecha entre mujeres y hombres sigue siendo significativa, se ha estado reduciendo, aun así, las mujeres tienden a recibir menos salarios que los hombres, incluso cuando trabajan en la misma ocupación.

Erikson (2021) tuvo como objetivo establecer cómo fue posible adoptar la igualdad de género en 2007, pero imposible hacerlo después. La metodología implementada fue el estudio de caso en base a entrevistas, informes y artículos periodísticos. Concluyó que las normas y prácticas se han vuelto más formalizadas, brindando menos flexibilidad a la interpretación, y la fuerte norma de la industria en particular parece obstaculizar las iniciativas de igualdad de género.

McElhaney y Smith (2017) sostuvieron como objetivo esclarecer el término ambiguo de igualdad salarial, brindar lecciones extraídas de las experiencias de la empresa GAP para informar a otras empresas interesadas en brindar igualdad salarial y proporcionar recomendaciones para estandarizar los esfuerzos de igualdad salarial en todo el sector privado. La metodología que emplearon fue a través de una extensa revisión bibliográfica, observación de datos salariales y entrevistas con los empleados dicha empresa, incluidos los miembros de su equipo ejecutivo. Concluyendo que una cultura basada en la inserción con carácter femenino de colaboración, inclusión y relaciones crea una estructura cíclica para el avance de las mujeres y la igualdad salarial, siendo GAP una empresa en la que otros pueden buscar lecciones para promover sus propios esfuerzos por la igualdad salarial y apoyar a las mujeres para ascender en las filas.

Dentro del contexto nacional, se lograron encontrar los previos estudios, Arroyo ét al. (2022), propusieron como objetivo examinar las disparidades de salario entre varones y mujeres que trabajan en los ambientes formales e informales de la macro región centro del Perú. Para lograr esto, los investigadores emplearon la metodología determinada por Mincer, Oaxaca-Blinder y el modelo Probit. Concluyeron que la presencia notoria de las diferencias salariales en todos los sectores laborales, formales e informales, en la región centro del Perú, destaca una diferencia marcada en el sector formal, donde los hombres se beneficiaban de salarios superiores en comparación con las mujeres. Sin embargo, aunque las diferencias salariales en el sector informal no eran abismales, aún existía una disparidad a favor de los hombres.

Por otro lado, Coronado (2019) tuvo como objetivo cuantificar el alcance de la discriminación salarial basada en el género de los trabajadores asalariados en Perú desde los años 2011 hasta 2015. Dicho trabajo buscó examinar el impacto de dicha discriminación dentro de los niveles de pobreza y discriminación en el país. El estudio empleó el método Mincer para estimar los salarios y el método de Heckman para corregir la selección de muestras. Concluyeron que la erradicación de la disparidad en la remuneración entre

géneros arrojaría un resultado favorable en términos de mitigación de la prevalencia entre la desigualdad de ingresos, pobreza y pobreza extrema.

El estudio realizado por Aguirre et al. (2023) sostuvieron como objetivo analizar la variación de las discriminaciones salariales en razón de género dentro de los sectores asalariados de los periodos previos y posteriores a tiempo de cuarentena. El estudio empleó la metodología Pooled seguida de la Oaxaca-Blinder con el propósito de determinar la importancia de los factores que pueden ser vistos y aquellos que no son evidentes. Concluyeron que, si bien la brecha salarial se ha reducido, el efecto remuneración referido al componente no observable relacionado con comportamientos discriminatorios hacia las mujeres se ha incrementado cobrando mayor importancia para explicar la brecha salarial en el periodo post cuarenta pasando de un nivel de 77% en el 2019 a un nivel de 80% en el 2021.

El estudio realizado por Iparraguirre y Valer (2021) tuvo como objetivo analizar los sucesos y variaciones ocurridos en dicha etapa ante el mencionado sector turístico. La metodología utilizada para calcular las disparidades salariales se basó en una ecuación minceriana que Heckman corrigió. Concluyeron la presencia de una disparidad en la remuneración entre géneros, con una proclividad hacia los empleados masculinos.

El estudio realizado por Soto (2019), buscó examinar las disparidades salariales entre trabajadores y trabajadoras en la región de Puno. La presente investigación empleó una metodología hipotético- deductiva. Concluyó que en Puno, el número de individuos económicamente activos ascendió a 770.923, con una mayor representación de hombres que de mujeres y se observó una notable disparidad en términos de ingresos, siendo favorecidos los hombres.

Sobre las teorías se sostuvo dentro de la primera categoría, barreras de género, a la Teoría Cultural, que implica que las culturas deben de ir en armonía con los derechos humanos, es decir, todos los derechos universales no tienen por qué entrar en conflicto con las tradiciones o prácticas que alteran al marco normativo ya establecido dentro de la Declaración Universal de Derechos Humanos dondese eliminan las vulneraciones a las mujeres. Ante ello, se busca un mutuo



respeto de forma eficaz entre la diversidad cultural junto a las costumbres como derecho de la sociedad, con ello se cumpliría con el derecho a la igualdad mediante un consenso que no altere a ninguno de estos factores dinámicos. (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2008).

La Teoría Social, busca reconocer y eliminar aquellas barreras sistemáticas impuestas por una sociedad que suele separar a los hombres y mujeres. Ante ello, se hace presente la misma como herramienta para alcanzar uncambio a una paridad de género real ante la cultura organizacional de niveles institucionales y profesionales (Coe ét al., 2019).

Para Molero (2021), describió la Teoría del Acoso Sexual, la cual se dividió entre las 3 expresiones más comuniones de la misma como, el acoso de género que comprende actitudes y acciones tanto verbales como no verbales que expresan hostilidad, despersonalización, exclusión o la consideración de ciertos individuos de un género como inferiores. Es la forma más frecuente de acoso sexual, y el más naturalizado. Sobre la atención sexual no deseada se presenta cuando se observan progresos no deseados en el ámbito verbal o físico de naturaleza sexual, que pueden o no involucrar actos agresivos, pero que no añaden recompensas profesionales ni amenazas para forzar el cumplimiento. Y el chantaje o coerción sexual se expresa cuando el tratamiento laboral favorable está condicionado a la actividad sexual, siendo una de las formas más explícita de acoso sexual laboral.

Respecto a la segunda categoría sobre la brecha salarial, desde el punto de vista de la interseccionalidad, donde se constituye la Teoría de la Discriminación, en el que se puede comprender las formas específicas de discriminación que resultan de la intersección de diferentes variables identitarias. Cabe mencionar que, si una de las variables no existiera, la discriminación tendría una naturaleza diferente. (Cabello y Chipoco, 2022).

Se expone la Teoría del Sexo, la cual sostiene que la diferenciación remunerativa sin ajustar los ingresos distintos teniendo como única razón la variable sexo de los trabajadores, como las actividades o servicios que brindan, el tiempo laboral de contrato, y el área (Alonso, 2018 (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Respecto a los enfoques conceptuales, se tiene a las barreras de género como la primera categoría donde se explica la importancia de garantizar que las mujeres, hombres, niñas y niños tengan las mismas oportunidades para acceder a sus derechos, recursos, oportunidades y protecciones. Cuando una sociedad logra que las mujeres alcancen su plena independencia en términos económicos, físicos y políticos, se asegura la igualdad en la realización de sus derechos, tal como lo estableció la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres, Cedaw (2018) por sus siglas en inglés. Es crucial identificar y proteger los derechos de las mujeres con el fin de cambiar las pautas de comportamiento y reconfigurar las dinámicas de género.

Sobre la primera subcategoría de las barreras de género, aspecto jurídico, se le hace referencia como uno de los aspectos, donde las desigualdades de género se van agravando debido a circunstancias con impedimentos legales, las cuales complican aún más la situación. A pesar de la existencia de leyes que abordan el tema del acoso laboral en 114 países del mundo, su implementación y la posibilidad de acceder a la justicia siguen siendo procesos lentos y desafiantes. Además, en la mayoría de las economías, específicamente en 155 de las 173 examinadas, las mujeres enfrentan restricciones legales que limitan su participación en el empleo y la actividad empresarial, solo por razón de su género. (ONU Mujeres, 2017).

Sobre la segunda subcategoría de las barreras de género, aspecto físico – acoso sexual, se describe un conjunto de comportamientos y prácticas de naturaleza sexista, que no son deseadas por la persona que las recibe, y que tienen por objeto, que causan o son susceptibles de causar un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante. El rechazo expreso no forma parte de esta definición y tampoco la reiterancia. Un solo acto puede dar lugar a una situación de este tipo. Eso no significa que todo sea acoso sexual. Por su nivel de gravedad la autora citada considera como expresiones más comunes del acoso sexual en Acoso de género, atención sexual no deseada y chantaje sexual. (Molero, 2021).

Sobre la segunda categoría, la brecha salarial, para Rosales (2017), recae en la desigualdad en la remuneración que existe sobre las mujeres a diferencia de los hombres dentro del ámbito laboral. Además, Iwsaki (2020) señala que la

brecha salarial es uno de los principales insatisfactorios sociales, debido a las disparidades salariales que suelen producirse a razones incomprensibles meramente por hechos discriminatorios entre los hombres y mujeres, mismo que es algo que va más allá de los niveles educativos, individuales, experiencia, salud y otros.

Sobre la primera subcategoría de la brecha salarial, la disparidad salarial, para la Organización de las Naciones Unidas (2023) la discriminación remunerativa es la consecuencia de distinguir los ingresos que perciben los trabajadores, principalmente siendo una división entre los ingresos donde los hombres suelen ser los beneficiados.

Sobre la segunda subcategoría de la brecha salarial, la interseccionalidad salarial, se hace referencia a una de las herramientas de la discriminación, la cual existe dentro de los grupos salariales por cuestiones meramente raciales dentro de una sociedad machista, dando como repercusión una política monetaria distinta como una de las principales razones de que exista este impacto que se analiza desde tiempos inmemoriales (Berisha, 2022).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Respecto al tipo de investigación, para Hernández y Mendoza (2018) la metodología tiene dos objetivos principales, la investigación básica, que busca generar conocimiento y desarrollar teorías, y la investigación aplicada, que busca resolver problemas. Ante ello, la investigación en cuestión se enmarcó en una investigación de tipo básico, con el propósito de generar nuevos conocimientos y contribuir al desarrollo de teorías en el campo de estudio; además, que dicho tipo de investigación se caracteriza por su enfoque en la exploración y comprensión profunda de fenómenos, así como en la identificación de relaciones.

Asimismo, la presente investigación se realizó en base a un nivel explicativo, ya que su objetivo radica en recopilar toda la información pertinente sobre el tema seleccionado, ello para haber profundizado en mayor medida los datos y las relaciones de las categorías escogidas con la realidad de la propia investigación. Asimismo, Esteban (2018) explicó que este tipo de investigación de segundo nivel tiene como propósito recopilar la máxima cantidad de información relevante relacionada con el estudio en cuestión. Asimismo, Beuchot (2022) concibió a la hermenéutica como una disciplina que busca alcanzar una comprensión más profunda de un texto, mediante un proceso de lectura transparente y profunda que trascienda lo superficial y lo instantáneo.

Además, es importante destacar que se adoptó un enfoque cualitativo, porque se buscó conseguir una visión total acerca del comportamiento y la percepción del ser humano acerca del tema específicamente escogido; específicamente, se analizó la perspectiva, experiencia y el contexto que viven las mujeres trabajadoras donde sus derechos son limitados mediante unas barreras de género en el ámbito laboral y que ello repercute en la generación de la brecha salarial. Por otro lado, Nizama y Nizama (2020) sostuvieron que este enfoque se basa en la descripción exhaustiva con el objetivo de identificar la problemática, caso, fenómeno o hecho que constituye el foco principal de investigación y establecer una fundamentación teórica.

Asimismo, se destaca la utilización de un diseño basado en la Teoría Fundamentada, debido a que la presente investigación compilo diferentes datos acerca del tema elegido usando los respectivos métodos de investigación, tal como lo mencionaron Espriella y Gómez (2018), cuando indicaron que este enfoque implica el descubrimiento de hallazgos que estén respaldados adecuadamente por investigaciones o entrevistas, y que puedan ser transferidos a diferentes contextos con una confiabilidad adecuada en comparación con otros hallazgos. Además, tales datos fueron corroborados mediante evidencias obtenidas de los sujetos o contextos investigados.

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

Respecto a la primera categoría referida a las barreras de género, se le considera como el acceso igualitario que tienen las personas respecto a las oportunidades para desarrollarse en diversos aspectos de la vida, ya sea en el ámbito social, político y económico, constituye un derecho de suma trascendencia. Tiene como propósito fundamental eliminar los conceptos arraigados históricamente que perpetúan la subordinación de las mujeres, garantizando la ecuanimidad de oportunidades independientemente del género (Barzola, 2021).

Sobre la subcategoría del aspecto jurídico, se refiere a las circunstancias donde las desigualdades de género se intensifican debido a impedimentos legales que complican la situación. A pesar de leyes que abordan el acoso laboral en 114 países, la aplicación y la posibilidad de acceder a la justicia continúan siendo un desafío. Además, en 155 de las 173 economías, las mujeres enfrentan restricciones legales en su participación laboral y empresarial debido únicamente a su género (ONU Mujeres, 2017).

Sobre la subcategoría del aspecto físico – acoso sexual, se refiere a conductas sexistas no deseadas que pueden crear un ambiente laboral intimidante, hostil o humillante, sin requerir un rechazo explícito o repetición. Un solo acto puede constituir acoso sexual, pero no todo lo es. Las formas más comunes de acoso sexual incluyen atención sexual no deseada y chantaje sexual, según la autora mencionada. (Molero, 2021).

Respecto a la segunda categoría sobre la brecha salarial, consiste en la disparidad que existe en la remuneración que reciben los operarios primordialmente por diferencias de sexo, lo cual no presenta un cálculo justo en referencia a los ingresos brutos de todos los trabajadores. (Cárdenas y De la Cruz, 2021).

Respecto a la subcategoría de la disparidad salarial, la cual se produce cuando se marca una diferencia en los ingresos de los trabajadores, con una tendencia a favorecer en su mayoría a los hombres en términos de remuneración. (Organización de las Naciones Unidas, 2023).

Sobre la subcategoría de la interseccionalidad salarial, se trata de las inequidades presentes en los grupos de ingresos, que surgen exclusivamente debido a factores raciales en una sociedad con sesgos de género, lo que lleva a una política monetaria diferenciada, siendo una de las razones clave detrás de este fenómeno que ha sido investigado y analizado a lo largo de los años. (Berisha, 2022).

**Tabla 1**

*Categorías y subcategorías*

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
<b>Categoría 1 Barreras de género</b>	Consiste en la observancia de obstáculos jurídicos que involucran la igualdad género y el abuso físico – Acoso sexual en el ámbito laboral (Barzola, 2021).
	Aspecto Jurídico
	Aspecto Físico-Acoso Sexual
<b>Categoría 2 Brecha Salarial</b>	Es la disparidad que existe en los pagos recibidos entre los operarios por diferenciación de género respecto a los mismos roles que ejecutan varones y mujeres y la interseccionalidad salarial que implica aspectos socioculturales, sexo, etnia, etc. (Cárdenas y De la Cruz, 2021).
	Disparidad salarial
	Interseccionalidad salarial

Fuente: Elaboración propia (2023)

### 3.3. Escenario de estudio

Respecto al escenario de estudio, se refiere al lugar donde se recopilaron los datos proporcionados por los participantes. En relación a esto, la investigación actual se concentró en Lima Centro – Perú, específicamente en la Defensoría del Pueblo por ser una de las principales entidades que está ubicada en dicha localidad y tiene como una de sus principales funciones, defender los derechos de las mujeres que pueden sufrir tales problemáticas por parte de alguna de las entidades gubernamentales; cabe mencionar, que dicha institución fue aperturada el 11 de setiembre de 1996 y que cuenta con un estimado de 8 adjuntías divididas en temáticas especializadas, siendo la adjuntía de la mujer una de las que mantiene mayor relevancia para la investigación, debido a que la misma viene realizando múltiples informes estadísticos sobre tales situaciones vulneradoras.

### 3.4. Participantes

Referente a los participantes, se realizó una recolección de datos por parte de especialistas en derecho laboral y de género que cumplen con los perfiles necesarios debido a los años de experiencia que poseen sobre dichos ámbitos; cabe mencionar que, los resultados proporcionados por dichos especialistas son relevantes por haber contribuido mayor información para la investigación. Por otro lado, es crucial destacar que dichos participantes son trabajadoras de la Oficina Defensorial de Lima, la cual pertenece a la propia Defensorial del Pueblo, ya que son las encargadas en analizar e intervenir ante tales problemáticas, ello para reducir estas vulneraciones laborales o de género que sufren las mujeres peruanas o extranjeras contra ciertas entidades del estado Peruano.

**Tabla 2**

*Participantes*

<b>Participantes</b>	<b>Profesión</b>	<b>Experiencia laboral</b>	<b>Años de experiencias</b>
----------------------	------------------	--------------------------------	---------------------------------

María Antonieta Mas Méndez	Abogada profesional		Defensoría del Pueblo (Oficina Defensorial del Lima - Área de apoyo y seguimiento)	11 años
Daniela Madrid Estofanero	Abogada profesional	La	Defensoría del Pueblo (Oficina Defensorial del Lima- Área de Derechos Humanos)	5 años
Rosario Alminagorta Delgado	Abogada profesional		Defensoría del Pueblo (Oficina Defensorial del Lima - Área en temas de derechos económicos, sociales y culturales)	4 años
Angella Antonella Changanaqui Portilla	Abogada especialista en Políticas Publicas	en	Defensoría del Pueblo (Oficina Defensorial del Lima – Área de Temas de Violencia hacia la mujer y la niñez)	5 años
Jacqueline Esther Romero Wong	Abogada especialista en Gestión Publica	en	Defensoría del Pueblo (Oficina Defensorial del Lima – Área de Temas de Violencia hacia la mujer y la niñez)	4 años

Fuente: Elaboración propia (2023)



### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Conforme al carácter de la investigación, se utilizó la técnica de entrevista con el que se recopiló la información brindada por los participantes elegidos. Useche ét al. (2019) la definieron como una acción realizada entre dos personas, un entrevistador y un entrevistado, con lo cual se busca recabar información de un tema específico.

Con relación al instrumento empleado, fue la guía de entrevista, que se empleó a fin de adquirir un mejor conocimiento con el apoyo de los entrevistados escogidos. Al respecto Feria (2020) señaló que la guía de entrevista puede ser implementada de manera escrita o digitalizada, asimismo tiene como objetivo reunir información de las personas seleccionadas para la entrevista.

Cabe mencionar, que también se usó la técnica de análisis documental, con el que se realizó un mejor acercamiento del tema. Casasempere-Satorres y Vercher- Ferrándiz (2017) definen al procedimiento de analizar diversas fuentes literarias como un punto importante para la elaboración de una investigación, ya que permite la realización de un mejor marco conceptual, logrando de ese modo su propósito de ampliar interés y lograr un mejor intercambio de ideas conceptuales.

Por consiguiente, como instrumento se utilizó la guía de análisis documental, se empleó para reunir información necesaria para la investigación a fin de darle una base científica. Martínez ét al. (2023) establecieron que independientemente del objetivo que se tenga al realizar un análisis documental, se debe tener comofinalidad el aporte en la solidez de la evidencia científica a lo largo de una investigación.

#### **Tabla 3**

*Técnica e instrumentos de recolección de datos*

<b>Técnica</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Descripción</b>
----------------	---------------------	--------------------

Entrevista	Guía de entrevista	Feria (2020), señaló que la guía de entrevista puede ser implementada de manera escrita o digitalizada, asimismo tiene como objetivo reunir información de las personas seleccionadas para la entrevista
Análisis Documental	Guía de análisis documental	Casasempere-Satorres y Vercher-Ferrándiz (2017) definen al procedimiento de analizar diversas fuentes literarias como un punto importante para la elaboración de una investigación, ya que permite la realización de un mejor marco conceptual, logrando de ese modo su propósito de ampliar interés y lograr un mejor intercambio de ideas conceptuales

Fuente: Elaboración propia (2023)

### 3.6. Procedimientos

Para el procedimiento de la presente investigación, primero se analizó distintas literaturas para seleccionar e investigar una problemática mediante un planteamiento de problema, conforme a la inmersión inicial donde se desarrolla tal problema; luego de ello, se segregó tanto en categorías como subcategorías y se desarrolló conforme al estado del arte. Posteriormente, se efectuó el diseño de estudio que le corresponde a la investigación, para luego haber desarrollado tanto la muestra como el acceso del estudio y posteriormente planificar la obtención de datos mediante el uso de la guía de entrevista, la cual sirvió para analizar los datos de toda la información brindada por los entrevistados que fueron seleccionados. Con todo ello, se realizó una elaboración e interpretación de los resultados conseguidos con los que se desarrollaron las conclusiones de la investigación en cuestión, y permitió plantear recomendaciones.

### 3.7. Rigor científico

Para la composición del presente trabajo se empleó diversas fuentes con base científica las cuales sirven para brindar el rigor científico necesario, Varela y

Vives (2016) expresaron que la credibilidad, es un criterio que indica la congruencia de la investigación, a fin de alcanzar la mayor veracidad referente al contexto que se busca estudiar mediante métodos bien establecidos; asimismo, mencionaron que la transferibilidad, se refiere que los hallazgos son lo suficientemente confiables para ser implementados en otros contextos de investigación, ello por su desarrollo o comparativa minuciosa para otros hallazgos; respecto a la dependencia indicaron que para lograr un estudio claro y efectivo, el mismo debe ser complementado con información válida que puede funcionar para nuevos procesos reflexivos, de campo o de resultados encontrados. También advirtieron que la confirmabilidad, tiene una óptica en la que toda investigación debe de ser ubicada conforme a ideas y experiencias previas, para ello se recomienda toda triangulación de argumentos tanto en base de decisiones como elección de métodos.

Por otro lado, respecto a la credibilidad, la presente investigación encuadra con dichos criterios por obtener hechos basados en contextos reales con datos de análisis de investigación, misma que se dio mediante manifestaciones de personas que viven dicho contexto o son conocedoras del mismo.

Concerniente a la transferibilidad, se observó que el presente estudio cumple con los requisitos de este criterio, debido a que todos nuestros hallazgos servirán de nociones generales para futuras investigaciones semejantes.

Por lo que se refiere a la dependencia, corroboramos que el presente proyecto cumple con lo señalado referente a la dependencia, debido a que los resultados encontrados pueden ser fuentes para futuras investigaciones.

Con relación a la confirmabilidad, la presente investigación cumplió con este criterio por poseer hallazgos que serán confirmados en futuras investigaciones y con resultados que encuadran con el método de triangulación.

#### **Tabla 4**

*Expertos validadores*

VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE
Dr. Victor Oswaldo Mancilla Siancas	Docente en la Universidad Cesar Vallejo	95 %
Dr. Johnny William Mogollón Longa	Docente en la Universidad Cesar Vallejo	95 %
Magister Cesar Víctor Álvarez Bocanegra	Docente en la Universidad Cesar Vallejo	95 %

Fuente 4: Elaboración propia (2023)

### 3.8. Método de análisis de la información

Se utilizó el método inductivo que se identifica con el enfoque cualitativo; que sirvió para el análisis de los datos que se reunieron de fuentes confiables, para así poder comprender las generalizaciones y más acerca de los temas planteados, a fin de comprender si dichas generalizaciones se están aplicando en los casos específicos (Palmett, 2020). Asimismo, se realizaron entrevistas a diferentes abogados de Lima Centro con el objetivo de enriquecer la comprensión de la investigación. Finalmente se realizó la triangulación de los datos obtenidos.

Se usó también, el método hermenéutico. Arráez et al. (2006) afirmaron que su principal papel consiste en intentar, comprender y analizar la forma y el contenido de la investigación, así como sus implicaciones. Al respecto, se utilizó dicho método, debido a que el ejercicio interpretativo de la investigación en cuestión buscó intermediar entre el suceso transmitido por la tradición y las experiencias, para alcanzar una mayor comprensión de la misma.

En lo que respecta, al método sintético. Gómez (2012) manifestó que el objetivo del mismo es alcanzar una síntesis de la investigación realizada; por ende, tiene un enfoque progresivo para unificar los diferentes aspectos del fenómeno estudiado. Ante ello, se utilizó dicho método, en el que se efectuó un proceso de razonamiento que permitió reconstruir un todo, teniendo en cuenta lo analizado. Cabe mencionar que, el método en cuestión brindó la capacidad

de entender la esencia y la característica fundamental del fenómeno investigado.

### **3.9. Aspectos éticos**

El presente proyecto es acerca de las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023, el cual se ejecutó con total ética, criterio y compromiso. Para ello se optó por elegir participantes que se encuentren con las capacidades necesarias para la participación de este trabajo, asimismo sólo se usará cada uno de sus conocimientos y declaraciones con propósitos académicos respetando cada una de sus opiniones sin tergiversarlas.

Por otro lado, se implementó el uso de las normas APA para la recolección de cada una de nuestras fuentes para así poder seguir las pautas establecidas en el manual de redacción para los trabajos de grado y titulación de la Universidad Cesar Vallejo, siguiendo con los principios éticos establecidos tales como la beneficencia, la no maleficencia, la autonomía y la justicia.

#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

##### **Objetivo general: Establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023**

Respecto al objetivo general, establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023; se ha establecido en el escenario social internacional y nacional que el origen de esta contrastación entre las barreras de género y la generación de una brecha salarial, es el resultado de las concepciones y valores internalizados en un sistema histórico social que tuvo como consecuencia la desigualdad de géneros en el ámbito laboral; asimismo, se ha señalado como evidencia identificada que las mujeres perciben actualmente un 27.4% inferior a los varones en el ámbito laboral, aun dedicando el 38% más su labor de trabajo respecto a los varones; estos últimos solo dedican el 24% de su espacio en el trabajo (Pontificia Universidad Católica del Perú, 2023). Estos resultados se corroboran con lo establecido en la Teoría Cultural y asumido por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (2008), que plantea una armonía con los derechos humanos; es decir, los derechos del individuo no deben entrar en conflicto con las tradiciones, específicamente en el tratamiento diferencial de las mujeres con los varones, teniendo en cuenta la diversidad cultural entre otros aspectos culturales.

Es relevante precisar que, el Instituto Peruano de Economía (2022) ha señalado que el Perú ha conseguido algunos avances; pese a ello, todavía existen situaciones negativas observables en la inaccesibilidad laboral; agravándose este escenario como consecuencia de la post pandemia Covid 19. El citado informe ha señalado que para el año 2021 se han producido cambios en los salarios, trayendo como consecuencia una brecha salarial del 35%, uno de los porcentajes más significativos en los últimos 10 años.

Ante ello, es necesario invocar a Baena (2017), quien precisó que es necesario analizar los enfoques teóricos existentes y que evalúan esta realidad problemática, para lograr conocer mejor esta realidad. Por ello, lo afirmado se contrasta con lo señalado por Cabello y Chipoco (2022); con relación a la brecha salarial, asumiendo a la interseccionalidad como un escenario más que implica la

discriminación de la mujer en el ámbito laboral; afirmación que se corrobora con lo expuesto por la Teoría de la Discriminación, que permite comprender los aspectos diferenciales observados en las mujeres respecto a los varones.

Cabe traer a este análisis lo expresado por la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres, respecto a la importancia de garantizar que las mujeres y hombres mantengan una igualdad de oportunidades y derechos en el ámbito laboral (Cedaw, 2018); en semejanza de expresión Brindusa ét al. (2019) reafirmaron que las mujeres representan a la mitad del talento en España; por su parte Cerquera ét al. (2020) establecieron que existe una significativa diferenciación salarial en dicho país, identificándose hechos sociales y discriminatorios.

De igual forma, Sánchez ét al. (2021) señalaron que a pesar de haberse avanzado en el reconocimiento de oportunidades de trabajo a las féminas, aún existe una significativa diferencia en el trabajo por razón de género. En este mismo orden de reafirmaciones Marulanda ét al. (2019) determinaron que actualmente la brecha salarial persiste; asimismo, Sánchez ét al. (2021) en Chile y Brynin (2017) en el Reino Unido establecieron que, pese a que las empresas chilenas facilitan elasticidades laborales mínimas, estas no son suficientes para lograr que la mujer ingrese a la competitividad en los mercados laborales.

Respecto a la realidad problemática y los aspectos teóricos señalados, se invoca la Sentencia NIG: 28.079.00.4-2021/0054662 del 2022 del Juzgado Social Nro. 22 de Madrid-España. Donde una trabajadora de la empresa AZVI SAU presentó una demanda solicitando la revisión de contrato para que le otorguen una retribución igual; y que las diferencias son relativas al puesto técnico de estudios que ocupa; invocando la vulnerabilidad del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación salarial. Se condenó a la empresa demandada a reconocer el derecho de la demandante a percibir un salario anual en la misma cuantía que su compañero de trabajo varón; toda vez que la demanda no logra acreditar una justificación objetiva y razonable por tal diferenciación retributiva.

Es por ello, que la sentencia mencionada se encuentra acorde al objetivo general de establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de

la brecha salarial debido a que la demandante se vería vulnerada en su derecho fundamental a la igualdad ya que se le estaría otorgando un salario menor en comparación a la de su compañero varón sin que la empresa establezca argumento alguno que haga válida esa diferenciación.

En este contexto los entrevistados E1, E2, E3, E4 y E5 coincidieron en señalar que las barreras de género producen la generación de la brecha salarial debido a que en la actualidad existen obstáculos para el acceso a puestos de trabajo; mientras que, E1, E2 y E3 coincidieron en señalar que, las barreras de género son los obstáculos que poseen las mujeres para la toma de decisiones en el centro de trabajo o para ascender a un puesto, estas barreras son apreciables o reconocibles en trabajos mal remunerados o trabajadoras en la informalidad y la disconformidad de funciones que no ayudan al desarrollo profesional de ellas; mientras que, la brecha salarial es la diferencia de sueldo que existe entre mujeres y hombres, dado que estos últimos según estadística obtienen mayores salarios.

Además, el E2 y E4 señalaron que existe una segregación profesional, estereotipos, falta de acceso a los créditos, de recursos, de tecnología; y, violencia de género; además existen limitaciones que afectan a las mujeres como el difícil acceso a financiamiento, concentración en rubros de menor rentabilidad y menor valoración económica, generalmente rubros que son una extensión del trabajo doméstico, bajo nivel de formalización, limitaciones para acceder a capacitación y a instrumentos de fomento productivo; lo cual, conllevará a que las mujeres consigan entrar al mercado de trabajo, pero en segmentos particulares del mercado laboral, como el autoempleo, los empleos informales, el empleo en firmas pequeñas, el trabajo a tiempo parcial.

Al respecto, el E4 agregó que, estas limitaciones afectan a las mujeres a lo largo de sus vidas, tanto en el ámbito personal como profesional impidiendo el igual acceso a oportunidades a diferencia de los hombres; por su parte el E3 precisó que también existen barreras organizacionales y barreras del entorno que provienen del entorno social y oferta institucional; mientras que, el E5 agregó que también se da la discriminación; y que, si asumen que la mujer no tiene la capacidad en muchas



oportunidades de desarrollar las mismas actividades que los hombres, no las contratan; de lo contrario, si logran contratarlas, se observa que el sueldo es menor.

En cuanto al marco jurídico actual sobre las variables estudiadas, los entrevistados coincidieron en precisar que es necesario establecer un marco jurídico especial para la proyección en el acceso a puesto de trabajo en iguales condiciones, donde se sancione la discriminación de género y sobre todo crear una sola escala remunerativa y se regule la promoción de puestos de acuerdo a resultados; el E2 agrega que, el Estado, debe incorporar la perspectiva de género en todos los planes de gobierno que desarrollen; y, debe emitir políticas públicas que promueva el desarrollo de habilidades digitales en mujeres para que prosigan con el mercado laboral de manera más sencilla, así como, se expandan las redes de guarderías y los espacios para los adultos mayores, esto, en su conjunto, les daría más tiempo a las mujeres para desarrollar actividades económicas.

Asimismo, el E4 indicó que, existe la Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y busca prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo; por su parte el E5 precisó que, es importante denunciar los casos de acoso laboral, agresión sexual dentro del trabajo de corresponder o casos de sexismos.

En síntesis, en relación con el objetivo general de la investigación, las mencionadas barreras de género se manifiestan en empleos mal remunerados, informalidad laboral y limitaciones en el acceso a oportunidades, impactan negativamente en el desarrollo profesional de mujeres. Estas limitaciones se traducen en dificultades para obtener financiamiento, concentración en rubros menos rentables y sesgos sexistas en procesos de selección. Estas barreras contribuyen a la brecha salarial mediante discriminación salarial, divisiones ocupacionales, acceso limitado a ciertos trabajos y carga desproporcionada de trabajo no remunerado. Establecer un marco jurídico especial, integrar la perspectiva de género en políticas gubernamentales y eliminar barreras organizacionales son pasos cruciales para abordar estas desigualdades. La Ley N°

30709, que prohíbe la discriminación salarial entre géneros, respalda estos esfuerzos, destacando la importancia de evaluar a los trabajadores con el mismo criterio y denunciar casos de acoso laboral o agresión sexual.

Al respecto, se ha determinado que las barreras de género inciden negativamente, en un nivel alto, respecto a la generación de la brecha salarial, debido a que las propias barreras de género reflejan las desigualdades económicas entre hombres y mujeres por motivos sexistas como uno de los principales obstáculos y desigualdades entre la sociedad, lo cual genera que las mujeres terminen percibiendo una remuneración menor a sus compañeros varones que desempeñan trabajos similares o equivalente.

**Objetivo específico 1: Establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la disparidad salarial de género en Lima Centro, 2023.**

Con relación al primer objetivo específico, establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la disparidad salarial de género en Lima Centro, 2023; inicialmente es relevante exponer en un contexto general que, el Instituto Mexicano de la Competitividad, (2022) investigó y estableció que en México existen trabajadoras obligadas a trabajar por espacios de tiempo adicionales de 51 días aproximadamente, con la única finalidad de corresponder a la remuneración promedio que pervive el varón; revelando una disparidad salarial de género calculado en un 14% del total de mujeres; en este escenario la Teoría del Acoso Sexual señalada por Molero (2021) divide en 3 las expresiones más comuniones de la misma como, el acoso de género expresada en actitudes y acciones verbales y no verbales, la atención sexual no deseada; y, el chantaje o coerción sexual.

La Organización de las Naciones Unidas (2017) puso en claro que las desigualdades de género se incrementan por circunstancias legales que limitan el cumplimiento y respeto de sus derechos. Cabe recordar que, en casi todas las economías del mundo, 155 de las 173 evaluadas, las féminas son sometidas a limitaciones de orden jurídico que limitan su incorporación al trabajo y a la actividad empresarial, solo por ser mujer.

En cuanto al aspecto físico – acoso sexual, se observan conductas y acciones de naturaleza sexual, no deseadas por la empleada víctima, causando un medio laboral intimidatorio, hostil o humillante. Molero (2021) considera como expresiones más comunes del acoso sexual el acoso de género, atención sexual no deseada y chantaje sexual. En este contexto, Arroyo et al. (2022) establecieron que existen diferencias salariales en el contexto informal que, si bien no son significativas, pero si existe una disparidad a favor de los varones.

Al respecto, Coronado (2019) determinó que eliminar la disparidad de las remuneraciones entre géneros, traería como consecuencia un resultado favorable; por su parte, Iparraguirre y Valer (2021) establecieron la observancia de una disparidad en los sueldos de varones y mujeres con un favorecimiento a favor de los varones; por su parte Soto (2019), determinó en Puno, la existencia de una notable disparidad en términos de ingresos a favor de los varones.

Respecto a la brecha salarial, Rosales (2017) y la Organización de las Naciones Unidas (2023) coincidieron en señalar que la brecha salarial constituye un insatisfactorio social, por las disparidades salariales no coherentes, exponiendo claramente hechos discriminatorios entre los varones y mujeres.

En este contexto descrito, se invoca la sentencia (2022) expresada en el Expediente N° 02779-2021-PA/TC en el Perú del Tribunal Constitucional; solicitando la demandante que se homologue su remuneración con la de los otros obreros que también desempeñan la labor de limpieza pública en la Municipalidad Provincial de Cajamarca; asimismo, señaló que empezó a trabajar para el municipio demandado el día 01 de mayo del 2011 y que posterior fue contratada a plazo indeterminada; además precisó que, ella percibe S/. 994.33 en comparación de los demás empleados que perciben S/. 2583.35; pese a ello, en primera instancia el Tercer Juzgado Civil declaró improcedente la demanda, el día 14/08/19, debido a que presuntamente no acreditó la vulneración de derechos; no obstante, invocó la vulneración de los derechos a la remuneración, derecho a la igualdad y a la no discriminación; se resolvió en, declarar improcedente la demanda debido a que el

costo de vida varía según cada trabajador y que la homologación presuntamente perjudicaría la remuneración de otros trabajadores. No obstante, señala que, si considera pertinente, puede valer su derecho mediante vía judicial ordinaria.

Es importante comentar el acto resolutorio del Tribunal Constitucional; toda vez que, si bien no resuelve de manera favorable a la petición de la demandante, tampoco expresa que su petitorio es incongruente; recomendando que pueda valer su derecho en la vía judicial ordinaria; toda vez que, este Tribunal solo se avoca a hechos específicos. Asimismo, no queda duda y es contundente que existe una objetiva diferenciación de remuneraciones entre la demandada mujer y los trabajadores posiblemente hombres y mujeres; sin embargo, y también es posible que la institución demandada discrimine a la demandante por el solo hecho de ser una trabajadora con otra modalidad de empleo.

Cabe mencionar que, según lo mencionado en el caso anterior, se observa que guarda una estrecha relación al premier objetivo específico de establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la disparidad salarial de género, ya que en el caso está clara la distinción que se realiza respecto a la demandante y al resto de los obreros al recibir un sueldo mayor siendo que de igual manera desarrollan la misma labor de limpieza es decir cumplen con la misma labor, siendo así que el mismo tribunal agrega que puede salvaguardar su derecho mediante vía judicial ya que no se toma como incoherente el petitorio planteado.

En este escenario, los entrevistados coincidieron en manifestar que en el país existe una brecha salarial que hace que exista una diferencia entre los ingresos de una mujer y un varón y que, la normatividad jurídica en lugar de favorecer y eliminar esta brecha salarial no favorece a la mujer en el ámbito laboral; y que el acoso sexual y las barreras de género de aspectos físicos son dos factores que contribuyen a la disparidad salarial entre hombres y mujeres. El acoso sexual en el lugar de trabajo puede afectar la autoestima, la salud mental y la productividad de las mujeres, lo que puede llevar a una disminución en su salario.

Asimismo, las barreras de género de aspectos físicos, como la discriminación por edad, raza, apariencia y estado civil también pueden contribuir

a la disparidad salarial. Las mujeres a menudo enfrentan una mayor presión para cumplir con los estándares de apariencia en el lugar de trabajo, lo que puede afectar su capacidad para avanzar en sus carreras.

Por su parte, el E2 agregó que se promulgó la Ley 30709, que prohíbe la discriminación entre hombres y mujeres, con el fin de erradicar los problemas de desigualdad salarial, los datos estadísticos dicen que la brecha no se ha cerrado y que quedan muchos años por delante para que ello se logre y que, peor aún, la informalidad laboral como un problema que no se puede desligar se ha incrementado debido a la crisis del covid-19; en ese sentido, no se puede negar que existe la necesidad de crear estrategias que ayuden a revertir tal situación; el E3 precisó que en la actualidad existen sectores laborales, entre la construcción, transporte, agricultura, minería y otros, donde se puede evidenciar la brecha salariales por género.

Es por ello, que el Estado tiene la obligación de medios a fin de implementar políticas públicas, normativas y una práctica institucional de ir eliminando de manera progresiva las diferencias salariales cuando aquellas diferencias se encuentren únicamente basadas en el género. Asimismo, el E4 afirma que la disparidad salarial por razón de género se encuentra íntimamente ligado a patrones culturales que menoscaban los derechos laborales de las mujeres. En el Perú, la Constitución Política del Perú establece el derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación alguna, y el derecho al trabajo y a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y la trabajadora una existencia digna.

Al respecto, se promulgó la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres que promueve la igualdad remunerativa, establece la obligación de los empleadores de garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor, sin embargo, se requiere un desarrollo legal más amplio para abordar esta problemática.

Por otro lado, el E1 y E3 indicaron que la incidencia entre estas dos variables genera diferencias en el acceso que tienen hombres y mujeres al empleo a determinadas industrias, actividades y ocupaciones. Suele considerarse que los hombres tienen ventajas para hacer trabajos tecnológicos, racionales y físicos.

Además, son premiados en su rol de proveedores de la familia. En cambio, a las mujeres se las percibe más empáticas, diestras y atentas a los detalles. También recae sobre ellas el trabajo de los cuidados y el hogar. Dichas disparidades en los roles de género, presentes en los hogares, comunidades y economías— son producto de normas culturales y sociales absolutamente desconectadas de las capacidades y del potencial económico de cada género.

Por su parte el E4 señaló que las situaciones de acoso sexual contra la mujer dentro del espacio laboral, considerado una forma de violencia contra la mujer, pueden tener consecuencias psicológicas, como ansiedad, o depresión, y físicas, como dolor de cabeza, vómitos o gastritis, en la persona afectada, las cuales a su vez también puede significar la disminución en el desempeño profesional, la cual va en casos como la disminución de la producción o la falta de concentración; la cual puede incidir en la decisión de renunciar a su actual empleo

El E5, agregó que en muchas ocasiones, prevalece también la vestimenta de la mujer, el cómo va vestida, el cómo esta arreglada, y es por ello; que los jefes ven la mínima oportunidad, y se aprovechan de sus empleadas, para así acosarlas y amedrentarlas física, psicológica o sexualmente.

En referencia a la síntesis del primer objetivo específico, las barreras de género, tanto jurídicas como físicas, generan obstáculos legales y discriminación basada en la apariencia, manifestándose en normativas que limitan la igualdad de acceso y en actos de acoso sexual. Estas barreras se traducen en una brecha salarial de género, evidenciada en sectores como la construcción, transporte y agricultura, agravándose con la crisis del covid-19 y aumentando la informalidad laboral. Es crucial que el Estado implemente políticas para eliminar progresivamente estas diferencias y cumpla con principios constitucionales de igualdad. A pesar de la existencia de la Ley 30709 que prohíbe la discriminación salarial, se requiere un desarrollo legal más amplio para abordar esta problemática y garantizar la igualdad remunerativa. La discriminación física, especialmente visible en la preferencia por hombres en roles físicos, junto con el acoso sexual, contribuye a la disparidad salarial, afectando la autoestima y la salud mental de las mujeres. Las barreras legales, arraigadas en normas culturales, refuerzan roles de

género y perpetúan desigualdades en el acceso a empleos y en roles familiares, intensificando las desigualdades de género.

Al respecto, se ha determinado que las barreras de género de aspecto jurídico y del aspecto físico inciden negativamente, en un nivel intermedio, respecto a la generación de la disparidad salarial, debido a que dependiendo de la forma en el que se aborden estos términos jurídicos como físicos, pueden brindar tanto un apoyo como convertirse en un problema adicional para las mujeres que experimentan una disparidad salarial, dando como resultado a la creación de una diferenciación remunerativa específica como componente de la brecha salarial.

**Objetivo específico 2: Establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la interseccionalidad salarial de género en Lima Centro, 2023**

Con relación al segundo objetivo específico, establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la interseccionalidad salarial de género en Lima Centro, 2023; también es preponderante señalar que en el ámbito internacional, en el Sexto Congreso de Construcción de Paz con Perspectiva de Género, se planteó la percepción generalizada de una representación de la mujer en diversos sectores. Sin embargo, en la realidad se observaba que la calidad laboral y los niveles de remuneración son inferiores. En este escenario, Coe et al (2019) y Shannon et al. (2019) tuvieron en cuenta la Teoría Social, plantearon la eliminación de barreras impuestas por una sociedad que comúnmente encuentra diferencias entre los varones y las mujeres; asimismo, Alonso (2018) y la Organización Internacional del Trabajo (2019) expusieron que la Teoría del Sexo asume la brecha remunerativa sin concertar los ingresos de varones y mujeres y las funciones o servicios que brindan, el periodo de tiempo trabajado y el área de trabajo.

Asimismo, Berisha (2022) señaló que la interseccionalidad salarial, es una de las herramientas para la discriminación que se encuentra entre los grupos salariales por situaciones exclusivamente raciales al interior de una sociedad machista; por su parte Erikson (2021) precisó que el contexto

normativo proporciona menos flexibilidad al derecho de la mujer y la normatividad de la industria parece obstaculizar las iniciativas de igualdad de género; afirmación corroborada por McElhaney y Smith (2017) quienes afirmaron que una cultura basada en la inserción con carácter femenino de colaboración, crea una estructura cíclica para el avance de las mujeres y la igualdad salarial; además Aguirre et al. (2023) confirmaron que el hecho que la brecha salarial haya disminuido, el efecto remuneración en cuanto, discriminación hacia las mujeres se ha incrementado.

En este contexto descrito, se invoca la Sentencia con el Expediente N° 00677-2016-PA/TC en el Perú del Tribunal Constitucional del 2020; planteando una demanda de haber trabajado en el régimen laboral desde el día 06 de noviembre del 2011 al 05 de enero del 2015 y con una protección contra el despido arbitrario; señalando que, comunicó a su empleador su estado de gestación el 22 de diciembre del 2015; sin embargo, aun así fue despedida; se invoca la vulneración de los derechos sociales, a la igualdad y al trabajo. Se resolvió declarar nulo el despido del que ha sido objeto la recurrente. Toda vez que la empresa demandada tenía conocimiento del estado de gestación de la demandante, lo cual se considera despido nulo por no haber considerado la especial situación de la demandante.

Ante ello, este último contexto jurídico permitió visualizar la posición de las empresas de fundamentar algún hecho natural de la mujer como ilegal o que perjudica a la empresa para cometer los actos discriminatorios. Asimismo, se determinó que el presente caso tiene relación con el segundo objetivo debido a que se estaría vulnerando su derecho a laborar debido al despido en consecuencia de su condición, lo cual refuerza estereotipos sexistas basados en que su estado de gestación sería perjudicial para la productividad de la empresa

En este escenario, los entrevistados coincidieron en señalar que el enfoque de interseccionalidad constituye un enfoque que permite observar a las personas en su totalidad, y no por sus características por separado, entendiendo que reúnen múltiples variables identitarias de desigualdad que se superponen e intersectan entre sí; se utiliza para analizar cómo diferentes formas de discriminación se entrelazan y se superponen.



Respecto al contexto laboral, el E2 y E3 coincidieron en señalar que la interseccionalidad salarial se refiere a cómo las personas pueden experimentar discriminación salarial debido a múltiples factores, como su género, raza, orientación sexual, discapacidad, etc.

Por su parte el E4 agregó que desde el punto de vista jurídico, la interseccionalidad salarial implica identificar que los diferentes factores como el género, la raza, la discapacidad, el lugar de origen, entre otros, interactúan y pueden generar desigualdades aún mayores en el ámbito laboral, por lo que resulta imprescindible abordar la problemática desde un enfoque legal que permita generar las herramientas jurídicas necesarias a efectos de brindar una protección especial que garantice la igualdad de oportunidades laborales en las mujeres.

En concordancia al punto previo; se observa que el E5 agregó que la interseccionalidad no solo implica el género, sino también se considera la identidad de la persona, ante ello; al entrevistado le parece inapropiado dichos criterios, ya que, si una persona se desenvuelve bien en el trabajo, no debería de obtener un ingreso mensual menor a la otra persona, solo por dicha condición.

En cuanto a la incidencia de las barreras de género de aspecto jurídico en la interseccionalidad salarial; los entrevistados coincidieron en señalar que, la transeccionalidad permite transformar las prácticas de aplicación e interpretación del derecho y actuar de una manera global sobre el conflicto jurídico. Actuando sobre las personas, sobre los hechos y sobre la norma jurídica, aplicando una visión crítica de la realidad, femenino y lo masculino. Y otras categorías de diferenciación en la vida de las personas en las prácticas sociales, en las instituciones e ideologías culturales.

Por su parte, el E3 precisó que las barreras de género de aspecto jurídico, entre ellas, la falta de leyes que protejan los derechos de las mujeres, la discriminación en el acceso a la justicia y la falta de igualdad ante la ley, inciden directamente en la interseccionalidad, esto es, influir en los salarios y las oportunidades laborales; mientras que los entrevistados E4 y E5 coincidieron en señalar que la desproporcionalidad salarial es más notoria en el ámbito rural; ya que una trabajadora de un pueblo rural, recibe un sueldo menor que una

trabajadora que reside en una zona urbana. Asimismo, implica también en las limitaciones y obstáculos, al momento de ser contratadas, ya que pueden ser utilizadas las personas de pueblos rurales para cosas básicas, cuando su coeficiente es por encima de una persona de zona urbana.

Respecto a la incidencia de las barreras de género de aspectos físico – acoso sexual en la interseccionalidad salarial; los entrevistados coincidieron en manifestar que las violencias que afectan a mujeres están determinadas también por diferencias económicas, culturales, etarias, raciales, entre otras; y que el acoso sexual en el lugar de trabajo es un problema grave que afecta a muchas personas, especialmente a las mujeres, lo cual puede tener un impacto negativo en la remuneración, la progresión profesional y las condiciones de trabajo de las víctimas, y conducir a las personas fuera del mundo del trabajo.

Ante ello, se observa que este hecho refuerza los estereotipos sobre sus capacidades y aspiraciones, también contribuye a que menos mujeres se incorporen al mercado de trabajo o permanezcan en él, lo que aumenta la brecha de participación en la fuerza de trabajo, y a que su remuneración sea menor a la de los hombres; el E3 agregó que las situaciones de acoso sexual contra la mujer perteneciente a una población étnico-cultural dentro del espacio laboral, considerado una forma de violencia contra la mujer, pueden tener consecuencias psicológicas tales como ansiedad, depresión, etc., y físicas como dolor de cabeza, vómitos, gastritis, etc., en la persona afectada, las cuales a su vez también puede significar la disminución en el desempeño profesional, como disminución de la producción, falta de concentración, o incidir en la decisión de renunciar a su actual empleo.

Además el E4 agregó que las barreras de género de aspecto físico incluyen la presión para cumplir ciertos estándares de belleza y la cosificación sexual, que inciden de manera negativa en la interseccionalidad salarial debido a que suele valorarse a las mujeres por su apariencia física, edad, color de la piel, lugar de origen, entre otros, lo que conlleva a una menor valoración de aquellas mujeres que no cumplen con estos estándares tradicionales, mujer blanca, joven, no pobre,

occidental e instruida, lo que incide negativamente en el óptimo desarrollo laboral y, por ende, remunerativo.

En referencia a la síntesis del segundo objetivo específico de la investigación, la interseccionalidad, como enfoque, reconoce la complejidad de las identidades, observando a las personas en su totalidad y comprendiendo cómo diversas variables de desigualdad se entrelazan e intersectan. En el ámbito laboral, la interseccionalidad salarial destaca cómo múltiples factores, como género, raza y discapacidad, contribuyen a la discriminación salarial. Las barreras de género de aspecto jurídico, al constituir obstáculos legales que limitan la igualdad entre hombres y mujeres, impactan negativamente en la interseccionalidad salarial. La falta de efectiva implementación de medidas jurídicas de discriminación positiva afecta especialmente a grupos menos privilegiados, generando desigualdades salariales y discriminación étnico-cultural. Las situaciones de acoso sexual en el trabajo, especialmente hacia mujeres de poblaciones étnico-culturales, constituyen una forma de violencia de género con impactos psicológicos y físicos significativos, afectando el desempeño profesional y contribuyendo a la brecha de participación y disparidad salarial de género.

Al respecto, se ha determinado que las barreras de género de aspecto jurídico y del aspecto físico inciden negativamente, en un nivel alto, respecto a la generación de la interseccionalidad salarial, ya que puede agravar aún más la problemática de las mujeres trabajadoras de manera injustificada y por motivos discriminatorios, adicional al de su género, ello como un obstáculo adicional a las oportunidades de las féminas que son pertenecientes a los grupos marginados por la discriminación por motivos raciales o de otra índole.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Se ha concluido que las barreras de género persisten e impactan negativamente en el desarrollo profesional de las mujeres; dichas limitaciones, se traducen directamente en la creación y perpetuación de la brecha salarial. Al respecto, la Ley N° 30709 emerge como un respaldo esencial para prevenir la discriminación salarial basada en el género, subrayando la importancia crítica de evaluar a los trabajadores mediante el mismo conjunto de criterios. Además, la ley hace hincapié en la necesidad urgente de denunciar situaciones de acoso laboral o agresión sexual, reconociendo que este tipo de denuncias son cruciales para lograr un cambio significativo en la estructura laboral y social de Lima Centro.

**Segundo:** Se ha revelado que las barreras jurídicas y físicas imponen obstáculos que generan discriminación y limitan el acceso equitativo al empleo; cabe mencionar, que la brecha salarial de género se ha agravado tras la crisis del covid-19 y resaltando la urgencia de medidas, aun con la existencia de la Ley 30709 que prohíbe la discriminación salarial, debido a la necesidad de un marco legal que sea utilizado con mayor eficacia ante esta problemática. Asimismo, la discriminación física y el acoso sexual contribuyen a la disparidad salarial, por afectar la autoestima y la salud mental de las mujeres; mientras que las barreras legales, arraigadas en las normas culturales, perpetuando desigualdades en el empleo y los roles familiares, intensificando las desigualdades de género.

**Tercero:** Se concluye que la interseccionalidad es crucial para comprender las complejidades de las identidades y desigualdades en el ámbito laboral. El enfoque interseccional destaca factores como el género, raza y discapacidad que contribuyen a la discriminación salarial. Ante ello, se comprende que las barreras de género de aspecto jurídico ejercen un impacto negativo debido a la falta de una implementación efectiva de medidas jurídicas, especialmente en los grupos menos privilegiados; mientras que las situaciones de acoso sexual en el trabajo, afecta el rendimiento profesional y contribuyendo a la brecha salarial de género.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Se recomienda implementar programas de formación y concientización en empresas y organizaciones. Estos programas deberían enfocarse en sensibilizar a los empleadores y empleados sobre la importancia de la igualdad de género, proporcionando herramientas prácticas para identificar y superar sesgos de género en el lugar de trabajo. Del mismo modo, se debe incluir capacitaciones específicas sobre la correcta aplicación de la Ley N° 30709, resaltando la necesidad de evaluar a los trabajadores con el mismo criterio. Integrar prácticas inclusivas y garantizar un ambiente laboral libre de discriminación promovería no solo la equidad salarial, sino también un cambio cultural sostenible en la estructura laboral y social de Lima Centro.

**Segundo:** Se recomienda que, para reducir la brecha salarial de género, se debe fortalecer la implementación y supervisión de la Ley 30709. Esto podría lograrse mediante la creación de mecanismos de monitoreo más efectivos que garanticen el cumplimiento estricto de la prohibición de discriminación salarial. Asimismo, es crucial impulsar reformas legales que desmantelen las barreras arraigadas en las normas culturales, promoviendo la igualdad de oportunidades y roles de género en el ámbito laboral y familiar. La implementación de medidas concretas y la asignación de recursos adecuados son esenciales para garantizar el éxito de estas iniciativas y avanzar hacia una sociedad más igualitaria mediante un correcto uso de las mismas.

**Tercero:** Se recomienda implicar un fortalecimiento de las leyes existentes, así como la creación de nuevas regulaciones que aborden de manera específica la discriminación salarial basada en género, raza y discapacidad. Es fundamental establecer mecanismos de monitoreo y rendición de cuentas para asegurar la aplicación efectiva de estas medidas, con un enfoque especial en grupos menos privilegiados. Asimismo, se recomienda la promoción de la diversidad y la inclusión en todos los niveles organizativos, fomentando un ambiente laboral equitativo. Estas acciones, respaldadas por un compromiso institucional y social, son esenciales para avanzar hacia una igualdad salarial genuina y superar las barreras que perpetúan las disparidades en el ámbito laboral.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Aguirre Rodriguez, E. E., Cárdenas Rodriguez, V. H., Cerna Mucha, B. C., & Vargas Salazar, I. Y. (2023). LAS BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO EN EL SECTOR ASALARIADO DEL TURISMO PERUANO: PREPANDEMIA Y POSCUARENTENA. *Transdisciplinary Human Education*, 6(11), 1–17. <https://doi.org/10.55364/the.Vol6.Iss11.153>
- Alban, G. P., Arguello, A. E., & Molina, N. E. (1 de 7 de 2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). *Recimundo*, 163-173. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Alfaro, F., Duque, J., Estrella, S., y Minango, G. (2017). *Glosario feminista para la igualdad de género*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://www.digitaliapublishing.com/a/117823>
- Alonso, P. (2018). La Brecha Salarial; tendencias y explicaciones: CTXT Contexto y Acción. Obtenido de CTXT Contexto y Acción: <https://www.ctxt.es/es/20180328/Politica/18747/Brecha-salarial-tendencias-explicacion-estudio.htm>
- Arpi Mayta, Roberto, & Arpi Quilca, Luis. (2018). Desigualdad del ingreso laboral y nivel educativo entre grupos étnicos en el Perú. *Comunicación*, 9 (1), 56-67. Recuperado en 24 de mayo de 2023, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100006&lng=es&tlng=es).
- Arroyo Yupanqui, M. A., Ccencho Pari, G., Morales Paredes, W., Balvin De LaCruz, C. F., & Pérez Ticse, J. C. (2022, julio). Disparidad salarial y género en la zona central del Perú. *Llamkasun*, 3(2), 02–14. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v3i2.102>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias (3taed.)*. México: Grupo Editorial Patria 32
- Barzola, A. C. (2021). Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Archivo digital. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9669/4/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Barzola\\_Correa\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9669/4/IV_PG_MRHGO_TE_Barzola_Correa_2021.pdf)

- Basto, A. (2018). La lectura como estrategia de desarrollo de los razonamientos inductivo y deductivo, pilares del pensamiento crítico. *Revista Neuronum*, 4(1), 12.  
<http://eduneuro.com/revista/index.php/revistaneuronum/article/view/106>
- Berisha, E., Dubey, R.S. & Olson, E. Monetary policy and the racial wage gap. *Empir Econ* 63, 3045–3059 (2022). <https://doi.org/10.1007/s00181-022-02233-5>
- Beuchot, M. (2022). *Hermenéutica, analogía y ciencias humanas*.  
 1.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=87uREAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=hermeneutica&ots=ryxDYWSUCg&sig=XpPe7ysIC073nc51eoOcz e8OKzA#v=onepage&q&f=false>
- Braga Penha, D., Cuenca Lopez, A. D. y da Cunha Cassuce, F. C. (2020) discriminación salarial por género en el mercado de trabajo del Paraguay: análisis del sector formal, zona metropolitana y zona fronteriza con Brasil [Archivo PDF]. <http://www.scielo.org.ar/pdf/estec/v38n76/2525-1295-38-76-05.pdf>
- Brindusa, A., Conde-Ruiz, J. I., & Marra de Artíñano, I. (2019). Brechas salariales de género en España. *Hacienda Pública Española* (229), 87-119. doi:10.7866/hpe-rpe.19.2.4
- Brynin, M. (2017). The gender pay gap. Equality and Human Rights Commission (EHRC)[accessed: 22 June 2017].
- Cabello Silva, A., & Chipoco Molero, C. V. (2022). *Guía de género e interseccionalidad en el trabajo, ¿En qué mujeres estamos pensando?* Lima, Perú: GenderLab y Banco Interamericano de Desarrollo (BID).  
 Obtenido de <file:///F:/TESIS%20UCV/ULTIMAS%20CORRECCIONES/Guia-de-g%C3%A9nero-e-interseccionalidad-en-el-trabajo.pdf>  
<https://empresasintegradoras.pe/books/guia-de-genero-e-interseccionalidad-en-el-trabajo/>

- Cardenas, Y. y De la Cruz, J. (2021). Discriminación Salarial por Género en el Departamento de Huancavelica, 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Archivo digital. 980 33
- Casasempere-Satorres, A., & Vercher-Ferrándiz, M. L. (2017). Bibliographical documentary analysis with MAXQDA. En Marburger Arbeitsgruppe für Methoden & Evaluation. Berlín: MAGMA
- Coe et al. (2019). Organisational best practices towards gender equality in science and medicine. *The Lancet*, (393), pág. 587-593. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S014067361833188X>
- Coronado Reyes, E. C. (2019) Efecto de la discriminación salarial por género en los niveles de pobreza y desigualdad del Perú en el periodo 2011 – 2015 [Tesis de Título Profesional, Universidad de Lima]. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/9934/Coronado\\_Reyes\\_Eliana\\_Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/9934/Coronado_Reyes_Eliana_Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Coronado, E. C. (2019). Efecto de la discriminación salarial por género en los niveles de pobreza y desigualdad del Perú en el periodo 2011 - 2015. [tesis para optar el título profesional de Economista, Universidad de Lima]. Archivo digital. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/9934/Coronado\\_Reyes\\_Eliana\\_Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/9934/Coronado_Reyes_Eliana_Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De la Espriella, R. y Gómez Restrepo, C. (2018) Teoría Fundamentada [Archivo PDF]. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v49n2/0034-7450-rcp-49-02-127.pdf>
- Defensoría del Pueblo (2019). El impacto económico de la brecha salarial por razones de género. Serie igualdad y no Violencia Nro. 012, (1), 9 – 13. <https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wpcontent/uploads/2019/11/Brecha-salarial-por-razones-de-genero-2019- DP.pdf>
- Erikson, J. (2021). A special fund for gender equality? Institutional constraints and gendered consequences in Swedish collective bargaining. *Gender, Work & Organization*, 28(4), 1379-1397. 34
- Esteban Nieto, N. (2018) tipos de investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <http://repositorio.usdq.edu.pe/handle/USDG/34>



- Feria Avila, H., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (2020). La Entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didascálica: Didáctica y Educación*, 11(3), 62-79. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=ea4288e3-2c65-4be6-a00f-1249175ef0f4%40redis>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2019). Igualdad de género: Unicef. Obtenido de Unicef: <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2008). Estado de la población mundial. Ámbitos de convergencia: cultura, género y derechos humanos. Nueva York, Estados Unidos: Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Obtenido de [https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/swp08\\_spa.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/swp08_spa.pdf)
- Gama, L. E. (2021). "El método hermenéutico de Hans-Georg Gadamer". *Escritos*, 29(62), 3. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/escritos/article/view/6966/6581>
- Grupo Atico34 (4 de febrero de 2021). Brecha salarial: definición, datos y causas. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/brechasalarial/#:~:text=Una%20de%20las%20principales%20causas,desigualdad%20entre%20hombres%20y%20mujeres>
- Hernández Herrera, Claudia Alejandra. (2019). Los jóvenes mexicanos y sus construcciones relacionadas con los roles de género. *Acta universitaria*, 29, e2439. Epub 11 de septiembre de 2020. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2439>
- IBERO Ciudad de México (30 de diciembre de 2022) ¿De dónde viene la brecha salarial entre mujeres y hombres? [https://ibero.mx/prensa/de-donde-vienela-brecha-salarial-entre-mujeres-yhombres#:~:text=¿Sabías%20que%20en%20México%20las,para%20la%20Competitividad%20\(IMCO\)](https://ibero.mx/prensa/de-donde-vienela-brecha-salarial-entre-mujeres-yhombres#:~:text=¿Sabías%20que%20en%20México%20las,para%20la%20Competitividad%20(IMCO))
- Instituto Peruano de Economía (8 de marzo de 2022) Brecha salarial se incrementó fuertemente y se cerraría dentro de 50 años. <https://www.ipe.org.pe/porta/brecha-salarial-se-incremento-fuertemente-y-se-cerraria-dentro-de-50-anos/> 35

- Iparraguirre, Y. E. y Valer, J. (2021). Brechas Salariales de Género explicadas por la Discriminación en el Perú: Un análisis de panel de datos a nivel regional entre el 2015 Y 2019. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Archivo digital. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21187/1/PARRAGUIRRE\\_CIEZA\\_VALER\\_MOSCOSO\\_BRECHAS\\_SALARIALES\\_DE\\_G%  
c3%89NERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21187/1/PARRAGUIRRE_CIEZA_VALER_MOSCOSO_BRECHAS_SALARIALES_DE_G%c3%89NERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Iwasaki, I., Ma, X. Gender wage gap in China: a large meta-analysis. *J Labour Market Res* 54, 17 (2020). <https://doi.org/10.1186/s12651-020-00279-5Aa>
- Juárez, B. (03 de agosto de 2022). Personas trabajadoras de origen indígena ganan hasta 20% menos que sus colegas. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Personas-trabajadorasde-origen-indigena-ganan-hasta-20-menos-que-sus-colegas-20220802-0085.html>
- Katayama, R. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa*. Perú: Fondo Editorial de la UIGV.
- Marlene, M. S. (s.f.). *Primer Informe Elsa sobre acoso sexual laboral en el Perú. Es tiempo de hacernos cargo*. Lima: GenderLab y Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Obtenido de [file:///C:/Users/PC-ALL/Downloads/Informe-ELSA-10-preguntas-sobre-acoso-sexual-laboral-en-el-Per%C3%BA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC-ALL/Downloads/Informe-ELSA-10-preguntas-sobre-acoso-sexual-laboral-en-el-Per%C3%BA%20(1).pdf)
- Martínez-Corona, J. I., Palacios-Almón, G. E., & Oliva-Garza, D. B. (2023). GUÍA PARA LA REVISIÓN Y EL ANÁLISIS DOCUMENTAL: PROPUESTA DESDE EL ENFOQUE INVESTIGATIVO. *Ra Ximhai*, 19(1).
- Marulanda, N. L. A., Flórez, A. K. P., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Empoderamiento femenino e igualdad de género en las organizaciones. *Liderazgo estratégico*, 9(1), 140-148.
- McElhaney, K., & Smith, G. (2017). *Eliminating the pay gap: An exploration of gender equality, equal pay, and a company that is leading the way*. University of California, Berkeley. 36

- Miranda D. G., Freire, M. y Jervis, M. (2019). Asimetría, poder y construcción de género, ¿un camino para conseguir igualdad?, 109 – 113. <https://revistas.utem.cl/index.php/epe/article/view/101/100>
- Mujeres, O. N. U. (2018). La CEDAW, convención sobre los derechos de las mujeres. *Brochure Cedaw*, 1-16.
- Nizama, M. y Nizama, L. M. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. 2. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7628480>
- ONFOBAE (13 de marzo de 2023). se amplía y ahora demoraría casi 70 años en cerrarla, señala el IPE. <https://www.infobae.com/peru/2023/03/13/brechasalarial-en-el-peru-se-amplia-y-ahora-demoraria-casi-70-anos-en-cerrarlasenala-el-ipe/>
- ONU Mujeres (2021) Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. [https://lac.unwomen.org/es/quehacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brechasalarial#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20género%20se%20define%20como%20la%20diferencia,Fuente%3A%20CEPAL%20\(2021\)](https://lac.unwomen.org/es/quehacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brechasalarial#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20género%20se%20define%20como%20la%20diferencia,Fuente%3A%20CEPAL%20(2021))
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). Conoce más sobre brecha salarial: Causas, cifras y por qué hay que combatirla: Organización de las Naciones Unidas. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas/Mujeres/América Latina y el Caribe: <https://lac.unwomen.org/es/quehacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Un paso decisivo hacia la igualdad de género. Para un mejor futuro del trabajo para todos (Primera ed.). Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_725969.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_725969.pdf)
- Reynosa Navarro, E. (2018). Trabajo de investigación. Teoría, metodología y práctica. Es un material académico didáctico, 19. <https://www.aacademica.org/ern/12.pdf>

- Rosales, M. A. C. (2017). Más allá de la brecha salarial. Cuadernos de Sociología, 2(2), 28-34. <https://revistacaf.ucm.cl/index.php/cusoc/article/view/512>
- Sampieri, H. (2014). Metodología de la investigación-sexta-edición. compressed. *Metodologia de la Investigación*, 6.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 13(1), 102-122. DOI: <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644> 37
- Sánchez, R. y Villena M. G. (2021). Competencia en el mercado laboral chileno y su efecto en la brecha salarial de género. 588. [https://www.cepchile.cl/wpcontent/uploads/2022/09/pder588\\_rsanchez\\_mvillena.pdf](https://www.cepchile.cl/wpcontent/uploads/2022/09/pder588_rsanchez_mvillena.pdf)
- Sevillano Dantas, K. M. (2020) brecha salarial entre géneros en el Perú para los sectores manufactura y comercio, periodo 2016-2019 [Tesis de Título Profesional, Universidad Privada de la Selva Peruana]. <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/198/Karla%20Milagros%20Sevillano%20Dantas.pdf>
- Shannon et al. (2019). Gender equality in science, medicine, and global health: ¿where are we at and why does it matter? *The Lancet*, (393), pag. 560-569. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0140673618331350>
- Soto, C. R. (2019). Análisis de la brecha salarial entre varones y mujeres en la región puno - 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano - Puno]. Archivo digital. <https://1library.co/document/yj75om6y-analisis-brecha-salarial-varonesmujeres-region-puno.html>
- UNICEF. (2019). *Igualdad de género: UNICEF América Latina y el Caribe*. Obtenido de UNICEF América Latina y el Caribe: <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>
- Universidad Iberoamericana. (2022). *6º Congreso de Construcción de Paz con Perspectiva de Género*. México: Universidad Iberoamericana (IBERO) de la Ciudad de México.

- Urbina Cordano, V. (5 de mayo de 2020). Brechas de género y la necesidad de priorizar a la mujer indígena en tiempos de pandemia. [https://dar.org.pe/daropina\\_covid\\_genero/](https://dar.org.pe/daropina_covid_genero/)
- Urzola, M. (2020). Métodos inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. *Revista Crítica Transdisciplinar*, 3(1), 36-42.
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, E. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos.
- Varela Ruiz, M., & Vives Varela, T. (2016). Autenticidad y calidad en la investigación educativa cualitativa: multivo calidad. *Investigación en educación médica*, 5(19), 191-198. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572016000300191&script=sci\\_artte](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572016000300191&script=sci_artte)

**ANEXOS**  
**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN**

CATEGORÍA	CONCEPTO	SUBCATEGORÍA
<b>Categoría 1:</b> Barreras de género	<b>Barzola (2021):</b> Consiste en la observancia de obstáculos jurídicos que involucran la igualdad género y el abuso físico – Acoso sexual en el ámbito laboral.	<b>Aspecto jurídico:</b> ONU Mujeres (2017), se refiere a las circunstancias donde las desigualdades de género se intensifican debido a impedimentos legales que complican la situación.
		<b>Aspecto físico – Acoso sexual:</b> Molero (2021), Establece que ninguna persona debe ser perseguido por conductas que no lesionen o pongan en peligro los bienes jurídicos penales individuales o colectivas.
<b>Categoría 2:</b> Brecha Salarial	<b>Cárdenas y De la Cruz (2021):</b> Es la disparidad que existe en los pagos recibidos entre los operarios por diferenciación de género respecto a los mismos roles que ejecutan varones y mujeres y la interseccionalidad salarial que implica aspectos socioculturales, sexo, etnia, etc	<b>Disparidad salarial:</b> Organización de las Naciones Unidas (2023), se produce cuando se marca una diferencia en los ingresos de los trabajadores, con una tendencia a favorecer en su mayoría a los hombres en términos de remuneración.
		<b>Interseccionalidad salarial:</b> Berisha, (2022), se trata de las inequidades presentes en los grupos de ingresos, que surgen exclusivamente debido a factores raciales en una sociedad con sesgos de género.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023</b>				
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>1. ¿cuál es la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico - acoso sexual, en la generación de la disparidad salarial de género en Lima Centro, 2023?</p> <p>2. ¿cuál es la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la interseccionalidad salarial de género en Lima Centro, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la disparidad salarial de género en Lima Centro, 2023.</p> <p>2. Establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la interseccionalidad salarial de género en Lima Centro, 2023.</p>	1. Barreras de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aspecto Jurídico</li> <li>✓ Aspecto Físico - acoso sexual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Enfoque:</b> cualitativo</li> <li>✓ <b>Paradigma:</b> Descriptivo - explicativo</li> </ul>
		2. Brecha Salarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disparidad Salarial</li> <li>✓ Interseccionalidad Salarial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Tipo:</b> Básico de nivel explicativo</li> <li>✓ <b>Diseño:</b> Teoría fundamentada</li> <li>✓ <b>Escenario:</b> Lima Centro 2023</li> <li>✓ <b>Participantes:</b></li> <li>✓ <b>Técnicas:</b> Entrevistas</li> <li>✓ <b>Instrumento:</b> Guía de entrevista Análisis Documental</li> </ul>

ANEXO 2



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
GUIA DE ENTREVISTA**

**Título:**

Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023

**Entrevistado/a:**

.....

**Cargo/profesión/grado académico:**

.....

**Institución:**

.....

**Objetivo general**

Establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023

1.- ¿Qué entiende por barreras de género y brecha salarial?

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

2.- ¿Existen relaciones entre las barreras de género y la brecha salarial? ¿Cuáles son?

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



3.- ¿Las barreras de género producen la generación de la brecha salarial? ¿Por qué?

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

4.- ¿Cuáles serían las medidas jurídicas para evitar las barreras de género y con ello reducir la generación de la brecha salarial?

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

**Objetivo específico 1**

Establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la disparidad salarial de género en Lima Centro, 2023.

5.- ¿Qué entiende por barreras de género de aspecto jurídico y de aspecto físico – acoso sexual?

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

6.- ¿Cuál es su apreciación jurídica respecto a las disparidades salariales?

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

7.- ¿Cómo inciden las barreras de género de aspecto jurídico en la disparidad salarial?

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

8.- ¿Cómo incide las barreras de género de aspectos físico – acoso sexual en la disparidad salarial?

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

**Objetivo específico 2**  
Establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la interseccionalidad salarial de género en Lima Centro, 2023.

9.- ¿Cuál es su apreciación jurídica respecto a la interseccionalidad salarial?

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

10.- ¿Cómo inciden las barreras de género de aspecto jurídico en la interseccionalidad salarial?

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

11.- ¿Cómo incide las barreras de género de aspectos físico – acoso sexual en la interseccionalidad salarial?

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

## ANEXO 3



### EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS



#### Anexo 2

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mogollón Longa Johnny William
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( )      Social ( ) Educativa (X)      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario UCV
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.



1



2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Técnica de entrevista)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autores:	Broncano Rodriguez, Carlos Jefferson Stheven Tasilla Ocaña, Briggith Marilu
Procedencia:	Lima – Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima-Centro
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Barreras de Genero y 2: Brecha Salarial; cuyo objetivo general es: Establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub Categorías	Definición
Barreras de género	Aspecto Jurídico	Se refiere a las circunstancias donde las desigualdades de género se intensifican por impedimentos legales. A pesar de leyes que abordan el acoso laboral en 114 países, su aplicación y acceso a la justicia siguen siendo difíciles. Además, las mujeres siguen enfrentando restricciones legales en su participación laboral y empresarial (ONU Mujeres, 2017).
	Aspecto Físico Acoso Sexual	Se refiere a conductas sexistas no deseadas que pueden crear un ambiente laboral intimidante, hostil o humillante. Un solo acto puede constituir acoso sexual, pero no todo lo es. Las formas más comunes de acoso sexual incluyen atención sexual no deseada y chantaje sexual, según la autora mencionada. (Molero, 2021).
Brecha salarial	Disparidad Salarial	Se produce cuando se marca una diferencia en los ingresos de los trabajadores, con una tendencia a favorecer en su mayoría a los hombres en términos de remuneración. (ONU, 2023).
	Interseccionalidad Salarial	Se trata de las inequidades presentes en los grupos de ingresos, que surgen debido a factores raciales en una sociedad con sesgos de género, lo que lleva a una política monetaria diferenciada, siendo una de las razones clave detrás de este fenómeno que ha sido objeto de estudio durante un largo período de tiempo. (Berisha, 2022).

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por: Leidy Hoyos Díaz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser

4

		incluido.
--	--	-----------

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Categorías del instrumento:** Barreras de Género y Brecha Salarial

**Objetivo general:** Establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Qué entiende por barreras de género y brecha salarial?	1-4	3	4	4	
¿Existen relaciones entre las barreras de género y la brecha salarial? ¿Cuáles son?	1-4	3	4	3	
¿Las barreras de género producen la generación de la brecha salarial? ¿Por qué?	1-4	4	4	4	





**Objetivo específico 1:** Establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la disparidad salarial de género en Lima Centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Qué entiende por barreras de género de aspecto jurídico y de aspecto físico – acoso sexual?	1-4	4	4	4	
¿Cuál es su apreciación jurídica respecto a las disparidades salariales?	1-4	3	3	3	
¿Cómo inciden las barreras de género de aspecto jurídico en la disparidad salarial?	1-4	4	3	4	
¿Cómo incide las barreras de género de aspectos físico – acoso sexual en la disparidad salarial?	1-4	3	3	4	

**Objetivo específico 2:** Establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la interseccionalidad salarial de género en Lima Centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Cuál es su apreciación jurídica respecto a la interseccionalidad salarial?	1-4	3	3	4	
¿Cómo inciden las barreras de género de aspecto jurídico en la interseccionalidad salarial?	1-4	4	4	4	
¿Cómo inciden las barreras de género de aspectos físico – acoso sexual en la interseccionalidad salarial?		4	3	3	

Firma del evaluador

DNI

93329698  
 Johnny W. MOGOLLON Langa  
 ABOGADO  
 Reg. C.º.º.º. 97636

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Victor Oswaldo Mancilla Siancas	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Técnica de entrevista)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autores:	Broncano Rodriguez, Carlos Jetherson Stheven Tasilla Ocaña, Briggith Marilu
Procedencia:	Lima – Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima-Centro
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Barreras de Genero y 2: Brecha Salarial; cuyo objetivo general es: Establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023

4. **Soporte teórico**

2

Escala/ÁREA	Sub Categorías	Definición
Barreras de género	Aspecto Jurídico	Se refiere a las circunstancias donde las desigualdades de género se intensifican por impedimentos legales. A pesar de leyes que abordan el acoso laboral en 114 países, su aplicación y acceso a la justicia siguen siendo difíciles. Además, las mujeres siguen enfrentando restricciones legales en su participación laboral y empresarial (ONU Mujeres, 2017).
	Aspecto Físico Acoso Sexual	Se refiere a conductas sexistas no deseadas que pueden crear un ambiente laboral intimidante, hostil o humillante. Un solo acto puede constituir acoso sexual, pero no todo lo es. Las formas más comunes de acoso sexual incluyen atención sexual no deseada y chantaje sexual, según la autora mencionada. (Molero, 2021).
Brecha salarial	Disparidad Salarial	Se produce cuando se marca una diferencia en los ingresos de los trabajadores, con una tendencia a favorecer en su mayoría a los hombres en términos de remuneración. (ONU, 2023).
	Interseccionalidad Salarial	Se trata de las inequidades presentes en los grupos de ingresos, que surgen debido a factores raciales en una sociedad con sesgos de género, lo que lleva a una política monetaria diferenciada, siendo una de las razones clave detrás de este fenómeno que ha sido objeto de estudio durante un largo período de tiempo. (Berisha, 2022).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por: Ledy Hoyos Díaz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes Indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así

*como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías del Instrumento: Barreras de Género y Brecha Salarial

Objetivo general: Establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Qué entiende por barreras de género y brecha salarial?	1-4	3	4	4	3
¿Existen relaciones entre las barreras de género y la brecha salarial? ¿Cuáles son?	1-4	4	3	3	3
¿Las barreras de género producen la generación de la brecha salarial? ¿Por qué?	1-4	3	4	3	4
¿Cuáles serían las medidas jurídicas para evitar las barreras de género y con ello reducir la generación de la brecha salarial?	1-4	4	4	4	4



**Objetivo específico 1:** Establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la disparidad salarial de género en Lima Centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Qué entiende por barreras de género de aspecto jurídico y de aspecto físico – acoso sexual?	1-4	3	4	3	
¿Cuál es su apreciación jurídica respecto a las disparidades salariales?	1-4	3	3	4	
¿Cómo inciden las barreras de género de aspecto jurídico en la disparidad salarial?	1-4	3	4	4	
¿Cómo inciden las barreras de género de aspectos físico – acoso sexual en la disparidad salarial?	1-4	3	4	3	

**Objetivo específico 2:** Establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la interseccionalidad salarial de género en Lima Centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Cuál es su apreciación jurídica respecto a la interseccionalidad salarial?	1-4	4	3	4	
¿Cómo inciden las barreras de género de aspecto jurídico en la interseccionalidad salarial?	1-4	3	3	3	
¿Cómo inciden las barreras de género de aspectos físico – acoso sexual en la interseccionalidad salarial?	1-4	3	4	4	



Firma del evaluador

DNI...10029911

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	CESAR VICTOR ALVARO ROSALES	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Técnica de entrevista)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autores:	Broncano Rodríguez, Carlos Jefferson Stheven Tasilla Ocaña, Briggith Marilu
Procedencia:	Lima – Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima-Centro
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Barreras de Género y 2: Brecha Salarial; cuyo objetivo general es: Establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023

4. **Soporte teórico**



Escaia/ÁREA	Sub Categorías	Definición
Barreras de género	Aspecto Jurídico	Se refiere a las circunstancias donde las desigualdades de género se intensifican por impedimentos legales. A pesar de leyes que abordan el acoso laboral en 114 países, su aplicación y acceso a la justicia siguen siendo difíciles. Además, las mujeres siguen enfrentando restricciones legales en su participación laboral y empresarial (ONU Mujeres, 2017).
	Aspecto Físico Acoso Sexual	Se refiere a conductas sexistas no deseadas que pueden crear un ambiente laboral intimidante, hostil o humillante. Un solo acto puede constituir acoso sexual, pero no todo lo es. Las formas más comunes de acoso sexual incluyen atención sexual no deseada y chantaje sexual, según la autora mencionada. (Molero, 2021).
Brecha salarial	Disparidad Salarial	Se produce cuando se marca una diferencia en los ingresos de los trabajadores, con una tendencia a favorecer en su mayoría a los hombres en términos de remuneración. (ONU, 2023).
	Interseccionalidad Salarial	Se trata de las inequidades presentes en los grupos de ingresos, que surgen debido a factores raciales en una sociedad con sesgos de género, lo que lleva a una política monetaria diferenciada, siendo una de las razones clave detrás de este fenómeno que ha sido objeto de estudio durante un largo período de tiempo. (Berisha, 2022).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por: Leidy Hoyos Díaz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así

*como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Categorías del instrumento:** Barreras de Género y Brecha Salarial

**Objetivo general:** Establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Qué entiende por barreras de género y brecha salarial?	1-4	3	4	3	4
¿Existen relaciones entre las barreras de género y la brecha salarial? ¿Cuáles son?	1-4	3	3	3	3
¿Las barreras de género producen la generación de la brecha salarial? ¿Por qué?	1-4	4	3	4	3
¿Cuáles serían las medidas jurídicas para evitar las barreras de género y con ello reducir la generación de la brecha salarial?	1-4	4	4	4	4

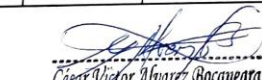


**Objetivo específico 1:** Establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la disparidad salarial de género en Lima Centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Qué entiende por barreras de género de aspecto jurídico y de aspecto físico – acoso sexual?	1-4	4	4	4	
¿Cuál es su apreciación jurídica respecto a las disparidades salariales?	1-4	4	4	4	
¿Cómo inciden las barreras de género de aspecto jurídico en la disparidad salarial?	1-4	3	3	3	
¿Cómo inciden las barreras de género de aspectos físico – acoso sexual en la disparidad salarial?	1-4	3	3	3	

**Objetivo específico 2:** Establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la interseccionalidad salarial de género en Lima Centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Cuál es su apreciación jurídica respecto a la interseccionalidad salarial?	1-4	4	4	4	
¿Cómo inciden las barreras de género de aspecto jurídico en la interseccionalidad salarial?	1-4	4	4	4	
¿Cómo inciden las barreras de género de aspectos físico – acoso sexual en la interseccionalidad salarial?	1-4	3	3	3	

  
 César Victor Alvarez Bocanegra  
 ABOGADO  
 CAL N° 79826

Firma del evaluador  
 DNI. 09463472

## ANEXO 4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### Consentimiento Informado

Título de la investigación: Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023.

Investigadores: Broncano Rodriguez, Carlos Jefherson Stheven y Tasilla Ocaña Briggith Marilu

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023", cuyo objetivo es establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Facultad de Derecho y humanidades y escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La presente investigación tendrá un impacto en razón a que pretendemos analizar si efectivamente las barreras de género presentan una incidencia con la generación de la brecha salarial dentro del ámbito laboral en Lima Centro, 2023

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de su despacho o en caso contrario, se le puede remitir la entrevista mediante un mail y así podrá responder con mesura, las respuestas, la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación por lo tanto serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Broncano Rodriguez, Carlos Jefherson Stheven y Tasilla Ocaña Briggith Marilu; email: [Bbroncanoro@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Bbroncanoro@ucvvirtual.edu.pe) o [btasilla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:btasilla@ucvvirtual.edu.pe)

y Docente asesor Dr. Edwards Emerzon Evangelista Arambulo, con email: [evangelista@ucvvirtual.edu.pe](mailto:evangelista@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ..... *Maria Tas Mendez* .....  
Fecha y hora: ..... *31.10.23* .....



### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023.

Investigadores: Broncano Rodríguez, Carlos Jefferson Steven y Tasilla Ocaña Briggith Marilu

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023", cuyo objetivo es establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Facultad de Derecho y humanidades y escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La presente investigación tendrá un impacto en razón a que pretendemos analizar si efectivamente las barreras de género presentan una incidencia con la generación de la brecha salarial dentro del ámbito laboral en Lima Centro, 2023

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de su despacho o en caso contrario, se le puede remitir la entrevista mediante un mail y así podrá responder con mesura, las respuestas, la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación por lo tanto serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

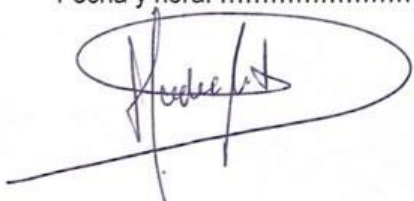
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Broncano Rodriguez, Carlos Jefherson Stheven y Tassilla Ocaña Briggith Marilu; email: [Bbroncanoro@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Bbroncanoro@ucvvirtual.edu.pe) o [btassilla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:btassilla@ucvvirtual.edu.pe)

y Docente asesor Dr. Edwars Emerzon Evangelista Arambulo, con email: [evangelista@ucvvirtual.edu.pe](mailto:evangelista@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ..... Daniela La Madrid Etofanero .....  
Fecha y hora: ..... 25-10-23 .....



### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023.

Investigadores: Broncano Rodríguez, Carlos Jefferson Steven y Tasilla Ocaña Briggith Marilu

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023", cuyo objetivo es establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Facultad de Derecho y humanidades y escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La presente investigación tendrá un impacto en razón a que pretendemos analizar si efectivamente las barreras de género presentan una incidencia con la generación de la brecha salarial dentro del ámbito laboral en Lima Centro, 2023

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de su despacho o en caso contrario, se le puede remitir la entrevista mediante un mail y así podrá responder con mesura, las respuestas, la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación por lo tanto serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.


**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Broncano Rodriguez, Carlos Jeferson Steven y Tassila Ocaña Briggith Marilu; email: [Bbroncanoro@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Bbroncanoro@ucvvirtual.edu.pe) o [btassila@ucvvirtual.edu.pe](mailto:btassila@ucvvirtual.edu.pe)

y Docente asesor Dr. Edwards Emerzon Evangelista Arambulo, con email: [evangelista@ucvvirtual.edu.pe](mailto:evangelista@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Rosario Alminagorta delgado 

Fecha y hora: 30/10/2023



### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023.

Investigadores: Broncano Rodríguez, Carlos Jefferson Steven y Tasilla Ocaña Briggith Marilu

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023", cuyo objetivo es establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Facultad de Derecho y humanidades y escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La presente investigación tendrá un impacto en razón a que pretendemos analizar si efectivamente las barreras de género presentan una incidencia con la generación de la brecha salarial dentro del ámbito laboral en Lima Centro, 2023

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de su despacho o en caso contrario, se le puede remitir la entrevista mediante un mail y así podrá responder con mesura, las respuestas, la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación por lo tanto serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Broncano Rodriguez, Carlos Jefferson Stheven y Tasilla Ocaña Briggith Marilu; email: [Bbroncanoro@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Bbroncanoro@ucvvirtual.edu.pe) o [btasilla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:btasilla@ucvvirtual.edu.pe)

y Docente asesor Dr. Edwards Emerzon Evangelista Arambulo, con email: [evangelista@ucvvirtual.edu.pe](mailto:evangelista@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Angella Antonella Changanaguí Portillo  
Fecha y hora: 30/10/2023 - 09:00 a.m.



### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023.

Investigadores: Broncano Rodríguez, Carlos Jefferson Steven y Tasilla Ocaña Briggith Marilu

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023", cuyo objetivo es establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Facultad de Derecho y humanidades y escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La presente investigación tendrá un impacto en razón a que pretendemos analizar si efectivamente las barreras de género presentan una incidencia con la generación de la brecha salarial dentro del ámbito laboral en Lima Centro, 2023

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de su despacho o en caso contrario, se le puede remitir la entrevista mediante un mail y así podrá responder con mesura, las respuestas, la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación por lo tanto serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

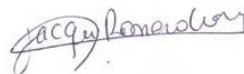
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Broncano Rodriguez, Carlos Jetherson Stheven y Tasilla Ocaña Briggith Marilu; email: [Bbroncanoro@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Bbroncanoro@ucvvirtual.edu.pe) o [btasilla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:btasilla@ucvvirtual.edu.pe)

y Docente asesor Dr. Edwars Emerzon Evangelista Arambulo, con email: [evangelista@ucvvirtual.edu.pe](mailto:evangelista@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Jacqueline Esther Romero Wong  
Fecha y hora: 23/10/2023



## ANEXO 5



### REPORTE TURNITIN

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023

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

**AUTORES:**  
Broncano Rodríguez, Carlos Jefferson (orcid.org/0000-0002-3555-254)  
Tasilla Ocaña, Briggith Marilu (orcid.org/0000-0002-3454-3447)

**ASESOR:**  
D<sup>a</sup> Evangelista Arambulo, Edwards Emerson (orcid.org/0000-0002-7606-3740)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección del Trabajo y Sistemas Previsionales.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

**LIMA NORTE - PERÚ**  
2023

Resumen de coincidencias ×

**17 %**

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
3	repositorio.cepal.org Fuente de Internet	1 %	>
4	lpderecho.pe Fuente de Internet	1 %	>
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %	>
6	forbes.pe Fuente de Internet	1 %	>
7	www.ilo.org Fuente de Internet	1 %	>

## ANEXO 6



### GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título:** Las barreras de género y su incidencia en la generación de la brecha salarial en Lima Centro. 2023

**Objetivo general:** Establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023

Tipo de documento	Sentencia
Número de documento	NIG: 28.079.00.4-2021/0054662
País	España
Año	2022
Entidad	Juzgado de lo Social Nro. 22 de Madrid
Planteamiento	<p>La demandante señala ser trabajadora de la empresa AZVI SAU desde el 23/02/09 como técnico superior con contrato indefinido.</p> <p>Que el 13/07/15 se suscribe a “don Augusto” para prestar servicios como técnico de estudios para una retribución de 40.000,00 euros brutos (monto superior al que percibía la demandante)</p> <p>El 21/02/21 la demandante solicita revisión de contrato para que le otorguen una retribución igual; no obstante, el 11/05/21 le indican no contar con representantes legales y que las diferencias son relativas al puesto Técnico de Estudios que ocupa.</p>
Derechos discutidos	Derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación salarial.
Objetivo de investigación	El objetivo es investigar la vulneración de derechos fundamentales por parte de la empresa demandada, a fin de equiparar el salario de una trabajadora con su compañero.

Resumen de hechos	Solicita se declare que la empresa demandada ha conculcado los derechos fundamentales, con ello se condene a abonar retribuciones ante la demandante
Planteamiento jurídico	Verificar si la empresa demandada abona un salario superior al trabajador varón, lo cual implica una discriminación salarial ante las mujeres de dicha empresa que desempeñan el mismo trabajo.
Decisión de fondo	Se condenó a la empresa demandada a reconocer el derecho de la demandante a percibir un salario anual en la misma cuantía que su compañero de trabajo varón. Toda vez que la demanda no logra acreditar una justificación objetiva y razonable por tal diferenciación retributiva.

**Objetivo Especifico 1:** Establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la disparidad salarial de género en Lima Centro, 2023

Tipo de documento	Sentencia
Número de documento	Exp. 02779-2021-PA/TC
País	Perú
Año	2022
Entidad	Tribunal Constitucional
Planteamiento	<p>La demandante señala que empezó a trabajar para el municipio demandado el día 01/05/11 y que posterior fue contratada a plazo indeterminada.</p> <p>Indica que la demandante percibe S/. 994.33 a comparación de otros trabajadores que perciben S/. 2583.35</p> <p>No obstante, el Tercer Juzgado Civil declaro improcedente la demanda, el día 14/08/19, debido a que presuntamente no acreditó la vulneración de derechos.</p>
Derechos discutidos	Derecho a la remuneración, derecho a la igualdad y a la no discriminación
Objetivo de investigación	El objetivo es investigar si existe agravio de los derechos fundamentales de la demandante al no recibir un sueldo homologado al de sus compañeros.

Resumen de hechos	Solicita que se homologue su remuneración con la de los otros obreros que también desempeñan la labor de limpieza pública
Planteamiento jurídico	Verificar si la municipalidad de Cajamarca estaría vulnerando derechos fundamentales en contra de la demandante, toda vez que estaría percibiendo una remuneración a la de otros trabajadores que desempeñan la labor de limpieza pública.
Decisión de fondo	El voto decisorio del presidente del Tribunal Constitucional resolvió declarar improcedente la demanda debido a que el “costo de vida” varía según cada trabajador y que la homologación presuntamente perjudicaría la remuneración de otros trabajadores. No obstante, señala que si considera pertinente, puede valer su derecho mediante vía judicial ordinaria.

**Objetivo Especifico 2:** Establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la interseccionalidad salarial de género en Lima Centro, 2023

Tipo de documento	Sentencia
Número de documento	Exp. 00677-2016-PA/TC
País	Perú
Año	2020
Entidad	Tribunal Constitucional
Planteamiento	La demandante refiere haber trabajado en el régimen laboral desde el día 06/11/11 hasta el día 05/01/15 y con una protección contra el despido arbitrario.  Además, señala que el día 22/12/15 la demandante le comunico a su empleador sobre su estado de gestación. Y que de todas formas fue despedido.
Derechos discutidos	Derechos sociales, a la igualdad y al trabajo
Objetivo de investigación	El objetivo es investigar la vulneración de derechos contra la demandante, respecto al despido que considera discriminatorio.



Resumen de hechos	Solicita se le reincorpore a su puesto laboral, luego de haber sido despedida debido a su estado de gestación.
Planteamiento jurídico	Verificar si el despido en cuestión vulnera alguno de sus derechos fundamentales.
Decisión de fondo	Se resolvió declarar nulo el despido del que ha sido objeto la recurrente. Toda vez que la empresa demandada tenía conocimiento del estado de gestación de la demandante, lo cual se considera despido nulo por no haber considerado la especial situación de la demandante.

## ANEXO 7



### MATRIZ DE TABULACIÓN DE DATOS DE LA GUÍA DE ENTREVISTA

OBJETIVOS	PREGUNTAS	ENTREVISTADO 1: María Antonieta Mas Méndez	ENTREVISTADO 2: Daniela La Madrid Estofanero
<b>General:</b> Establecer la incidencia de las barreras de género en la generación de la brecha salarial en Lima Centro, 2023	1. ¿Qué entiende por barreras de género y brecha salarial?	Barreras de género son los obstáculos que poseen las mujeres para la toma de decisiones en el centro de trabajo o para ascender a un puesto y la brecha salarial es la diferencia de sueldo que existe entre mujeres y hombres, dado que estos últimos según estadística obtienen mayores salarios	Las barreras de género son obstáculos que dificultan la igualdad entre hombres y mujeres, en ese sentido, cuando se habla del mundo laboral, estas barreras pueden incluir: segregación profesional, estereotipos, falta de acceso a los créditos, de recursos, de tecnología; y, violencia de género. Por otra parte, se entiende por brecha salarial cuando existe una distancia entre el ingreso de las mujeres y el promedio del salario de los varones, cuando realizan las mismas actividades laborales o tienen el mismo nivel de estudios.
	2. ¿Existen relaciones entre las barreras de género y la brecha salarial? ¿Cuáles son?	Claro que, si existen, están representadas en trabajos mal remunerados existiendo aún muchas de las mujeres con empleos mal remunerados o constituido en la informalidad, la disconformidad de funciones que no ayudan al desarrollo profesional de ellas	Sí, debido a que, muchas de las limitaciones que afectan a las mujeres se relacionan con el difícil acceso a financiamiento, concentración en rubros de menor rentabilidad y menor valoración económica (generalmente rubros que son una extensión del trabajo doméstico), bajo nivel de formalización, limitaciones para acceder a capacitación y a instrumentos de fomento productivo; lo cual, conllevará a que las mujeres consigan entrar al mercado de trabajo, pero en

			segmentos particulares del mercado laboral, como el autoempleo, los empleos informales, el empleo en firmas pequeñas, el trabajo a tiempo parcial.
	3. ¿Las barreras de género producen la generación de la brecha salarial? ¿Por qué?	Claro que sí, debido a que en la actualidad existen obstáculos para el acceso a puestos de trabajo donde exista un reconocimiento salarial acorde al mercado, además de la dificultad de mantener la continuidad del puesto o la poca acción del empleador por la promoción en el mismo.	Sí, las barreras de género contribuyen a la brecha salarial debido a la discriminación salarial, divisiones ocupacionales, obstáculos en el acceso a ciertos trabajos y la carga de trabajo no remunerado que enfrentan las mujeres. Estos factores generan diferencias en los ingresos entre hombres y mujeres.
	4. ¿Cuáles serían las medidas jurídicas para evitar las barreras de género y con ello reducir la generación de la brecha salarial?	Establecer un marco jurídico especial para la proyección en el acceso a puesto de trabajo en iguales condiciones, donde se sancione la discriminación de género y sobre todo crear una sola escala remunerativa y se regule la promoción de puestos de acuerdo a resultados.	El Estado, además, debe incorporar la perspectiva de género en todos los planes de gobierno que desarrollen e implementar acciones que protejan los derechos que las mujeres han alcanzado en la última década. Aunado a ello, el Estado debe emitir políticas públicas que promueva el desarrollo de habilidades digitales en mujeres para que se “reenganchen” con el mercado laboral de manera más sencilla, así como, se expandan las redes de guarderías y los espacios para los adultos mayores, esto, en su conjunto, les daría más tiempo a las mujeres para desarrollar actividades económicas.
<b>Específico 1:</b> Establecer la incidencia del aspecto jurídico y del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la disparidad salarial	5. ¿Qué entiende por barreras de género de aspecto jurídico y de aspecto físico	Entiendo que son aquellas que se encuentran contenidos en una norma que obstaculiza el acceso igualitario de la mujer	Las barreras de género de aspecto jurídico son aquellas que se encuentran en el ámbito legal y que impiden la igualdad de género. Estas barreras pueden ser explícitas o implícitas, y pueden incluir leyes,

<p>de género en Lima Centro, 2023.</p>	<p>– acoso sexual?</p>		<p>políticas y prácticas que discriminan a las mujeres y otros grupos marginados. Por otro lado, las barreras de género de aspecto físico son aquellas que se basan en la apariencia de una persona y que pueden limitar sus oportunidades y derechos debido a su género, las cuales pueden incluir la discriminación en el empleo, la educación, la atención médica y otros ámbitos de la vida.</p>
	<p>6. ¿Cuál es su apreciación jurídica respecto a las disparidades salariales?</p>	<p>Que en el país existe una brecha salarial que hace que exista una diferencia entre los ingresos de una mujer y un varón.</p>	<p>Si bien, se promulgó la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación entre hombres y mujeres, con el fin de erradicar los problemas de desigualdad salarial, los datos estadísticos dicen que la brecha no se ha cerrado y que quedan muchos años por delante para que ello se logre y que, peor aún, la informalidad laboral como un problema que no se puede desligar se ha incrementado debido a la crisis del covid-19; en ese sentido, no se puede negar que existe la necesidad de crear estrategias que ayuden a revertir tal situación.</p>
	<p>7. ¿Cómo inciden las barreras de género de aspecto jurídico en la disparidad salarial?</p>	<p>Esto produce diferencias en el acceso que tienen hombres y mujeres al empleo en determinadas industrias, actividades y ocupaciones. Suele considerarse que los hombres tienen ventajas para hacer trabajos tecnológicos, racionales y físicos. Además, son premiados en su rol de proveedores de la familia. En cambio, a</p>	<p>Las barreras jurídicas agravan aún más las desigualdades de género. A pesar de que existen marcos jurídicos que abordan el acoso en el trabajo, su aplicación y el acceso a la justicia siguen siendo lentos y difíciles.</p>

		<p>las mujeres se las percibe más empáticas, diestras y atentas a los detalles. También recae sobre ellas el trabajo de los cuidados y el hogar. Estas disparidades en los roles de género —presentes en los hogares, comunidades y economías— son producto de normas culturales y sociales absolutamente desconectadas de las capacidades y del potencial económico de cada género</p>	
	<p>8. ¿Cómo incide las barreras de género de aspectos físico – acoso sexual en la disparidad salarial?</p>	<p>Discriminación de género por características físicas. La discriminación por motivos de género en ciertos casos, es declarada abiertamente como la causa de impedimentos en el ascenso o motivo de no contratación. En rubros como el de construcción, los empleadores prefieren escoger a hombres que a mujeres por sus características físicas, reforzando el estereotipo de la mujer débil. Ellas reconocen que este impedimento surge de un criterio machista que las desvaloriza</p>	<p>El acoso sexual y las barreras de género de aspectos físicos son dos factores que contribuyen a la disparidad salarial entre hombres y mujeres. El acoso sexual en el lugar de trabajo puede afectar la autoestima, la salud mental y la productividad de las mujeres, lo que puede llevar a una disminución en su salario. Además, las barreras de género de aspectos físicos, como la discriminación por edad, raza, apariencia y estado civil, también pueden contribuir a la disparidad salarial. Las mujeres a menudo enfrentan una mayor presión para cumplir con los estándares de apariencia en el lugar de trabajo, lo que puede afectar su capacidad para avanzar en sus carreras.</p>
<p><b>Específico 2:</b> Establecer la incidencia del aspecto jurídico y</p>	<p>9. ¿Cuál es su apreciación jurídica respecto a la</p>	<p>Es un enfoque que nos permite ver a las personas en su totalidad, y no por</p>	<p>La interseccionalidad es un enfoque que se utiliza para analizar cómo diferentes formas de discriminación se</p>

del aspecto físico – acoso sexual, en la generación de la interseccionalidad salarial de género en Lima Centro, 2023.	interseccionalidad salarial?	sus características por separado, entendiéndose que reúnen múltiples variables identitarias de desigualdad que se superponen e intersectan entre sí.	entrelazan y se superponen. En el contexto laboral, la interseccionalidad salarial se refiere a cómo las personas pueden experimentar discriminación salarial debido a múltiples factores, como su género, raza, orientación sexual, discapacidad, etc.
	10. ¿Cómo inciden las barreras de género de aspecto jurídico en la interseccionalidad salarial?	Permite transformar las prácticas de aplicación e interpretación del derecho y actuar de una manera global sobre el conflicto jurídico. Actuando sobre las personas, sobre los hechos y sobre la norma jurídica, aplicando una visión crítica de la realidad, "Femenino" y "lo masculino"; y, otras categorías de diferenciación en la vida de las personas en las prácticas sociales, en las instituciones e ideologías culturales	Las barreras de género de aspecto jurídico, entre ellas, la falta de leyes que protejan los derechos de las mujeres, la discriminación en el acceso a la justicia y la falta de igualdad ante la ley, inciden directamente en la interseccionalidad, esto es, influir en los salarios y las oportunidades laborales.
	11. ¿Cómo inciden las barreras de género de aspectos físico – acoso sexual en la interseccionalidad salarial?	Esto implica que las violencias que afectan a mujeres están determinadas también por diferencias económicas, culturales, etarias, raciales, entre otras	El acoso sexual en el lugar de trabajo es un problema grave que afecta a muchas personas, especialmente a las mujeres, lo cual, puede tener un impacto negativo en la remuneración, la progresión profesional y las condiciones de trabajo de las víctimas, y conducir a las personas fuera del mundo del trabajo. Este hecho refuerza los estereotipos sobre sus capacidades y aspiraciones, también contribuye a que menos mujeres se incorporen al mercado de trabajo o permanezcan en él (lo que aumenta la brecha de participación en la fuerza de

			trabajo) y a que su remuneración sea menor a la de los hombres (lo cual exacerba la brecha salarial por motivo de género)
--	--	--	---

ENTREVISTADO 3: Rosario Alminagorta Delgado	ENTREVISTADO 4: Angella Antonella Changanahui Portilla	ENTREVISTADO 5: Jacqueline Esther Romero Wong
<p>Las barreras de género están referidas a los obstáculos que afectan a las mujeres y minorías de género (comunidad LGBTIQ+) en el desempeño de varios aspectos de sus vidas (trabajo, estudio, salud) sustentadas en la división sexual y asignación de roles tradicionales femeninos y masculinos. La brecha salarial está relacionada a la diferencia entre los ingresos entre hombres y mujeres.</p>	<p>Las barreras de género son aquellas limitaciones que afectan a las mujeres a lo largo de sus vidas, tanto en el ámbito personal como profesional impidiendo el igual acceso a oportunidades a diferencia de los hombres. Por otro lado, la brecha salarial de género consta en la diferencia que existe entre las remuneraciones percibidas entre las trabajadoras y los trabajadores por el mismo indicador.</p>	<p>Entiendo por barreras de género, que son las limitaciones a las cuales se enfrentan las mujeres tanto en su desarrollo personal como profesional, y referente a la brecha salarial, es la diferencia entre los ingresos que percibe el hombre de la mujer, siendo el ingreso de la mujer por debajo del hombre.</p>
<p>Sí. Entre las barreras que podemos mencionar se encuentran las barreras organizacionales entendidas como las prácticas dentro de las empresas o entidades que afectan la inserción y permanencia laboral. Asimismo, se encuentran las barreras del entorno que provienen del entorno social y oferta institucional que puede incidir en la proyección y desempeño de las personas. En ese sentido, un obstáculo organizacional como los sesgos sexistas durante las convocatorias, entrevistas de trabajo y entrevistas de trabajo puede incidir en la asignación de remuneración por diferencia de género, aun cuando se traten de actividades que pueden realizar cualquier persona de cualquier género.</p>	<p>Sí, existen relaciones entre las barreras de género y la brecha salarial de género. Estas relaciones se manifiestan a través de la discriminación salarial, las limitaciones en las oportunidades de promoción, las responsabilidades familiares desproporcionadas, las oportunidades educativas y de capacitación limitadas, y los estereotipos de género que afectan las decisiones de carrera y la elección de ocupaciones. En conjunto, estas barreras contribuyen a la persistente disparidad en los ingresos entre hombres y mujeres.</p>	<p>Si existe relación entre las barreras de género y la brecha salarial, una de ellas sería la discriminación, ya que por lo general la mujer tiene limitaciones en adquirir un trabajo, por ello también hay una discriminación al momento de realizar el pago.</p>
<p>Sí. Las barreras de género basadas en factores organizacionales pueden incidir en la determinación de los ingresos que pueden recibir las mujeres y demás minorías de género.</p>	<p>Sí, las barreras de género contribuyen a la generación de la brecha salarial debido a la discriminación y desigualdades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral. Esto se refleja en salarios más bajos para las mujeres en comparación con los hombres que desempeñan trabajos</p>	<p>Si, ya que al pensar que la mujer no tiene la capacidad en muchas oportunidades de desarrollar las mismas actividades que los hombres, no las contratan; de lo contrario, si logran contratarlas, se observa que el sueldo es menor.</p>



	similares, así como en oportunidades limitadas de promoción y acceso a ocupaciones bien remuneradas. Además, las responsabilidades familiares desproporcionadas y los estereotipos de género influyen en las elecciones laborales y en la disponibilidad para empleos a tiempo completo, lo que a menudo reduce los ingresos de las mujeres. En conjunto, estas barreras de género perpetúan y amplían la brecha salarial entre géneros.	
Trabajar en la eliminación de barreras que se encuentran en el entorno organizacional promoviendo normas que permitan que las mujeres y minorías de género pueden tener la misma evaluación (sin diferencias sexistas) al postular a un trabajo. Asimismo, promover la formulación de protocolos para las convocatorias y entrevistas de trabajo.	Existe la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, la cual busca prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo	Evaluar con un mismo criterio a los trabajadores. Denunciar los casos de acoso laboral, agresión sexual dentro del trabajo de corresponder o casos de sexismos.
Las barreras de género de aspecto jurídico estarían referidas a las barreras de entorno en el cual la misma oferta institucional (normas, políticas públicas) no promueve la inserción laboral a las mujeres y género minoritarios (cuotas de empleo, enfoque de género en entrevistas y desempeño laboral).	Las barreras de género de aspecto jurídico y de aspecto físico son obstáculos que enfrentan mayormente las mujeres debido a su género tanto en el ámbito legal como en el físico, respecto a este último aspecto, conlleva a los actos de acoso sexual debido a la cosificación constante de las mujeres, reduciéndolas al plano de la satisfacción sexual de los hombres. En tal sentido, el acoso sexual es una forma de violencia de género basada en el poder y la dominación sobre las mujeres, y se manifiesta a través de comportamientos no deseados de connotación sexual.	En la actualidad se ha observado que la gran mayoría de las mujeres sufren de hostigamiento y el quórum laboral femenino y hay una gran diferencia salarial de género, ya que mayormente los hombres son quienes tienen más oportunidad para ascender.
En la actualidad existen sectores laborales (construcción, transporte,	En principio, la igualdad salarial es un principio básico del derecho laboral. El tal	En mi punto de vista, si la mujer y el hombre se encuentran en las mismas

<p>agricultura, minería, etc.) donde se puede evidenciar la brecha salaria por género. De esta forma, el Estado tiene la obligación de medios a fin de implementar políticas públicas, normativas y una práctica institucional de ir eliminando de manera progresiva las diferencias salariales cuando aquellas diferencias se encuentren únicamente basadas en el género.</p>	<p>sentido, la disparidad salarial por razón de género, se encuentra íntimamente ligado a patrones culturales que menoscaban los derechos laborales de las mujeres. En el Perú, la Constitución Política del Perú establece el derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación alguna, y el derecho al trabajo y a una remuneración equitativa y suficiente que procure para el y la trabajadora una existencia digna. Así, se promulgó la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres que promueve la igualdad remunerativa, establece la obligación de los empleadores de garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor, sin embargo, se requiere un desarrollo legal más amplio para abordar esta problemática.</p>	<p>condiciones de realizar una labor encomendada en el mismo puesto, deberían de ganar el mismo sueldo, ya que en muchas ocasiones se menosprecia a la mujer, por el simple hecho de ser mujer, no le permiten realizar labores fuera de sus oficinas, y es por ello; que el monto a pagar recae en pagar menos.</p>
<p>Las barreras de género de aspecto jurídico permiten o mantiene la disparidad salarial que afecta a las mujeres y minorías de género. Es decir, existiría normativa que permite esta disparidad.</p>	<p>Las barreras de género de aspecto jurídico inciden en la disparidad salarial a través de distintas formas, por ejemplo, la persistencia de los tradicionales estereotipos de género, es decir, roles que perpetúan la segregación en el entorno laboral y la limitación de los derechos de las mujeres trabajadoras incurriendo en categorizaciones y desvalorizaciones que afectan el desarrollo profesional; asimismo, las disposiciones y prácticas discriminatorias directas o indirectas por razón de género y, la falta de igualdad de oportunidades en el aspecto no solo laboral sino también educativo y legal.</p>	<p>Hoy en día, las mujeres son limitadas al momento de presentarse en un puesto de trabajo, ya que en muchas oportunidades los hombres son los que ocupan puestos más altos, y se ve reflejado la desigualdad al momento del pago.</p>

<p>Las situaciones de acoso sexual contra la mujer dentro del espacio laboral, considerado una forma de violencia contra la mujer, pueden tener consecuencias psicológicas (ansiedad, depresión, etc) y físicas (dolor de cabeza, vómitos, gastritis), etc) en la persona afectada, las cuales a su vez también puede significar la disminución en el desempeño profesional (disminución de la producción, falta de concentración), o incidir en la decisión de renunciar a su actual empleo.</p>	<p>En principio, el acoso sexual es una práctica de violencia contra las mujeres que atenta contra su dignidad y obstaculiza su participación laboral. Así, las barreras de género de aspectos físicos - acoso sexual, pueden incidir en la disparidad salarial debido a que las mujeres pueden ser objeto de estos actos por razón de género en el lugar de trabajo, principalmente en aquellos puestos con fuerte tradición masculina. Además, pueden ser discriminadas también debido a su apariencia física (edad, peso, color de piel, etc), lo que puede afectar su capacidad para ingresar al campo laboral o para ser promovidas.</p>	<p>En muchas ocasiones, prevalece también la vestimenta de la mujer, el cómo va vestida, el cómo esta arreglada, y es por ello; que los jefes ven la mínima oportunidad, y se aprovechan de sus empleadas, para así acosarlas y amedrentarlas física, psicológica o sexualmente.</p>
<p>La interseccionalidad salarial implica evidenciar que existe una práctica de discriminación basado en el origen étnico-cultural (hábitos, costumbres, indumentaria, símbolos, formas de vida, sentido de pertenencia, idioma y creencias de un grupo social determinado) y/o en las características físicas de las personas (como el color de piel, facciones, estatura, color de cabello, etc.)</p>	<p>Desde el aspecto jurídico, la interseccionalidad salarial implica identificar que los diferentes factores como el género, la raza, la discapacidad, el lugar de origen, entre otros, interactúan y pueden generar desigualdades aún mayores en el ámbito laboral, por lo que resulta imprescindible abordar la problemática desde un enfoque legal que permita generar las herramientas jurídicas necesarias a efectos de brindar una protección especial que garantice la igualdad de oportunidades laborales en las mujeres.</p>	<p>En este punto, no solo se considera el género, sino también se considera la identidad de la persona, ante ello; me parece inapropiado dichos criterios, ya que, si una persona se desenvuelve bien en el trabajo, no debería de obtener un ingreso mensual menor a la otra persona, solo por dicha condición.</p>
<p>En el caso de las barreras de género de aspecto jurídico también pueden tener incidencia en la limitación en el acceso y permanencia en el empleo hacia las mujeres y minorías de género que forman parte de una población étnico-cultural. Por ejemplo, limitar al acceso al empleo en un centro comercial a una mujer</p>	<p>Considerando que las barreras de género de aspecto jurídico constan de aquellos obstáculos legales que impiden la igualdad entre hombres y mujeres y la protección de los derechos de las personas debido a su género, considero que éstas inciden negativamente en la interseccionalidad salarial</p>	<p>Incide en la desproporcionalidad salarial, ya que muchas oportunidades una trabajadora de un pueblo rural, recibe un sueldo menor que una trabajadora que reside en una zona urbana. Asimismo, implica también en las limitaciones y obstáculos, al momento de</p>

<p>afrodescendiente y dar preferencia a mujeres de piel blanca.</p>	<p>debido a que no se estaría cumpliendo eficazmente con el fortalecimiento de medidas jurídicas de discriminación positiva en favor de los grupos de mujeres menos privilegiadas como las mujeres rurales, afrodescendientes, indígenas, discapacitadas, pobres, etc.</p>	<p>ser contratadas, ya que pueden ser utilizadas las personas de pueblos rurales para cosas básicas, cuando su coeficiente es por encima de una persona de zona urbana.</p>
<p>Las situaciones de acoso sexual contra la mujer perteneciente a una población étnico-cultural dentro del espacio laboral, considerado una forma de violencia contra la mujer, pueden tener consecuencias psicológicas (ansiedad, depresión, etc) y físicas (dolor de cabeza, vómitos, gastritis), etc) en la persona afectada, las cuales a su vez también puede significar la disminución en el desempeño profesional (disminución de la producción, falta de concentración), o incidir en la decisión de renunciar a su actual empleo.</p>	<p>Considerando que las barreras de género de aspecto físico incluyen la discriminación basada en la apariencia, la presión para cumplir ciertos estándares de belleza y la cosificación sexual, considero que éstas inciden de manera negativa en la interseccionalidad salarial debido a que suele valorarse a las mujeres por su apariencia física, edad, color de la piel, lugar de origen, entre otros, lo que conlleva a una menor valoración de aquellas mujeres que no cumplen con estos estándares tradicionales (mujer blanca, joven, no pobre, occidental e instruida) lo que incide negativamente en el óptimo desarrollo laboral y, por ende, remunerativo.</p>	<p>Se ha visto casos en que las personas que vienen de pueblos rurales, en su mayoría mujeres, y son contratadas como empleadas del hogar, en muchas oportunidades violentadas sexualmente, sin recibir un plato de comida, percibiendo un sueldo mínimo, sin atención en salud. Asimismo, se observan casos, en los cuales también son menores de edad las adolescentes que son captadas por una tercera persona, y trabajan en casas como empleadas de hogar, y no perciben de un sueldo directamente, solo les pagan en base a su alimentación y a un techo que le brindan.</p>