



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Discriminación de género en el proceso de ingreso de
mujeres al sistema laboral en Perú, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Machuca Quispe, Noemy Carmely (orcid.org/0000-0002-9369-4085)

ASESORA:

Mgtr.Garcia Gutierrez, Endira Rosario (orcid.org/0000-0001-9586-1492)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada con todo mi corazón a mi señora madre, pues sin ella no lo hubiese logrado ella es el ser más importante de mi vida, a ella le dedico todos los triunfos de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios siempre por mantenerme con bien, por nunca permitir que me falte fortaleza para continuar, por mantener con bien a mi familia, que es el pilar fundamental de mi vida.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA GUTIERREZ ENDIRA ROSARIO, 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: "Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú, 2022

", cuyo autor es MACHUCA QUISPE NOEMY CARMELY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 25 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ENDIRA ROSARIO GARCIA GUTIERREZ DNI: 29116305 ORCID: 0000-0001-9586-1492	Firmado electrónicamente por: EGARCIAGU el 25- 11-2023 09:59:05

Código documento Trilce: TRI - 0664875



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MACHUCA QUISPE NOEMY CARMELY estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al

sistema laboral en Perú, 2022

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
NOEMY CARMELY MACHUCA QUISPE DNI: 70315940 ORCID: 0000-0002-9369-4085	Firmado electrónicamente por: NCMACHUCAM el 25- 11-2023 10:29:05

Código documento Trilce: TRI – 0664876

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	11
3.3. Escenario de estudio.....	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de datos.....	15
3.9. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	16
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de categorías y sub categorías	18
Tabla 2 Entrevistados.....	19
Tabla 3 Artículos científicos y normas jurídicas.....	20
Tabla 4 Jurisprudencia.....	20

RESUMEN

Este trabajo tiene por objetivo principal, determinar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano 2022. Para lo cual se empleó el enfoque cualitativo, tipo de investigación básica, y diseño la teoría fundamentada, siendo las técnicas de recolección de datos entrevistas, y análisis documental, con sus respectivos instrumentos; fue evaluado por expertos en la materia, los resultados alcanzados mostraron que la discriminación laboral de género está latente en la legislación peruana producto de la clasificación que hizo la sociedad otorgando roles de acuerdo al género, y está inicia desde las convocatorias laborales, por ello se concluye que las mujeres afrontan más obstáculos que los hombres para lograr un desarrollo y crecimiento profesional. Es común que las organizaciones tengan estructuras y reglas dominadas por hombres; los estereotipos de género tienen una influencia significativa en la vida de las personas, y el lugar de trabajo no está exento de ello y no se debería castigar económica, profesional y socialmente a las mujeres por decidir ser madres, se debe erradicar las creencias de género que hacen creer que las mujeres tienen mayores y mejores habilidades para el cuidado y tareas del hogar.

Palabras clave: Discriminación laboral, discriminación de género, inserción laboral.

ABSTRACT

The main objective of this work is to determine how gender discrimination occurs in the process of women entering the Peruvian labor system in 2022. For which the qualitative approach, type of basic research, and grounded theory design were used, being the data collection techniques, interviews, and documentary analysis, with their respective instruments; It was evaluated by experts in the field, the results achieved showed that gender discrimination at work is latent in Peruvian legislation as a result of the classification made by society granting roles according to gender, and is initiated from the job calls, which is why it was It is concluded that women face more obstacles than men to achieve professional development and growth. It is common for organizations to have male-dominated structures and rules; Gender stereotypes have a significant influence on people's lives, and the workplace is not exempt from it and women should not be punished economically, professionally and socially for deciding to be mothers, gender beliefs must be eradicated. that make people believe that women have greater and better skills for care and household chores.

Keywords: Labor discrimination, gender discrimination, job insertion.

I. INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral de género es un tema muy controversial que ocupa un lugar muy importante en escenarios mundiales y nacionales. Para ello es importante conocer cuándo nace este problema. La época de la revolución industrial crea distinciones asignando el trabajo retribuido a los hombres y el no retribuido a las mujeres, de esta forma se establece que los hombres tienen la mayor parte de la fuerza de trabajo y a raíz de esto los dueños estructuraron el trabajo y los métodos de sueldo asumiendo que los trabajadores eran hombres y que esos ingresos debían de sustentar también a las mujeres.

En el estado actual del sistema laboral, la discriminación de género contra las mujeres toma muchas formas, a menudo son objeto de acoso, salarios desiguales y oportunidades limitadas de ascenso. Ribas (2017) afirma que las diferencias naturales por la anatomía femenina y masculina fueron tergiversadas y esto ha dado lugar a distintas discriminaciones que perjudica, margina y oprime a la mujer. El término género es la clasificación que la sociedad hace para exagerar las diferencias entre mujeres y hombres y de esta manera crear la desigualdad sexual en apariencia y oportunidades. En muchas naciones de América latina se vive la continua discriminación y exclusión laboral en contra de las mujeres y en la que las oportunidades laborales se dan de distinta manera. Esto debido a las normas sociales, desarrollo económico y los niveles de educación que tiene cada país. En muchas ocasiones, son las mujeres quienes no se benefician de las actividades de desarrollo que llegan a su país, ya que tienen que ocuparse de distintas tareas domésticas, a pesar que esto signifique una gran aportación al desarrollo laboral y personal y esa situación hace suponer que el Estado en términos de género tanto en la calle como en el hogar, sigue viendo a las mujeres como garantes del bienestar familiar (Albuja y Enríquez, 2018).

Gran parte de países en el mundo tiene prejuicios sobre la aportación de la mujer en el campo laboral peor aun cuando estas ocupan puestos protagónicos en mercado, pues se cree que se termina con el rol tradicional del liderazgo masculino y esto afecta a muchas mujeres que se esfuerzan día a día para abrirse

camino a oportunidades de ocupar puestos importantes dentro de una empresa. Pues erróneamente se cree que las características de los líderes se relacionan más con los hombres que con las mujeres. Estos prejuicios dicen que para ser líderes hay ciertos rasgos que los hombres tienen cómo son; ambiciosos, asertivos agresivos y seguros de sí mismo poseen características de agente, mientras que las mujeres poseen características comunes como son; amigables, sensibles, caritativas y por lo general las personas relacionan a los líderes con las características que poseen los hombres (Avolio y Di Laura, 2017). Estos datos son los que se aduce para sustentar la no contratación de mujeres en muchos casos comparando la productividad entre hombres y mujeres y de esta manera dando inicio a la exclusión salarial.

Barrantes (2019) entre mujeres y hombres la desigualdad de oportunidades laborales es por la misma naturaleza de la mujer, puesto que ellas afrontan distintos obstáculos naturales como la maternidad y por este motivo perjudican a los empleadores, pues según ellos muchas no encuentran ayuda en sus parejas y el estado no brinda condiciones para el cuidado de sus hijos(as) para que estas puedan seguir con normalidad en el mundo laboral. Otro de los obstáculos que afronta es a la hora de postular a un puesto de trabajo, puesto que observan mucho el estado civil de las mujeres, ya que para muchos empleadores es muy importante el apoyo de horas extras cuando se requiera y muchas mujeres al tener carga familiar se niegan a cumplir con ese apoyo o también al traslado a ciertos lugares del país por motivos laborales, todo esto debido a que las mujeres tienen hijos que cuidar.

La Organización Internacional del Trabajo (2018) sustenta que la disparidad en la inactividad económica femenina se debe a que algunas de las dificultades que afrontan se generan debido a la construcción de territorios femeninos y masculinos que lo único que hacen es asignar roles y clasificar empleos específicos que al mismo tiempo afecta su formación profesional, y son estas experiencias que hacen que muchas mujeres tomen decisiones en función al rol reproductivo y domestico del hogar y esto les hace pensar que la inserción laboral solo puede ser una opción secundaria en su vida, y a raíz de esto se relaciona a la actividad domestica con la mujer, también nos dice que es más factible que

las mujeres laboren en empleos informales y precarios y que a menudo carecen de protección y beneficios legales. Según un informe del Foro Económico Mundial, se necesitarán más de 200 años para tapan la brecha salarial mundial de género.

En Perú se observa que definitivamente existe una desigualdad de oportunidades laborales que obedecen a diferentes problemas sociales. Quiñones y Tejeda (2019) Ambos fenómenos son serios problemas en nuestro país que requieren una acción decidida y directa. En consecuencia, no es un problema que solo aqueja a nuestro país; más bien, es mundial con el que todos nos esforzamos por vivir en un mundo seguro e igualitario. El Perú muestra uno de las peores cifras respecto a la intervención de la mujer en el plano laboral. en algunas regiones del Perú (Loreto, Huancavelica, Huánuco, San Martín, Cajamarca, Ayacucho) la desigualdad laboral es más notoria debido a la diferencia en el nivel educativo y su idioma nativo (quechua y/o aimara) provocando de esta manera que existe una brecha muy amplia de género en la actividad laboral peruana (Arpi y Arpi, 2018).

De acuerdo a todo lo descrito en líneas arriba se propone la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano 2022?

Este estudio se justifica teóricamente estando respaldados por expertos en la disciplina, justificando la obligación de sugerir criterios teóricos que contesten a la problemática planteada en la Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú, 2022, metodológico siendo respaldados por un conjunto de técnicas de recolección de datos, socialmente por que busca garantizar los derechos inherentes a las mujeres plantear instrumentos que ayuden a reforzar la ejecución de la legislación respecto a la igualdad de oportunidad en el ámbito laboral, y de esta manera a portar a la reducción y más adelante a la eliminación de este problema en el campo laboral peruano y podamos vivir todos en una sociedad justa con un empleo digno. Cuyo objetivo general es: Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano 2022, como objetivo

específicos¹ es: Analizar cómo se produce la discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano; objetivo específicos² es: Analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano, como hipótesis se plantea lo siguiente: la discriminación de género en el proceso de ingreso se produce desde las convocatorias laborales.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes del presente estudio se muestra lo siguiente.

En el plano internacional. Albuja y Enríquez (2018) en su artículo de investigación donde realizó un análisis de la discriminación de género en el sistema laboral en Ecuador de 2007 a 2016. Los autores destacan la posición de la mujer en el mercado laboral y la discriminación salarial que persiste en el Ecuador. El objetivo del análisis fue permitir una discusión consciente sobre las pendientes del estado con las mujeres, y referente a la conclusión, Se ha logrado evidenciar que el ciclo económico del empleo es débil, y es necesario mejorar las normas de empleo para que hombres y mujeres vivan en una sociedad justa.

Avolio y Di Laura (2017) en su artículo donde trata sobre el avance y evolución de la intervención de las mujeres en las labores productivas y emprendedoras en América del Sur tiene como objetivo indagar la evolución de la intervención y situación actual de la mujer en las acciones productivas y económicas en América Latina. Una parte de la población todavía alberga prejuicios contra el papel del liderazgo femenino porque cree que viola el papel tradicional del liderazgo masculino. A pesar de alcanzar un nivel comparable al de sus homólogos masculinos, las mujeres reciben un salario más bajo o ascienden de forma más lenta, a pesar de tener calificaciones profesionales necesarias. como conclusiones, se ha podido constatar que el ciclo laboral ha sido malo y las políticas de empleo necesitan mejoras para ser más consistentes y positivas tanto para hombres como para mujeres concluyen que encontrar un estilo de liderazgo personal para las mujeres en puestos ejecutivos es mucho más difícil que para los hombres.

Ribas (2017) en su artículo donde abordó sobre la disparidad laboral como un tema actual, analiza las principales características distintivas de las situaciones de discriminación en el lugar de trabajo que enfrentan las mujeres en la sociedad actual. Mujeres y hombres cumplen distintas tareas tanto en el entorno doméstico como en el social y profesional. Tiene como objetivo evaluar, identificar y combatir las prácticas discriminatorias, ya que tales comportamientos tienen consecuencias importantes en la salud, la colectividad y la economía de las mujeres. Y concluye que el trabajo doméstico es realizado principalmente por mujeres y cuando estas ingresan al mercado laboral no lo hacen en las mismas condiciones que los hombres y aunque estén presentes en diferentes industrias y ocupaciones, no tienen la misma representación en posiciones de liderazgo y no ganan los mismos salarios por el trabajo que realizan.

Velásquez y Díaz (2021) en su artículo sobre la desigualdad y violencia en México donde el objeto de estudio fue analizar la situación real de violencia laboral que enfrentan las mujeres en México desde dos perspectivas: una, como víctimas de discriminación, abuso y hostilidad de sus compañeros de trabajo y/o empleadores, y la otra, como víctimas de la desigualdad en las situaciones laborales por su género. Como resultado, se puede concluir que las mujeres son particularmente vulnerables a la violencia en el lugar de trabajo, pese a los esfuerzos gubernamentales por lograr la normalización tanto conceptual como legal en relación con este tema, una de las dificultades primordiales que impiden la eliminación de la violencia laboral y desigualdad en contra de las mujeres mexicanas se debe a circunstancias socioculturales.

Nuvaes (2018) en su artículo donde abordó sobre la discriminación por edad y género. El autor tiene como objetivo general analizar el entorno sociocultural donde se ha producido la discriminación por edad y género en el sistema laboral. Y como conclusión se ha mostrado condiciones negativas de rechazo referente a la atención de empleo o crecimiento profesional respecto a personas que tienden a ser mujeres o que tienden a ser menores que el promedio de edad porque es posible considerar que estas personas carecen de la experiencia necesaria para desarrollarse con eficiencia.

Viteri, Peñaherrera y Vinueza (2017) En su investigación sobre La igualdad de género como componente de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del Ecuador. El objetivo general de los autores es precisar el vínculo entre los efectos del mercado de trabajo y el compromiso social con referente a la igualdad de género, Los hallazgos demostraron que vivimos en un mundo lleno de industrias que cuando actúan tienen un impacto en la vida de las personas y en la que están inmersas; son una fuerte herramienta para el desarrollo social y económico y la discriminación, particularmente en el lugar de trabajo, es evidente. En Ecuador, la industria turística no se encuentra fuera de esta realidad. Como conclusión se ha determinado que la desigualdad y la discriminación todavía existe a pesar de los esfuerzos realizados por gobiernos, y organizaciones, se continua con la creencia de que hay roles ya establecidos en la sociedad.

A nivel nacional, Quiñones y Tejeda (2019) en su artículo que trata de los avances contra la violencia de género y la desigualdad en el ámbito laboral, concluyeron que el objetivo de su estudio es revisar los principales avances que ha tenido el Estado en la batalla contra la violencia laboral y la desigualdad de género, teniendo en cuenta que ambos temas son de suma gravedad en nuestro país y requieren una acción directa y decidida y a modo de conclusión el Perú tiene que generar políticas que garanticen el libre desarrollo profesional de las mujeres y reducir los niveles de hostigamiento laboral.

Arpi y Arpi (2018) en su artículo acerca de las desigualdades laborales de los grupos étnicos del Perú por su nivel educativo, tienen como objeto explicar y examinar las desigualdades de admisión laboral de grupos étnicos puede atribuirse a los diferentes niveles de educación alcanzados por los participantes en el mercado laboral Como conclusión, sugieren desarrollar políticas educativas inclusivas que brinden más acceso a los pueblos indígenas de Perú para elevar sus niveles educativos, lo que luego abriría más oportunidades de empleo y eventualmente reduciría las disparidades de ingresos. Concluyen que la disparidad entre grupos étnicos es el nivel es el educativo y su idioma nativo (quechua y/o aimara) provocando de esta manera que existe una brecha muy amplia de género en la actividad laboral peruana.

Manrique, Macha y Gullo (2019) en su estudio que trata sobre la discriminación que sufren las mujeres agrícolas en la ciudad de Huancayo, donde el fin de su estudio fue determinar cómo se manifiesta la desigualdad laboral contra las trabajadoras del sector agrícola por parte de los empleadores, las madres son tratadas con intolerancia, especialmente cuando laboran con sus pequeños hijos. Las prácticas discriminatorias incluyen el sexo y la segregación ocupacional. La conclusión es que la disparidad laboral por motivos de género hacia las mujeres se presenta en la brecha salarial y su trato entre ellas y los empleados varones.

Barra (2018), en su investigación sobre los factores que influyen en la brecha salarial de género Perú 2012 – 2016, el objetivo general del autor es precisar el vínculo entre los efectos del mercado de trabajo y la responsabilidad social con respecto a la igualdad de género. Los hallazgos han llevado a evidenciar que existe una conexión entre ambos géneros de los trabajadores dependientes y la brecha del mercado laboral. Esto hace que el nivel educativo alcanzado por las mismas personas no sea muy significativo dentro de los ingresos recibidos por la prestación de los servicios. Como resultado, se ha determinado que la experiencia laboral y el nivel educativo de la persona han sido los factores no observables que más han influido.

A nivel local, Barrantes (2019) en su artículo acerca de las disparidades en la inserción laboral de mujeres jóvenes” Tiene como objetivo conocer cuáles son las condiciones de ingreso de mujeres jóvenes al mundo laboral ya que no sólo siguen perteneciendo a un grupo vulnerable, sino que la evidencia también muestra que se les siguen asignando roles domésticos que les quita la motivación de querer superarse y llegan a la conclusión que el estado necesita implementar más programas que apoyen a las mujeres jóvenes a seguir desarrollándose en la sociedad.

Urrutia y Cuenca (2018) en su artículo sobre las disparidades laborales que afrontan los jóvenes en Lima Metropolitana, el objetivo de esta investigación fue mostrar las diferencias laborales que afrontan los jóvenes en Lima Metropolitana, donde señalan que gran porcentaje de jóvenes ya contaba con hijos, y eran

mujeres concluyen que este problema está fuertemente relacionados con las desigualdades económicas y espaciales de los hogares de los jóvenes, aunque características como, origen, género y edad también forman parte de este problema.

Las teorías que sustentan la presencia de discriminación de género en el sistema laboral, se pueden identificar las siguientes: Teoría del gusto por la discriminación, Teoría de las fuerzas culturales, teoría del capital humano y la teoría de la eficiencia del mercado.

De acuerdo con la teoría del gusto por la discriminación, se aplica en grupos que de modo histórico han experimentado una mayor discriminación en el mercado laboral, es decir personas de color y mujeres. Esta teoría se fundamenta en que el ejecutivo tiene “gusto” por discriminar al momento de contratar el personal, cree que hay diferencias en contratar a un hombre que contratar a una mujer, ya que no tienen el mismo coste, Según esta teoría, los hombres ganan salarios más altos incluso si realizan los mismos trabajos que las mujeres. Esto significa que las mujeres sufrirían las consecuencias ya que percibirán salarios más bajos como resultado de la discriminación laboral. La evolución teórica para comprender mejor la discriminación y ayudar a eliminarla han sido limitados ya que el manejo del mercado no ha podido eliminar las desventajas que han creado los ejecutivos. (Del Cerro,2016).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la discriminación en el empleo es tratar a alguien de forma diferente debido a ciertas características como el color de la piel, el origen nacional, el sexo, ideas políticas o religión. Cualquier distinción en base a ciertas características. Esto se refiere a que los trabajadores reciben un trato diferente entre sí a otro en igualdad de circunstancias. El principio fundamental de la libertad laboral está ausente cuando hay discriminación en el lugar de trabajo. El hecho de que no se pueda elegir libremente su puesto laboral perjudica su desempeño al carecer de iniciativa, interés personal, etc. Asimismo, la discriminación por responsabilidades naturales de la madre es la más grave y perniciosa porque, a pesar de existir leyes a seguir en el lugar de trabajo, se quebranta uno de los

derechos más sensibles de la mujer: su estado de embarazo. Este hecho demuestra que la sociedad no asume la responsabilidad jurídica y moral, toda vez que de manera indirecta se atenta contra un ser indefenso, como es el que se viene gestando. (Pantoja, 2022).

De acuerdo con la teoría del capital humano, se alude a la preparación que las personas hacen en su formación especializada educación y experiencia. Como resultado, las desigualdades salariales se reflejan en las determinaciones relativas a la formación, así como a la de trabajar a tiempo parcial o temporalmente o incluso no trabajar durante determinados períodos dependiendo del ciclo vital para poder conciliar el trabajo con la vida familiar. Como resultado, la disparidad se crea fuera del mercado. En este sentido, las mujeres pueden elegir puestos temporales o aquellos con salarios iniciales más altos, pero menos oportunidades de ascenso. Esto sucede porque la mujer no planea permanecer empleada durante un período de tiempo necesario para lograr los beneficios de carreras profesionales que inician con sueldos más bajos y un avance más rápido. Por otro lado, la inactividad de una mujer mientras cuida de su familia representa una depreciación de su capital humano. Esto da como resultado diferencias salariales entre la participación intermitente en el mercado laboral y el empleo continuo del hombre. (Sandoval y Hernández, 2018).

La discriminación en los procesos de inserción de personal se produce cuando los reclutadores tratan a las personas de manera diferente por su raza, color de piel o sexo, entre otros motivos, sin tener en cuenta sus calificaciones o méritos para el puesto al que postulan. De acuerdo con la teoría de la eficiencia del mercado, muestra la realidad que el mercado laboral debe ajustarse la demanda y la oferta, garantizar la armonía entre estos, y en donde la demanda debe asegurar la existencia de puestos de trabajo, para que se pueda demostrar que en los mercados laborales no haya desigualdades de género ni salariales, comprobando de esta manera que es la misma sociedad quien decreta la existencia de esta desigualdad.

Por otro lado, se puede sostener que las brechas salariales entre mujeres y hombres son el resultado de su segregación en un pequeño número de

ocupaciones, lo que provoca un exceso de competencia que minimiza los salarios y ocupaciones. (López, 2016).

En tanto, las teorías de las fuerzas culturales reconocen las diferencias de productividad, pero no minimiza el papel de la diferencia de género a la hora de interpretar las diferencias de rendimiento y capital humano porque el sexismo está arraigado en las estructuras institucionales, así como en las medidas de productividad laboral. El mercado sexista sirve de base para la discriminación, que resulta en la devaluación de actividades tradicionalmente femeninas. En este suceso, ocurriría una medida estándar: la relación inversa entre la aportación de una mujer en un empleo y su remuneración. En conclusión, la razón por la cual las mujeres tienen menores niveles de ingresos que los hombres no tiene una explicación clara. Esto se debe principalmente al hecho de que un trabajo comparable solo puede ser algo que comparta similitudes en términos de competencia y trabajo; comparar dos puestos de trabajo completamente diferentes donde la retribución es diferente simplemente por las mismas condiciones en las que se desarrollan es incompatible. (López, 2016)

III. METODOLOGÍA

El fin de esta tesis es de naturaleza cualitativa, como sostiene Sánchez (2019), este tipo de investigaciones este sujeto a evidencias que se orientan a la descripción profunda del problema con el objetivo de comprender y explicarlo a través de diferentes técnicas y métodos como pueden ser: entrevistas, encuestas, observación, análisis, historia, además que es un método manejable que se puede acoplar para desarrollar conocimientos nuevos. También, podemos utilizar un tamaño de muestra de población pequeño. Helena (2020) sustenta que, la metodología de investigación cualitativa permite al investigador comprender temas complejos en contextos específicos debido a la estrecha conexión entre el transcurso de colección de datos y la fuente de datos.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Respecto al tipo se realizó la investigación básica ya que el fin de la investigación es precisar de qué manera se da la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano y para ello utilizamos como base la información que se recaudó con los instrumentos de recolección de datos y complementar el conocimiento que ya se tiene. Además de eso, es importante recalcar que el aporte realizado por el presente debe ayudar de base para la gestación de un ofrecimiento de reparación (Cohen y Gómez, 2019)

3.1.2. Diseño de investigación

Referente al diseño de investigación es interpretativo ya que el propósito principal es descubrir y explicar la problemática. A propósito, Fernández (2017) señala que, Este tipo de investigación demuestra el crecimiento de teorías con el objetivo de dilucidar un fenómeno social específico.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Tabla N°1

Matriz de categorización y subcategorías

Categoría	Subcategoría
Discriminación de género	Desempeño laboral
Según la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación en el empleo o la ocupación es tratar a alguien de forma diferente debido a ciertas características como el color de la piel, el origen, el sexo, ideas políticas o religión. Cualquier distinción en base a ciertas características.	Responsabilidades naturales de la madre
Proceso de ingreso	Inserción
Las empresas necesitan contratar personal para cubrir puestos de nueva creación o aquellos que han quedado libres. Conocer a los candidatos es el	Admisión laboral completa

objetivo para determinar quién es más apropiado para desempeñar cada puesto de trabajo y cómo proceder. Esto debe estar planificado y ser ejecutado correctamente en todas las fases. Carazo (2020).

3.3. Escenario de estudio

Para la información obtenida por medio de la técnica de la entrevista, los investigadores acudieron a los lugares de trabajo y despachos de abogados especializados, así como a sus domicilios. También, para la técnica de análisis documental, se recurrió a reconocidos buscadores bibliográficos, de acuerdo con estándares nacionales e internacionales, donde se encontró datos importantes que ayudaron en la investigación.

3.4. Participantes

Para la recolección de información para la técnica de análisis documental se consideró jurisprudencia emitida por tribunales nacionales e internacionales, así como artículos científicos publicados en revistas científicas de prestigio. Los participantes fueron (10) diez abogados especialistas en derecho laboral y civil quienes poseen conocimiento sobre la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022, que con su experiencia enriquecerán esta investigación a través de la técnica de la entrevista.

Tabla N° 2

Entrevistados

Apellidos y nombres	Especialidad	Centro laboral
Vargas Zelada rosa Elizabeth	Civil	Independiente
Vargas hidalgo Carlos	Civil	Independiente
	Civil	colegio de Abogados

Machaca Mamani Yudith		
Melania	Civil	Poder Judicial
Lobato Chávez Sergio Antonio	Laboral	Ministerio de la mujer
López Rodríguez José Paul	Civil	Independiente
Fuenmayor Medina		
María	Laboral	Independiente
Muños vega Jorge Luis	Laboral	Independiente
Vargas ortega juan	Laboral	Municipalidad de los Olivos
Malaca carranza Shalton		
Javier	Civil	Policía Nacional del Perú
Guerrero Barreno Tania		
Gabriela		

Tabla N° 3

Artículos científicos y normas jurídicas

Titulo	tipo de documento	País	Relacionado al
Ley orgánica N° 28983 igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres	Norma jurídica	Perú	Objetivo general
Ley N° 27270 contra Actos de Discriminación	Norma jurídica	Perú	Objetivo general
Ley N° 28806 De inspección de trabajo	Norma jurídica	Perú	Objetivo general
Violencia de género en el ámbito laboral	Articulo	España	Objetivo general

Tabla N° 4

Jurisprudencias

N° de resolución	Materia	País	Relacionado al
Sentencia 743/2021 tribunal constitucional	Acción de amparo	Perú	Objetivo específico 2
Sentencia 424/2020 Tribunal constitucional	Acción de amparo	Perú	Objetivo específico 2

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de carácter descriptivo se diferencian por su capacidad de recoger, asignar y gestionar información con el fin de diseñar herramientas metodológicas adecuadas a estos fines. Romero (2016) se ha considerado dos técnicas en esta investigación:

La entrevista: Donde se evaluó directamente la relación entre la investigadora (entrevistadora). y el entrevistado siendo la entrevistadora quien registró las respuestas de los expertos.

Análisis documental: con el objetivo de revisar las normas, reglamentos, estudios diversos o artículos científicos que permitan profundizar y completar lo esperado en la formulación de objetivos específicos. Los instrumentos de investigación, tal como los define Aranzamendi (2017), son los medios por los cuales un investigador recopila la información requerida para su posterior examinación e interpretación o. En este sentido, tenemos lo siguiente: • Guía de entrevista: Instrumento que se utiliza para recoger las diversas perspectivas de los expertos consultados sobre el tema de investigación.

Guía de análisis documental: Se distingue por mostrar las múltiples fuentes documentales, donde se pueden encontrar información vinculado a los objetivos de la investigación.

3.6. Procedimiento

Para un procedimiento adecuado se realizó el análisis de la información recolectada para encontrar información relacionada con nuestros objetivos, posteriormente se aplicará las técnicas de instrumentos para la recopilación de información y estos responderán a los objetivos general y específicos, los mismos que fueron creados desde las categorías y subcategorías.

3.7. Rigor científico

Para la actual tesis se ha contado con una verificación documental detallada en cuanto a la compilación de información, seguidamente se elaborará herramientas e instrumentos para recolectar información, los mismos que serán acreditados por un juicio de expertos en derecho civil, laboral.

3.8. Método de análisis de datos

En esta tesis se utilizará el método cualitativo, ya que emplearemos la técnica del análisis documental y la entrevista, que permitirán el análisis de datos con información encontrada. Villabella (2009) afirma que los métodos analíticos permiten el análisis de un objeto dentro del contexto de una estructura compleja. También es posible dividir el objeto examinado en secciones para analizar cada una de sus características.

3.9. Aspectos éticos

La tesis se ha caracterizó por respetar los lineamientos de la ética y la moralidad, además de adherirse a los estándares universitarios y respetar la propiedad intelectual de otros investigadores, parafraseando y citando bajo las normas APA 7° Ed. de las diferentes investigaciones tomadas como referencia. Asimismo, se cumplirá con todas las indicaciones establecido en la guía del trabajo de la Universidad Cesar Vallejo.

Por otro lado, cabe señalar que toda la información recogida ha sido sujeta a validez científica, lo que permite que cada información puede ser verificado.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En relación al objetivo general referido, Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano 2022, para el efecto se plantearon tres preguntas. Respecto a la primera pregunta ¿Considera usted que existe discriminación de género en el proceso de ingreso al sistema laboral peruano?, de ser así, ¿de qué manera? Los entrevistados Vargas, Muños, Fuenmayor, Vargas H. Machaca, Vargas Z., López (2023) coincidieron en señalar que, sí existe discriminación de género en el sistema laboral peruano, ya que, debido a que se sigue viviendo en una sociedad machista, donde al momento de las entrevistas laborales se les sigue haciendo preguntas personales, negándoles de esta manera oportunidades de desarrollo profesional.

Por otro lado, Lobato y Malaca, consideran que no se refleja una magnitud o impacto de discriminación con suma relevancia o frecuencia.

En cuanto a la segunda pregunta ¿En alguna oportunidad fue testigo de un acto de discriminación de género en el proceso de inserción laboral por género? de ser así, como se materializó. Los entrevistados Vargas Z. Muñoz (2023) señalaron que en efecto en alguna oportunidad sí fueron testigos de actos discriminatorios de género en procesos de inserción laboral, que cuando asistían a entrevistas laborales los reclutadores siempre realizaban preguntas personales como: el estado civil o si tienen hijos, Machaca (2023) manifiesta que cuando laboraba para un despacho jurídico solo reclutaban personal masculino, pues para los directivos las mujeres resultan ser muy complicadas.

Por su parte Vargas O., Fuenmayor, Vargas H, Malaca (2023), señalaron que nunca fueron testigos de ningún acto discriminatorio en procesos de inserción laboral.

Con relación a la tercera pregunta según se experiencia ¿cuáles son sentencias que considera usted relevantes respecto a la discriminación de género en el proceso laboral?

Los entrevistados Vargas, Muños, Fuenmayor, Vargas H. Machaca, Vargas Z., López, Lobato y Malaca (2023) coincidieron en mencionar que conocen sentencias de despido de mujeres por estado de gestación en donde se declara fundada las demandas de amparo mencionadas como los expedientes N° 05656-2027 – pa/tc, Exp. N° 02392 – 2021. Donde el empleador tuvo una conducta discriminatoria por razón de sexo. Analizando la sentencia N.° 02392-2021-pa/tc

La recurrente interpone demanda de restitución contra bhdc de per sac, solicitando que se le reintegre laboralmente en el cargo de referente HSE del servicio de fractura hidráulica. Refuta que trabajó para la empresa demandada desde el 13 de diciembre de 2017 al 12 de septiembre de 2018, bajo contratos sujetos a renovación por tres meses, bajo modalidad de servicio específico, y ocupó el cargo de “referente HSE”. Afirma que el 12 de septiembre de 2018 fue informado de la rescisión de su contrato y la negativa de la empresa a renovarlo, pero que esto no se hizo con la debida diligencia.

Además, afirma que la no renovación de su contrato obedece a su condición de gestación, de la cual informó oportunamente a su empleador. Como resultado, cree que fue objeto de una decisión de no renovación contractual debido a la discriminación de género ya que desde entonces comenzaron a tratarla de manera diferente. Denuncia la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, a la No discriminación y compromiso con la estabilidad laboral.

Declara que la extinción del contrato laboral de la actriz no se debe a actos de discriminación por su condición de mujer embarazada, sino al fin de la relación contractual y a la inminente finalización del proyecto para el que fue contratada. La demandante resalta que no es cierto que haya informado al empleador sobre su estado de embarazo de manera razonable y oportuna, por lo que alega que su derecho a la estabilidad laboral no se ve afectado.

La demanda es atendida por el gerente general de bhdc de per sac. Declara que la extinción del contrato laboral de la demandada no se debe a actos de discriminación por su condición de mujer embarazada, sino al fin de la relación contractual y a la inminente finalización del proyecto para el que fue contratada.

La demandante resalta que no es cierto que haya informado al empleador sobre su estado de embarazo de manera razonable y oportuna, por lo que alega que su derecho a la estabilidad laboral no se ve afectado.

La Corte Constitucional en la sentencia 05652-2007-pa/tc, llega a la conclusión de que las mujeres embarazadas son un colectivo que presenta una considerable vulnerabilidad en el ámbito laboral y que, por tanto, merecen una mayor protección para que sus derechos laborales no corran riesgo.

Declarando la demanda fundada porque se ha establecido que el derecho a la igualdad y el derecho a un salario justo son vulnerables; en consecuencia, el despido del demandante es nulo y sin efecto.2. ordenar a bhdc de per sac que cumpla con reponer al cargo fue designada a Verónica Antonella Medina Castillo.

Asimismo, en la guía de análisis documental se logró el siguiente resultado basado en la ley orgánica N° 28983 de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: La ley otorga al presidente poderes específicos, incluidos los siguientes: desarrollar planes y programas para la prevención, el tratamiento y la abolición de la violencia contra las mujeres en todos los espacios. Adoptar medidas que fomenten la participación en todas sus formas y en todos los entornos. Empoderamiento económico, social y político de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas e indígenas. afroperuanas, garantizando el derecho a la salud, con especial énfasis en los derechos humanos Derechos sexuales y reproductivos, prevención del embarazo adolescente, maternidad segura, y garantizar el derecho de las mujeres al trabajo productivo y adoptar medidas apropiadas que permitan el ejercicio de los derechos laborales en condiciones de igualdad respecto de los hombres

También se obtuvo lo siguiente, en cuanto a la guía de análisis documentada del artículo científico titulado “La violencia de género en el ámbito laboral”, que el fenómeno de la violencia de género está directamente relacionado con el uso generalizado e institucionalizado de la violencia en todas sus diversas formas en nuestra sociedad. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de sufrir discriminación en varias ocupaciones. Destacan las ocupaciones de apoyo y de actividades básicas, donde más de una cuarta parte de las mujeres han

experimentado algún tipo de discriminación. Incluso entre profesionales y técnicos, ha sufrido discriminación.

Para desarrollar el segundo objetivo específico, que consistió en Analizar cómo se produce la discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano. se plantearon tres preguntas. Respecto a la cuarta pregunta ¿Qué opina usted de la no renovación de contratos de las mujeres gestantes? Vargas H., Machaca, Malaca, Fuenmayor, Muños (2023) coinciden que vulnera el derecho al trabajo y que también depende mucho del tipo de contrato de trabajo que celebraron y de la seriedad del trabajo al que se está postulando.

Por otro lado, Vargas O. (2023) indicó que el traslado o viaje por trabajo es un factor importante para el crecimiento de la empresa y que en todo caso se debería revisar el contrato de trabajo celebrado. Por su parte López y Vargas Z. (2023) indican que este tipo de despidos va en contra de nuestro ordenamiento jurídico ya que las mujeres gestantes y lactantes están protegidas.

Por otro lado, la quinta pregunta ¿Qué opina usted sobre los anuncios laborales donde solicitan mujeres que cumplan con ciertos requisitos físicos, que no tienen relación con el puesto laboral al que se postula? Los entrevistados Vargas H. López, Vargas Z. Vargas O, Muños. coinciden que este tipo de anuncios donde se pide que cumplan ciertos requisitos físicos vulnera el derecho de las personas, la dignidad de las mujeres y que depende la formalidad del trabajo. Mientras que Fuenmayor (2023) nos dice que este tipo de anuncios se da porque seguimos con estereotipos sobre la mujer y que se debe eliminar estos anuncios. Machaca, Lobato (2023) indicó que este tipo de anuncios depende mucho del tipo de trabajo al que se está postulando.

En cuanto a la pregunta seis ¿Qué criterios cree usted que debe ser considerado en la elaboración de nuevas leyes a fin de garantizar la inserción laboral de género en todo el proceso laboral? Los entrevistados López, Lobato, Malaca (2023) mencionaron que se debe castigar con severidad toda practica de discriminación, de igual manera frenar con las brechas salariales. Vargas H., Machaca, Vargas Z, dicen que se debe crear leyes que fomenten y concienticen

la igualdad de género, leyes de inclusión e incorporar valores a las empresas, informar a la sociedad sobre los derechos que nos amparan a fin de evitar cualquier tipo de discriminación.

Asimismo, Vargas O, (2023) indicó que se debería crear más instituciones que apoye a la mujer en el cuidado de sus progenitores con más horarios completos y crear leyes que ayuden a la rápida reinserción laboral, Muños (2023) señala que se debe crear leyes que obliguen el aumento de personal femenino en las empresas ya que en la actualidad son los varones quienes ocupan la mayor parte.

En la guía de análisis documental respecto al segundo objetivo que es Analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano 2022, de la sentencia 424/2020 tribunal constitucional rescata lo siguiente: En este caso, la demandante pide que se le restituya su empleo tras haber sido objeto de un supuesto despido nulo por haberse encontrado en estado de gestación. En vista de ello, el Tribunal considera necesario reiterar lo que exige el artículo 23 de la Constitución del Perú respecto del deber del Estado de proteger en particular a las madres trabajadoras, prohibiendo cualquier forma de discriminación que pueda tener como resultado el despido de un trabajador por causa de motivos relacionados con el embarazo. La situación de desigualdad que enfrentan las mujeres en las sociedades contemporáneas es una cuestión sistémica. En consecuencia, es necesario ampliar el derecho a la igualdad. La igualdad debe verse no sólo como la ausencia de discriminación sino también como el reconocimiento de los grupos que están en desventaja. Y En sumo, el amparo es idóneo porque demuestra que el que se enfrenta ante la justicia constitucional constituye una vía célere para atender el derecho de la demandante, características que tienen que determinarse no en función de un análisis al aspecto netamente procedimental diseñado en las normativas correspondiente a cada tipo de proceso.

Para el desarrollo del segundo objetivo específico, que consistió en analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales

de la mujer como madre en el sistema laboral peruano 2022. Se plantearon tres preguntas. Respecto a la pregunta siete ¿Qué opina usted sobre los estudios que concluyen que son pocas las mujeres que ocupan cargos de alta dirección en las empresas?

Los entrevistados Vargas O., Machaca, Vargas Z, Malaca. Vargas O, manifestaron que son resultados de vivir en una sociedad machista, donde se sigue viendo las mujeres como el sexo débil, negándoles oportunidades de desarrollo profesional. Lobato (2023) indica que estos resultados deberían servir para incentivar a las mujeres a seguir preparándose para enfrentar esta sociedad dominada por hombres. López (2023) señaló que La desigualdad entre hombres y mujeres en el espacio laboral y a nivel de condiciones de liderazgo sigue representando una de las grandes inequidades en el país. Las razones son diversas, pero entre las principales se encuentran los roles de género y estereotipos. Fuenmayor (2023) indicó que es la realidad del país, asimismo Muños (2023) señala que en las empresas existe esta discriminación porque aún se cree que los grandes y exitosos líderes son solo varones por cumplir con ciertos requisitos.

En lo que se refiere a la pregunta ocho ¿De qué manera cree usted que se puede incentivar la presencia y ascenso femenino en los puestos de alta dirección? Los entrevistados Vargas O., Machaca, Muñoz (2023) manifestaron que se puede incentivar la presencia y ascenso femenino, buscando el trabajo colaborativo, desarrollando una cultura empresarial empática, creando espacios seguros, creando políticas empresariales amigables para que tengan un libre desarrollo profesional. Vargas Z. (2023) opinó que también una forma de incentivar es Celebrando públicamente sus logros, fomentar una cultura inclusiva donde se sigan capacitando constantemente y logren desarrollarse profesionalmente. Lobato, Malaca (2023) señalaron que también se puede incentivar los ascensos organizando constantes capacitaciones laborales, López, Fuenmayor, Vargas O., (2023) señala que se puede impulsar equipos de trabajos igualitarios y escucharlas constantemente sería una buena manera e incentivarlas a crecer profesionalmente.

Por último, la pregunta nueve ¿Qué consecuencias cree usted que ocasiona este tipo de discriminación en una mujer madre de familia? Los entrevistados Vargas O. Muños, López, Vargas Z. (2023), mencionaron que esta discriminación causa desmotivación, baja autoestima, repercusiones negativas en el rendimiento general de la empresa afectando sus relaciones familiares y sociales. Lobato (2023) indica que Toda discriminación ocasiona efectos desiguales que ponen a las víctimas en una situación de desventaja, temor de acceder a oportunidades de empleo. Lobato (2023) señalaron que Toda discriminación ocasiona impactos desiguales que ponen a las víctimas en una postura de desventaja, temor de acceder a oportunidades de empleo. Asimismo, Machaca, Fuenmayor, Malaca (2023) mencionaron que Menor motivación para trabajar y lograr un buen rendimiento, reduce la autoestima de las personas. Muños (2023) indicó que esta discriminación causa disminución en su productividad, malestar entre los trabajadores y problemas en el hogar.

Por otra manera, se logró el siguiente resultado de la guía de análisis documental de la sentencia 424/2020 Tribunal Constitucional, donde se declaró fundada la demanda de amparo de autos, en consecuencia, nulo el despido del que ha sido objeto la recurrente. en este caso, la demandante pide que se le restituya su empleo después de ser objeto de un supuesto despido nulo por estar en estado de gestación. En vista de ello, el Tribunal considera necesario reiterar lo que exige el artículo 23 de la Constitución del Perú respecto del deber del Estado de proteger en particular a las madres trabajadoras, prohibiendo cualquier forma de discriminación que pueda tener como resultado el despido de un trabajador por causa de motivos relacionados con el embarazo. La posición de desigualdad que enfrentan las mujeres en las sociedades contemporáneas es una cuestión sistémica. En consecuencia, es necesario ampliar el derecho a la igualdad. La igualdad de derechos debe verse no sólo como la ausencia de discriminación sino también como la identificación de los grupos desfavorecidos. Declarando como firma la necesidad de aprovechar autos, entonces, el despido del cual ha sido objeto la recurrente. En sumo, el amparo es idóneo porque demuestra que el que se enfrenta ante la justicia constitucional constituye una vía célere para atender el derecho de la demandante, características que tienen que

determinarse no en función de un análisis al aspecto netamente procedimental diseñado en las normativas correspondiente a cada tipo de proceso.

En relación a la contratación de resultados, enfoques conceptuales, teorías y antecedentes se logró distinguir diferencias y similitudes en relación a los objetivos planteados.

Según el objetivo general, Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano 2022, donde los resultados obtenidos señalan que sí existe discriminación de género en el sistema laboral peruano y que esto se produce cuando en las entrevistas laborales realizan preguntas personales, o cuando los reclutadores solo pasan a finalistas a hombres, esto debido a que nuestra sociedad está dominada por el machismo, donde se le sigue negando la oportunidad de desarrollo a las mujeres, datos que al ser comparados con lo encontrado por Ribas, Avolio y Di Laura (2017) concluyen que la sociedad alberga prejuicios contra el papel del liderazgo femenino, y aunque estén presentes en diferentes industrias y ocupaciones, no tienen la misma representación en altos cargos. De la misma manera Velásquez y Diaz (2021) concluye que las mujeres son fragiles a la discriminación en el lugar de trabajo y que las políticas de empleo necesitan mejoras constantes y positivas, con estos resultados se concluye que si existe discriminación laboral y se produce desde el momento de las convocatorias y entrevistas laborales.

Además, Sandoval y Hernández (2018) en la teoría del capital humano indica que una de las fundamentales razones por la que se genera la discriminación laboral de género es por la falta de inversiones en educación, formación especializada, y experiencia laboral, En este sentido, las mujeres pueden elegir puestos temporales o aquellos con salarios iniciales más altos, pero menos oportunidades de ascenso. Esto sucede porque la mujer no planea permanecer empleada durante un período de tiempo suficientemente largo para lograr los beneficios de carreras profesionales que inician con sueldos más bajos y un avance más rápido. Por otro lado, la inactividad de una mujer mientras cuida de su familia representa una devaluación de su capital humano. Como resultado, la disparidad salarial se refleja en las decisiones relativas a la formación, así como

a la de trabajar temporalmente, a tiempo parcial o incluso no trabajar durante determinados períodos dependiendo del ciclo vital para poder conciliar la profesión con la vida familiar.

Respecto al primer objetivo específico, analizar cómo se produce la discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano 2022. donde los resultados obtenidos señalan que este tipo de discriminación son el resultado de vivir en una sociedad con estereotipos que sigue viendo a la mujer como el sexo frágil, y donde es necesario crear políticas y cultura empresarial empática, realizando capacitaciones constantes para incentivar el desarrollo profesional femenino, resultados que al ser comparados con lo encontrado por Barrantes (2019) concluye que la razón por la cual la desigualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres proviene de la misma naturaleza de la mujer, ya que ellas tienen que lidiar con obstáculos distintos, como la maternidad, lo que les perjudica en el ámbito laboral, ya que, según los empresarios, muchas no encuentran ayuda en sus parejas, y el estado no ofrece condiciones para la cuidado de sus hijos(as), negando que sigan con normalidad en el ámbito laboral. y como consecuencia según Manrique, Macha y Gullo (2019) las madres trabajadoras son tratadas con intolerancia y la brecha salarial es más amplia, también muestra que se les siguen asignando roles domésticos que les quita la motivación de querer superarse y llegan a la conclusión que el estado necesita implementar más programas que apoyen a las mujeres jóvenes a seguir desarrollándose en la sociedad. Por otro lado, López (2016) en la teoría de las fuerzas culturales reconocen que el sexismo está arraigado en las estructuras institucionales y en las de productividad laboral, lo que provoca las diferencias medidas de productividad, sin embargo, no minimiza el papel de la brecha de género en la explicación de las diferencias. capital humano y de productividad. El mercado sexista proporciona la base para la discriminación, que devalúa las actividades femeninas.

Respecto al segundo objetivo específico, analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano Donde los resultados obtenidos señalan que la no renovación de contratos de mujeres en estado de gestación, vulnera el

derecho al trabajo, la dignidad de las mujeres, que esto sucede por la falta de información de las leyes que nos protegen, y que se debe castigar con severidad toda practica de discriminación, resultados que al ser comparados con lo encontrado por Viteri, Peñaherrera y Vinueza (2017) demostraron que Vivimos en un mundo industrializado que cuando actúan tienen un efecto en la sociedad en la que están inmersas; son una fuerte herramienta para el crecimiento social y económico , y la discriminación, particularmente en el lugar de trabajo, es evidente. Velásquez y Diaz (2021) concluyen que la mujer que labora y que se encuentra en estado de gestación es víctima de discriminación, maltrato y hostilidad de parte de sus compañeros de trabajo y empleadores y por consiguiente son vulnerables a la violencia en el lugar de trabajo. Según Nuvaes (2018) mujeres que jóvenes y gestantes sufren de discriminación por edad, condiciones negativas de rechazo por la carencia de experiencia para desarrollarse con eficacia, con estos resultados se puede inferir que vivimos en una sociedad llena de empresas que son instrumentos necesarios para el desarrollo económico y social de las personas. Donde la discriminación aún persiste y es evidente. Por otro lado, López (2016) en la teoría de la eficiencia en el mercado evidencia la verdad que el mercado laboral debe ajustarse a la oferta y la demanda, asegurar la armonía entre estos, y en donde la demanda debe asegurar la existencia de puestos de trabajo, para que se pueda probar que no existen desigualdades salariales ni de género en los mercados laborales, confirmando de esta manera que es la misma sociedad que promulga la existencia de esta desigualdad. Por otro lado, es posible argumentar que las brechas salariales entre mujeres y hombres son el resultado de su segregación en un pequeño número de ocupaciones, lo que conduce a un exceso de competencia que reduce los salarios y las oportunidades de empleo.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO. – En este trabajo se analizó que efectivamente se produce la discriminación laboral en el ingreso de las mujeres al sistema laboral, no solo de manera directa o indirecta; porque las mujeres son frágiles a la discriminación desde el momento de las convocatorias, entrevistas y en el lugar de trabajo, pese a la existencia de normas establecidas por el Estado, esto sigue existiendo de manera cotidiana y sutil. Causando además efectos perniciosos en las agraviadas, puesto que no solo es el daño económico, sino también psicológico.

SEGUNDO. – Asimismo, se analizó, que existe la discriminación laboral en el sistema peruano por el desempeño laboral de las mujeres; porque, los estereotipos y roles de género vinculan y encierran a las mujeres en el cuidado emocional y doméstico existen y están presentes en la sociedad y en el sistema laboral peruano, asignando roles y puestos de desenvolvimiento, restringiendo la libertad de las mujeres para poner en práctica su potencial profesional. El mercado sexista proporciona la base para la discriminación, que devalúa las actividades femeninas relacionándolas con el bienestar emocional y el cuidado del hogar, provocando de esta manera las brechas salariales y diferencias en la productividad.

TERCERO. – Finalmente, se analizó, que efectivamente existe la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral; porque, indudablemente, las mujeres afrontan más obstáculos que los hombres para lograr un desarrollo y crecimiento profesional. Es común que las organizaciones tengan estructuras y reglas dominadas por hombres; asimismo, los estereotipos de género tienen una influencia significativa en la vida de las personas, y el lugar de trabajo no está exento de ello y no se debería castigar económica, profesional y socialmente a las mujeres por decidir ser madres, se debe erradicar las creencias de género que hacen creer que las mujeres tienen mayores y mejores habilidades para el cuidado y tareas del hogar.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO. - Se recomienda, que las industrias privadas y estatales creen o mejoren su cultura organizacional, desarrollen programas de responsabilidad social e igualdad de género en todas las políticas de la empresa. Prohibiendo cualquier forma de discriminación en todo el proceso de selección e inserción, así como en la remuneración, promoción y ascenso laboral. Así como aplicar estrategias de reclutamiento y selección de personal, creando sistemas de entrevistas con preguntas estandarizadas, cerradas, evitando de esta manera preguntas relacionadas con prejuicio del reclutador.

SEGUNDO. – Se recomienda, al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, crear programas de apoyo de estabilidad entre la vida personal y laboral, asimismo, a las organizaciones promover culturas colaborativas en lugar de competitivas, compensar el trabajo en equipo y las prácticas de apoyo, crear políticas que faciliten el equilibrio entre el trabajo y las obligaciones laborales (como permisos, licencias y actividades de recreación familiar, entre otras), Fomentar continuamente información sobre el acoso y la discriminación laboral, buscando garantizar un ambiente seguro donde puedan desarrollar su potencial profesional libremente y garantizar la igualdad de condiciones.

TERCERO. - Se recomienda, al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, gestione implementar un organismo especializado en colaboración interinstitucional con el ministerio de trabajo, con la finalidad de supervisar la aplicación de la legislación nacional sobre igualdad de género y no discriminación en el mercado laboral y prevenir el despido arbitrario a mujeres gestantes o madres de familia, Se recomienda a las organizaciones crear medidas de protección que garanticen a las mujeres la reinserción laboral después de ausentarse a causa del embarazo y las responsabilidades naturales de la mujer como madre, fomentar cursos y capacitaciones constantes.

REFERENCIAS

- Arpi, R., & Arpi, L. (2018). Desigualdad del ingreso laboral y nivel educativo entre grupos étnicos en el Perú. *Comunicación*, 9(1), 56–67. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100006&lng=es&tlng=es
- Avolio, B., & Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, 2017(122), 35–62. <https://doi.org/10.18356/e8a70e3a-es>
- Albuja-Echeverría, W., & Enríquez-Rodríguez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia revista de ciencias sociales*, 13. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- Barandiarán, J. (2012). Researching race in Chile. *Latin American Research Review*, 47(1), 161–176. <https://doi.org/10.1353/lar.2012.0007>
- Baptista, E., Oliveira, I., Vieira, Á. de A., Santos, A. de A., & Nascimento, M. do. (2023). As múltiplas violências vivenciadas por farmacêuticas no ambiente laboral. *Trabalho Educação e Saúde*, 21, e02154215. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs2154>
- Bucaram, R., Quinde, V., Quinde, F., & Vera, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde los egresados de la Universidad Agraria-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(Número Especial 7). <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40450>
- Barra, D. (2018). Factores que influyen sobre la brecha salarial por género de los trabajadores dependientes en el Perú 2012 – 2016 (Tesis de pos grado). Universidad Nacional del Altiplano – Puno: Puno. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8591/David_Eleazar_
- Barón, S. (2020). Ceguera de Género, Feminismo y Academia en la Violencia de Género. Comentario a Ferrer-Pérez y Bosch-Fiol, 2019. *Anuario de Psicología Jurídica*, 29 (49), 89 – 93 <https://journals.copmadrid.org/apj/archivos/articulo20190128142318.pdf>

- Cohen, N. & Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, Buenos Aires. Argentina. Editorial Teseo.
http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Díaz, F. (2021). Evolution and analysis of salary discrimination by gender in Chile. [Evolución y análisis de la discriminación salarial por género en Chile] Trimestre Económico, 88(349), 39-75. doi:10.20430/ETE.V88I349.984
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Employment discrimination in Ecuador. [Discriminación laboral en Ecuador] Espacios, 39(23) Retroceded from www.scopus.com
- Factorial. (2022, junio 14). *Cómo evitar la discriminación laboral en tu organización*. Factorial; All-in-one HR Software - Factorial.
<https://factorial.mx/blog/discriminacion-laboral/>
- Gil, I. (2019, marzo 4). *Evitar la discriminación de género laboral*. Diversidad e inclusión. <https://fundacionadecco.org/azimut/evitar-la-discriminacion-de-genero-empresas/>
- Kon, A. (2013). Características del mercado laboral regional en Brasil: un abordaje de las divergencias de género. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, XIX (1), 183-204.
- López, N. (2014). Discriminación laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras de la municipalidad cabecera departamental de huehuetenango (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar: Guatemala.
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Lopez-Nereyda.pdf>
- López, A. (2016). La hipótesis de los mercados eficientes en el IBEX-35 “Tesis de pregrado”. Universidad Autónoma de Barcelona: Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2016/163438/TFG_axlopezbarrantes.pdf
- Manrique, A., Macha, L. & Gullo, S. (2019). Discriminación laboral contra mujeres trabajadoras agrícolas del distrito de Sicaya, Huancayo. Socialium, 3(2), 43–55.
<https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2019.3.2.520>

- Meza, C. (2017). Discriminación laboral por género: Una mirada desde el Efecto Techo de Cristal. *¿Revista Economista de la Universidad de la Salle*, <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10898/2017carlosmeza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Méndez, M., Hidalgo, M., & Pano, A. (2020). Acercamiento al fenómeno de la discriminación laboral en la enseñanza del español 16 como lengua extranjera. marco. *Revista de Didáctica Español Lengua Extranjera*, (31), 1-
- Meza, C. (2018) "Discriminación Laboral Por Género: Una Mirada Desde el Efecto Techo de Cristal." *Equidad y Desarrollo*, no. 32 (July): 11–31. doi:10.19052/ed.5243.
- Muñoz, K., & Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232. Epub 02 de junio de 2021.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202021000300222&lng=es&tlng=es.
- Nuvaez, J. (2019). La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062693>
- Ortiz, H., Álvarez, E. y Barrera, C. (2017). La Discriminación Laboral Por Género en el Sector Servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, 18 (), 277-291.
- Posso, A. (2016). Is there discrimination against women in the Ecuadorian labor market? *¿Hay discriminación en contra de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano?* Cuadernos De Economía, 39(111), 175-188. doi: 10.1016/j.cesjef.2015.10.004
- Quispe, B., & Eleazar, D. (2018). Factores que influyen sobre la brecha salarial por género de los trabajadores dependientes en el Perú 2012 2016. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP_74252afb86de6cef8fdcf72ef26a4ea5

- Quiñones Infante, S., & Tejada Yépez, C. (2019). Avances en la lucha contra la desigualdad y la violencia por razón de género en el ámbito laboral. *IUS et VERITAS*, 59, 116–123. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201902.008>
- Ramírez, J., Alarcón, R., & Ortega, S. (2021, octubre 09 septiembre 2021). Violencia de género en Latinoamérica: Estrategias para su prevención y erradicación. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI (. 4, 2020), 16.
- Ramos Barroso, Cristina Isabel and Bolívar restrepo, maría cristina. brecha de género en el mercado laboral colombiano en tiempos de la covid-19. *Semest. Econ.* [online]. 2020, vol.23, n.55, pp.285- 312. Epub Oct 08, 2021. ISSN 0120-6346. <https://doi.org/10.22395/seec.v23n55a13>.
- Rojas, P. V., Internacional, O., & Ginebra, D. T. (s/f). La discriminación en los procesos de selección de personal. *Ilo.org*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_29_sp.pdf
- Sturbelle, I. C. S., Pai, D. D., Tavares, J. P., Trindade, L. de L., Beck, C. L. C., & Matos, V. Z. de. (2020). Workplace violence types in family health, offenders, reactions, and problems experienced. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(suppl 1), e20190055. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0055>
- Soto, C. (2019). Análisis de la brecha salarial entre varones y mujeres en la región puno 2018 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano – Puno: Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe>
- Salce Díaz, Felipe. (2021). Evolución y análisis de la discriminación salarial por género en Chile. *El trimestre económico*, 88(349), 39-75. E pub 18 de junio de 021. <https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.984>
- Silva, J. F., & Costa, G. M. C. (2020). Health care of sexual and gender minorities: an integrative literature review. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(suppl 6), e20190192. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0192>
- Subía, K. B. M., & Lascano, A. M. P. (2021). Equality and nondiscrimination of women in the Ecuadorian workplace. [Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano] *Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232. Retrieved from www.scopus.com

- Teixeira, A., Silva, E., Balog, D., & Sá, B. (2021). Why is it so hard to belong? The difficulties of refugees in their integration processes within Brazilian society and labor market. *Cadernos EBAPE BR*, 19(2), 265–277. <https://doi.org/10.1590/1679-395120200016>
- Urrutia, C., & Cuenca, R. (s/f). Org.pe. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1146/Carlos-Urrutia_RicardoCuenca_Desigualdades-laborales-enfrentan-jovenesLimaMetropolitana.pdf?sequence=1
- Vilugrón, F., Sánchez, X., & Casanueva, D. (2021). Percepción de formas de discriminación en contextos cotidianos de mujeres inmigrantes usuarias de Centros de Salud Familiar de Valparaíso, Chile (Vol. 20). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps20.pfdc>
- Viteri, D., Peñaherrera, P., & Vinuesa, J. (2017). La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del Ecuador. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(4), 23-36.
- Velázquez, Y., & Díaz, D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423-440. Epub 28 de agosto de 2020. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	METODOLOGÍA
¿Cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú? 2022?	Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022	La legislación nacional no impide la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres a los sistemas laborales.	DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Según la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación en el empleo o la ocupación es tratar a alguien de forma diferente debido a ciertas características como el color de la piel, el origen nacional, el sexo, ideas políticas o religión. Cualquier distinción en base a ciertas características.	1.1 Desempeño laboral 1.2 Responsabilidades naturales de la madre	Enfoque: cualitativa Tipo: básica Nivel: Descriptivo Participantes: Magistrados abogados
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SUPUESTOS ESPECIFICOS			

<p>¿Cómo se produce la discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano 2022?</p>	<p>01. Analizar cómo se produce la discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano</p>	<p>La legislación nacional no está presente desde el inicio del proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral, como tampoco desde el inicio de las convocatorias laborales</p>	<p>PROCESO DE INGRESO</p> <p>Las empresas tienen la necesidad de contratar personal para ocupar nuevos puestos de trabajo u otros que han quedado vacantes. El objetivo es conocer a los candidatos para saber quién es el más apto para desempeñar cada puesto de trabajo, el proceso de trabajo debe estar planificado y ser ejecutado correctamente en todas las fases. Carazo (2020).</p>	<p>2.1 Inserción</p> <p>2.2 Admisión laboral completa</p>	<p>Técnica e instrumentos</p> <p>Técnica:</p> <p>Ficha de entrevista y análisis documentario</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Guía de entrevista y guía de análisis documental</p> <p>Método de análisis</p> <p>Método interpretativo</p> <p>Método descriptivo</p> <p>Método inductivo</p> <p>Método analítico</p> <p>Ficha de entrevista y análisis documentario</p>
<p>¿Cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano?</p>	<p>02. Analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano</p>	<p>La legislación nacional no está presente desde el inicio del proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral, como tampoco desde el inicio de las convocatorias laborales</p>	<p>PROCESO DE INGRESO</p> <p>Las empresas tienen la necesidad de contratar personal para ocupar nuevos puestos de trabajo u otros que han quedado vacantes. El objetivo es conocer a los candidatos para saber quién es el más apto para desempeñar cada puesto de trabajo, el proceso de trabajo debe estar planificado y ser ejecutado correctamente en todas las fases. Carazo (2020).</p>	<p>2.1 Inserción</p> <p>2.2 Admisión laboral completa</p>	<p>Técnica e instrumentos</p> <p>Técnica:</p> <p>Ficha de entrevista y análisis documentario</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Guía de entrevista y guía de análisis documental</p> <p>Método de análisis</p> <p>Método interpretativo</p> <p>Método descriptivo</p> <p>Método inductivo</p> <p>Método analítico</p> <p>Ficha de entrevista y análisis documentario</p>

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

ENFOQUE	Documentos revisados
Cualitativo	Artículos de revistas indexadas a bases de datos, tesis, normas legales y jurisprudencia.
Tipo de investigación	Técnicas
Básica	Entrevista y análisis documental
Diseño de investigación	Instrumentos
Teoría fundamentada	Guía de entrevista, guía de análisis documental

ANEXO 2: GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL



GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

<p>Título de la investigación: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú, 2022</p>
<p>Objetivo general 2: Analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano</p>
<p>Título del texto: Sentencia 743/2021 tribunal constitucional</p>
<p>Materia: Acción de amparo</p>
<p>Demandado: Janeth I. Ramos Maquera</p>
<p>Contra: Municipalidad Provincial de El Collao</p>
<p><u>País:</u> Perú</p>

Antecedentes	Fundamentos	Decisión
<p>La demandada Alega que fue víctima de un despido nulo ocasionado por causa de su estado de gestación, dado que el 28 de setiembre de 2017 comunicó que se encontraba embarazada, lo que habría motivado a que no se le continúe renovando los contratos de trabajo a plazo fijo que estuvo suscribiendo desde el 30 de marzo hasta el 31 de octubre de 2017. Afirma que también laboró para el municipio demandado del 5 de abril al 31 de diciembre de 2015 y del 2 de febrero al 31 de julio de 2016. Sostiene que se han vulnerado sus derechos al trabajo, a la igualdad, a la no discriminación por motivo de embarazo, al debido proceso, entre otros.</p>	<p>Además, es importante tener en cuenta que las madres trabajadoras son un grupo particularmente vulnerable y necesita protección específica por parte del gobierno. [...] la legislación laboral enfatizó los roles de las mujeres en el hogar como esposas y madres, [...]. Incluso los primeros instrumentos internacionales adoptados sobre el tema dieron prueba de ello. Pero en el contexto de un Estado constitucional guiado por los principios de igualdad y no discriminación, es necesario brindar igualdad a hombres y mujeres en todas las esferas de la vida, incluido el lugar de trabajo. Para ello es necesario tener en cuenta situaciones objetivamente únicas, como la maternidad, que obviamente justifican una protección diferente (más fuerte)</p>	<p>FUNDADA la demanda de amparo de autos. En consecuencia, NULO el despido del que ha sido objeto la demandante.</p>
Análisis		
<p>Es necesario señalar que, de conformidad con el artículo 23 de la Constitución, el régimen laboral en el que se encuentra empleado el trabajador no puede considerarse como el componente primario el régimen laboral en el que se encuentre la trabajadora. Esto se debe a que la discriminación de una mujer trabajadora por su embarazo y las graves consecuencias que de tal situación se derivan se producen independientemente del régimen en el que se encuentre. En este sentido, era obligación de la entidad tomar en consideración la especial situación en la que se encontró la señora Janeth I. Ramos Maquera, por lo que la no renovación de su contrato, en virtud del artículo 23 de la Constitución, debe entenderse como un despido nulo que tuvo como causa su estado de gestación.</p>		



GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

<p>Título de la investigación: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú, 2022</p>
<p>Objetivo general 2: Analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano 2022</p> <p>Título del texto: Sentencia 424/2020 tribunal constitucional</p> <p>Materia: Acción de amparo</p> <p>Demandado: a Tania Luz Mery Bravo Quispe</p> <p>Contra: Gobierno Regional de Moquegua</p> <p>País: Perú</p>

Antecedentes	Fundamentos	Decisión
<p>Solicita que se deje sin efecto la acción discriminatoria que se ha iniciado en su contra por su estado de gestación, y que en consecuencia sean reintegrada como asistente administrativa en la subgerencia de obras de la dependencia gubernamental solicitada, y se le abone los costos del proceso. Se refiere que prestó servicios en el sistema público de empleo desde el 6 de noviembre de 2011 al 5 de enero de 2015. Indica que durante todo el tiempo que prestaron sus servicios recibió protección contra el despido arbitrario. Dice que informó a su empleador su estado de embarazo a través de la Carta 002-2014-TL-MBQ el 22 de diciembre de 2015. Afirma que al estar despedida se ha puesto en vulnerado su derecho constitucional a la igualdad y la no discriminación.</p>	<p>En este caso, la demandante pide que se le restituya su empleo tras haber sido objeto de un supuesto despido nulo por haberse encontrado en estado de gestación. En vista de ello, el Tribunal considera necesario reiterar lo que exige el artículo 23 de la Constitución del Perú respecto del deber del Estado de proteger en particular a las madres trabajadoras, prohibiendo cualquier forma de discriminación que pueda tener como resultado el despido de un trabajador por causa de motivos relacionados con el embarazo. La situación de desigualdad que enfrentan las mujeres en las sociedades contemporáneas es una cuestión sistémica. En consecuencia, es necesario ampliar el derecho a la igualdad. La igualdad debe verse no sólo como la ausencia de discriminación sino también como el reconocimiento de los grupos que están en desventaja.</p>	<p>Declarar FUNDADA la demanda de amparo de autos, en consecuencia, NULO el despido del que ha sido objeto la recurrente.</p>
Análisis		
<p>En sumo, el amparo es idóneo porque demuestra que el que se enfrenta ante la justicia constitucional constituye una vía célere para atender el derecho de la demandante, características que tienen que determinarse no en función de un análisis al aspecto netamente procedimental diseñado en las normativas correspondiente a cada tipo de proceso.</p>		



GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título de la investigación: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú, 2022
Objetivo general: Analizar cómo se produce la discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano
Título del texto: La violencia de género en el ámbito laboral
Autor(a): Carmen Sánchez trigueros
País: España
Año: 2014

Extracto	Análisis	Conclusión
<p>Desafortunadamente, la violencia de género –es decir la violencia contra las mujeres que son víctimas sólo por ser mujeres– se ha convertido en un problema social importante que afecta no sólo a España sino a todas las naciones en su conjunto. Aunque el hecho de que las mujeres sean frecuentemente víctimas de todas las formas de violencia no es un fenómeno nuevo. Las perspectivas psicosociales y jurídicas se han interesado en estudiar este fenómeno. Dos casos concretos de violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo merecen especial atención porque en ocasiones tienden a confundirse entre sí. resultado de creencias machistas que aún hoy abundan en nuestra sociedad y que incluyen todas las responsabilidades de la vida, incluido el empleo.</p>	<p>Las mujeres Incluso cuando tienen la misma capacidad, nivel de educación, capacitación, experiencia y desempeño que los hombres, las mujeres que ingresan al mercado laboral frecuentemente se encuentran en desventaja. En España, 3.5 millones de mujeres han sufrido discriminación de género en el lugar de trabajo. Hay muchos tipos diferentes de discriminación, por ejemplo: el 10,3% cree que ha tenido menos oportunidades de progresar que los hombres, el 9,2% dice que ha recibido menos salario por hacer el mismo trabajo u ocupar el mismo puesto y el 5,8% dice que se le impide realizar determinadas tareas porque están "reservadas a los hombres". Cualquier tipo de conflicto que surja en el seno de una organización está catalogado doctrinariamente como un riesgo profesional con componente psicosocial porque, además es un resultado objetivo de la relación laboral.</p>	<p>El fenómeno de la violencia de género está directamente relacionado con el uso generalizado e institucionalizado de la violencia en todas sus diversas formas en nuestra sociedad. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de sufrir discriminación en varias ocupaciones. Destacan las ocupaciones de apoyo y de actividades básicas, donde más de una cuarta parte de las mujeres han experimentado algún tipo de discriminación. Incluso entre profesionales y técnicos, el 18,7% de las personas ha sufrido discriminación.</p>



GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título de la investigación: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú, 2022
Objetivo general: Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano 2022
Título del texto: Ley N° 28983 de igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.
Órgano emisor: Poder Legislativo
País: Perú



Preámbulo	Análisis	Conclusión
<p>El objetivo de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del 16 de marzo de 2007 es establecer un marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar los derechos de mujeres y hombres a la igualdad, la dignidad, el libre desarrollo, el bienestar y la autonomía., al tiempo que prohíbe la discriminación en todos los aspectos de su vida, pública y privada, y promueve la plena igualdad. establece que el Poder Ejecutivo, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales deben implementar políticas, planes y programas que incorporen de manera transversal los principios de la actual ley.</p>	<p>La ley otorga al presidente poderes específicos, incluidos los siguientes: desarrollar planes y programas para la prevención, el tratamiento y la abolición de la violencia contra las mujeres en todos los espacios. Adoptar medidas que fomenten la participación en todas sus formas y en todos los entornos. Empoderamiento económico, social y político de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas e indígenas. afroperuanas, garantizando el derecho a la salud, con especial énfasis en los derechos humanos Derechos sexuales y reproductivos, prevención del embarazo adolescente, maternidad segura, y garantizar el derecho de las mujeres al trabajo productivo y adoptar medidas apropiadas que permitan el ejercicio de los derechos laborales en condiciones de igualdad respecto de los hombres</p>	<p>Se concluye que La Ley de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres establece cuatro principios fundamentales en los que el Estado debe basar su promoción de la igualdad de oportunidades. Reconocer la igualdad de género, lo que implica el compromiso de erradicar prácticas, nociones, estereotipos y lenguajes que justifiquen la superioridad de un sexo sobre el otro, así como la eliminación de todas las formas de discriminación y exclusión sexual o social. Además, se plantea la prevalencia de los derechos humanos, destacando los derechos de las mujeres a lo largo de su vida. En la misma línea, se fomenta el respeto por la realidad multilingüe, multicultural y multiétnica, la inclusión social, el diálogo intercultural y los intercambios mutuamente enriquecedores, así como el reconocimiento y la consideración de niños, jóvenes, adultos, personas mayores, personas con discapacidades y otros grupos más afectados por la discriminación.</p>



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Alvarez Bocanegra César Víctor

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la UCV, sección C4, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

El nombre de mi título de investigación es: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista.
- Matriz de categorización

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
NOMBRES Y APELLIDOS DEL ESTUDIANTE INVESTIGADOR (A)

D.N.I. 70315940

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "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 que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez (validador):	Alvarez Bocanegra César Víctor	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
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 Jurídica: (si corresponde)	si	

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	Machuca Quispe Noemy Carmely
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Sistema laboral peruano 2022
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Discriminación de género con subcategorías: Desempeño laboral, Responsabilidades naturales de la madre; como categoría 2. Proceso de ingreso, con subcategorías: inserción, Admisión laboral completa; cuyo objetivo general es, Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano.

2. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

3. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Desempeño laboral Responsabilidades naturales de la madre	Según la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación en el empleo o la ocupación es tratar a alguien de forma diferente debido a ciertas características como el color de la piel, el origen nacional, el sexo, ideas políticas o religión. Cualquier distinción en base a ciertas características.
PROCESO DE INGRESO	Inserción Admisión laboral completa	Las empresas tienen la necesidad de contratar personal para ocupar nuevos puestos de trabajo u otros que han quedado vacantes. El objetivo es conocer a los candidatos para saber quién es el más apto para desempeñar cada puesto de trabajo, el proceso de trabajo debe estar planificado y ser ejecutado correctamente en todas las fases. Carazo (2020).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Machuca Quispe Noemy Carmely en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
RELEVANCIA 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Categorías y subcategorías del instrumento

CATEGORIAS	
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Desempeño laboral
	Responsabilidades naturales de la madre
PROCESO DE INGRESO	Inserción
	Admisión laboral completa

- Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en Derecho laboral, así como en Derecho civil con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Considera usted que existe discriminación de género en el proceso de ingreso al sistema laboral peruano?, de ser así, ¿de qué manera?	1	3	3	4	

¿En alguna oportunidad fue testigo de un acto de discriminación de género en el proceso de inserción laboral por género? de ser así, como se materializo.	2	3	3	3	
según se experiencia ¿cuáles son sentencias que considera usted relevantes respecto a la discriminación de género en el proceso laboral?	3	4	4	3	
¿Considera usted que existe discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano? ¿por qué?	4	3	3	3	
¿Qué opina usted sobre los anuncios laborales donde solicitan mujeres que cumplan con ciertos requisitos físicos?	5	3	3	3	
¿Qué criterios cree usted que debe ser considerado en la elaboración de nuevas leyes a fin de garantizar la inserción laboral de género en todo el proceso laboral?	6	3	3	3	
¿Qué opina usted sobre los estudios que concluyen que las mujeres ocupan solo el 10% de los cargos de alta dirección en las empresas.	7	2	3	3	
¿De qué manera cree usted que se puede incentivar la presencia y ascenso femenino en los puestos de alta dirección?	8	3	3	3	
¿Qué consecuencias cree usted que ocasiona este tipo de discriminación en una mujer madre de familia?	9	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Alvarez Bocanegra César Víctor

Especialidad del validador:

Lima, 02 de octubre de 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FIRMA DEL EXPERTO VALIDADOR
 Nombre: CAL N° 79828
 DNI: 09463478

Firma del Experto validador

CARTA DE PRESENTACIÓN 02

Dr. Carlin Marres Luis Enrique

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Pregrado de la Escuela de Derecho de la UCV, sección C4, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Proyecto de investigación.

El nombre de mi título de investigación es: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Guía de entrevista.
- Matriz de categorización

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
NOMBRES Y APELLIDOS DEL ESTUDIANTE INVESTIGADOR (A)

D.N.I. 70315940

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "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 que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez (validador):	Carlin Marres Luis Enrique	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Recursos humanos, administración, gerencia.	
Institución donde labora:	Sunafil	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)		

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	Machuca Quispe Noemy Carmely
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Sistema laboral peruano 2022
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Discriminación de género con subcategorías: Desempeño laboral, Responsabilidades naturales de la madre; como categoría 2. Proceso de ingreso, con subcategorías: inserción, Admisión laboral completa; cuyo objetivo general es, Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano.

2. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

6. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Desempeño laboral Responsabilidades naturales de la madre	Según la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación en el empleo o la ocupación es tratar a alguien de forma diferente debido a ciertas características como el color de la piel, el origen nacional, el sexo, ideas políticas o religión. Cualquier distinción en base a ciertas características.
PROCESO DE INGRESO	Inserción Admisión laboral completa	Las empresas tienen la necesidad de contratar personal para ocupar nuevos puestos de trabajo u otros que han quedado vacantes. El objetivo es conocer a los candidatos para saber quién es el más apto para desempeñar cada puesto de trabajo, el proceso de trabajo debe estar planificado y ser ejecutado correctamente en todas las fases. Carazo (2020).

7. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Machuca Quispe Noemy Carmely en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica	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.

con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
RELEVANCIA 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Categorías y subcategorías del instrumento

CATEGORIAS	
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Desempeño laboral
	Responsabilidades naturales de la madre
PROCESO DE INGRESO	Inserción
	Admisión laboral completa

- **Objetivos de las Categorías y subcategorías:** Recabar información de los expertos especialistas en Derecho laboral, así como en Derecho civil con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Considera usted que existe discriminación de género en el proceso de ingreso al sistema laboral peruano?, de ser así, ¿de qué manera?	1	4	4	4	
¿En alguna oportunidad fue testigo de un acto de discriminación de género en el proceso de inserción laboral por género?	2	4	3	4	

de ser así, como se materializo.					
según se experiencia ¿cuáles son sentencias que considera usted relevantes respecto a la discriminación de género en el proceso laboral?	3	3	4	4	
¿Considera usted que existe discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano? ¿por qué?	4	4	4	3	
¿Qué opina usted sobre los anuncios laborales donde solicitan mujeres que cumplan con ciertos requisitos físicos?	5	3	3	4	
¿Qué criterios cree usted que debe ser considerado en la elaboración de nuevas leyes a fin de garantizar la inserción laboral de género en todo el proceso laboral?	6	4	4	4	
¿Qué opina usted sobre los estudios que concluyen que las mujeres ocupan solo el 10% de los cargos de alta dirección en las empresas.	7	2	2	3	
¿De qué manera cree usted que se puede incentivar la presencia y ascenso femenino en los puestos de alta dirección?	8	3	3	4	
¿Qué consecuencias cree usted que ocasiona este tipo de discriminación en una mujer madre de familia?	9	4	3	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Carlin Marres Luis Enrique

Especialidad: Civil

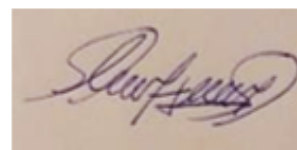
Lima, 28 de setiembre de 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto validador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "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 que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez (validador):	Chuquizutta Benavides, Karina Verónica	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa ()	Social (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación, instituciones	
Institución donde labora:	Marina de Guerra del Perú	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	Machuca Quispe Noemy Carmely
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Sistema laboral peruano 2022
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: Discriminación de género con subcategorías: Desempeño laboral, Responsabilidades naturales de la madre; como categoría 2. Proceso de ingreso, con subcategorías: inserción, Admisión laboral completa; cuyo objetivo general es, Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano.

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

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Desempeño laboral Responsabilidades naturales de la madre	Según la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación en el empleo o la ocupación es tratar a alguien de forma diferente debido a ciertas características como el color de la piel, el origen nacional, el sexo, ideas políticas o religión. Cualquier distinción en base a ciertas características.
PROCESO DE INGRESO	Inserción Admisión laboral completa	Las empresas tienen la necesidad de contratar personal para ocupar nuevos puestos de trabajo u otros que han quedado vacantes. El objetivo es conocer a los candidatos para saber quién es el más apto para desempeñar cada puesto de trabajo, el proceso de trabajo debe estar planificado y ser ejecutado correctamente en todas las fases. Carazo (2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Machuca Quispe Noemy Carmely en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica	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.

con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
RELEVANCIA 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 y subcategorías del instrumento

CATEGORIAS	
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	Desempeño laboral
	Responsabilidades naturales de la madre
PROCESO DE INGRESO	Inserción
	Admisión laboral completa

- Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en Derecho laboral, así como en Derecho civil con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Considera usted que existe discriminación de género en el proceso de ingreso al sistema laboral peruano?, de ser así, ¿de qué manera?	1	3	3	4	
¿En alguna oportunidad fue testigo de un acto de discriminación de género en el proceso de inserción laboral por género?	2	4	4	3	



GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022

ENTREVISTADO:

DNI:

GRADO ACADÉMICO:

INSTITUCION DONDE LABORA:

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como finalidad obtener su opinión respecto a la Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas.

OBJETIVO GENERAL.

Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano, como objetivos específicos

1. ¿Considera usted que existe discriminación de género en el proceso de ingreso al sistema laboral peruano?, de ser así, ¿de qué manera?

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿En alguna oportunidad fue testigo de un acto de discriminación de género en el proceso de inserción laboral por género? de ser así, como se materializo.

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

3. según se experiencia ¿cuáles son sentencias que considera usted relevantes respecto a la discriminación de género en el proceso laboral?

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

OBJETIVO ESPECIFICO 01

Analizar cómo se produce la discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano.

4. ¿Qué opina usted de los despidos de mujeres madres de familiar que no pueden viajar por trabajo?

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

5. ¿Qué opina usted sobre los anuncios laborales donde solicitan mujeres que cumplan con ciertos requisitos físicos?

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

6. ¿Qué criterios cree usted que debe ser considerado en la elaboración de nuevas leyes a fin de garantizar la inserción laboral de género en todo el proceso laboral?

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

OBJETIVO ESPECIFICO 02

analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano

7. **¿Qué opina usted sobre los estudios que concluyen que las mujeres ocupan solo el 10% de los cargos de alta dirección en las empresas.**

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

8. **¿De qué manera cree usted que se puede incentivar la presencia y ascenso femenino en los puestos de alta dirección?**

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

9. **¿Qué consecuencias cree usted que ocasiona este tipo de discriminación en una mujer madre de familia?**

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

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022

ENTREVISTADO: Yudith Melania Machaca Mamani

DNI: 45121966

GRADO ACADÉMICO:

INSTITUCION DONDE LABORA: Ilustre colegio de Abogados

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como finalidad obtener su opinión respecto a la Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas.

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano, como objetivos específicos

1. ¿Considera usted que existe discriminación de género en el proceso de ingreso al sistema laboral peruano?, de ser así, ¿de qué manera?

Claro que si, lo viví las muchas veces que acudí a entrevistas y siempre me preguntaban si era soltera o casada, o si tenía hijos pequeños.

2. ¿En alguna oportunidad fue testigo de un acto de discriminación de género en el proceso de inserción laboral por género? de ser así, como se materializó.

Si, de la misma manera cuando trabajaba para un despacho jurídico, solo reclutaban a personal masculino, ya que ellos no se complican mucho, son palabras de algunos de los directivos.

OBJETIVO ESPECIFICO 02

analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano

7. ¿Qué opina usted sobre los estudios que concluyen que son pocas las mujeres que ocupan cargos de alta dirección en las empresas?


Son las consecuencias de vivir en una sociedad machista, donde creen que solo los hombres tienen el criterio para ser exitosos.

8. ¿De qué manera cree usted que se puede incentivar la presencia y ascenso femenino en los puestos de alta dirección?

Buscando el trabajo colaborativo, desarrollar una cultura empresarial empática, creando espacios seguros para que tengan un libre desarrollo.

9. ¿Qué consecuencias cree usted que ocasiona este tipo de discriminación en una mujer madre de familia?

Menor motivación para trabajar y lograr un buen rendimiento, reduce la autoestima de las personas.


Yldith M. Machaca Mamani
ABOGADO
Reg. CAP. 4791

OBJETIVO ESPECIFICO 02

analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano

7. ¿Qué opina usted sobre los estudios que concluyen que son pocas las mujeres que ocupan cargos de alta dirección en las empresas?

Son las consecuencias de vivir en una sociedad machista, donde creen que solo los hombres tienen el criterio para ser exitosos.

8. ¿De qué manera cree usted que se puede incentivar la presencia y ascenso femenino en los puestos de alta dirección?

Buscando el trabajo colaborativo, desarrollar una cultura empresarial empática, creando espacios seguros para que tengan un libre desarrollo.

9. ¿Qué consecuencias cree usted que ocasiona este tipo de discriminación en una mujer madre de familia?

Menor motivación para trabajar y lograr un buen rendimiento, reduce la autoestima de las personas.

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022

ENTREVISTADO: Vargas Zelada Rosa Elizabeth

DNI: 46902703

GRADO ACADÉMICO: Superior

INSTITUCION DONDE LABORA: Independiente

INDICACIONE S: El presente instrumento tiene como finalidad obtener su opinión respecto a la Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas.

OBJETIVO GENERAL.

Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano, como objetivos específicos

1. ¿Considera usted que existe discriminación de género en el proceso de ingreso al sistema laboral peruano?, de ser así, ¿de qué manera?

Si considero que hay discriminación, en las entrevistas siempre hay preguntas innecesarias como son: el estado civil, hijos si tiene disponibilidad de hacer horas extras o trasladarse.

2. ¿En alguna oportunidad fue testigo de un acto de discriminación de género en el proceso de inserción laboral por género? de ser así, como se materializo.

Si, cuando asistía a entrevistas, siempre realizaban preguntas fuera de lugar a las mujeres, y siempre me percataba que los finalistas siempre éramos mas varones y las finalistas mujeres eran solteras.

3. según su experiencia ¿cuáles son sentencias que considera usted relevantes respecto a la discriminación de género en el proceso laboral?

Sentencias de amparo, donde se despide a mujeres en estado de gestación, y donde se pide la reposición inmediata de la trabajadora.

OBJETIVO ESPECIFICO 01

Analizar cómo se produce la discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano.

4. ¿Qué opina usted de la no renovación de contratos de las mujeres gestantes?

Bueno las mujeres en etapa de gestación o lactancia tienen protección contra despidos por un tiempo, ya si este despido ocurre después tendrían que revisar el contrato que realizaron

5. ¿Qué opina usted sobre los anuncios laborales donde solicitan mujeres que cumplan con ciertos requisitos físicos, que no tienen relación con el puesto laboral al que se postula?

Son trabajos pocos serios, depende mucho el tipo de trabajo.

6. ¿Qué criterios cree usted que debe ser considerado en la elaboración de nuevas leyes a fin de garantizar la inserción laboral de género en todo el proceso laboral?

Leyes que fomenten y concienticen la igualdad de género, incorporar la igualdad a los valores de la empresa.



Rosa Elizabeth Vargas Zelada
DNI: 46902703

OBJETIVO ESPECIFICO 02

analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano

7. **¿Qué opina usted sobre los estudios que concluyen que son pocas las mujeres que ocupan cargos de alta dirección en las empresas?**

Son resultados de una sociedad machista, donde se sigue viendo a las mujeres como el sexo débil, negándole oportunidades de desarrollo.

8. **¿De qué manera cree usted que se puede incentivar la presencia y ascenso femenino en los puestos de alta dirección?**

Celebrando públicamente sus logros, fomentar una cultura inclusiva donde se sigan capacitando constantemente y logren desarrollarse profesionalmente.

9. **¿Qué consecuencias cree usted que ocasiona este tipo de discriminación en una mujer madre de familia?**

Repercusiones negativas en el rendimiento general de la empresa, reduce los niveles de autoestima, afectando sus relaciones familiares y sociales.

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022

ENTREVISTADO: Lobato Chávez, Sergio Antonio

DNI: 45862371

GRADO ACADÉMICO: Superior

INSTITUCION DONDE LABORA: Poder Judicial

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como finalidad obtener su opinión respecto a la Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas.

OBJETIVO GENERAL.

Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano, como objetivos específicos

1. ¿Considera usted que existe discriminación de género en el proceso de Ingreso al sistema laboral peruano?, de ser así, ¿de qué manera?

No

2. ¿En alguna oportunidad fue testigo de un acto de discriminación de género en el proceso de inserción laboral por género? de ser así, como se materializo.

Nunca he sido testigo.

3. según se experiencia ¿cuáles son sentencias que considera usted relevantes respecto a la discriminación de género en el proceso laboral?

Por lo general son sentencias por despidos de mujeres en estado de gestación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 01

Analizar cómo se produce la discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano.

4. ¿Qué opina usted de la no renovación de contratos de las mujeres gestantes?

Va en contra de nuestro ordenamiento jurídico, pero hay que tener en cuenta que las mujeres que están en gestación o lactantes tienen protección.

5. ¿Qué opina usted sobre los anuncios laborales donde solicitan mujeres que cumplan con ciertos requisitos físicos, que no tienen relación con el puesto laboral al que se postula?

Este tipo de anuncios depende mucho de la seriedad del trabajo.

6. ¿Qué criterios cree usted que debe ser considerado en la elaboración de nuevas leyes a fin de garantizar la inserción laboral de género en todo el proceso laboral?

Crear normas donde se castigue con mayor fuerza la discriminación de género.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ 
.....
SERGIO ANTONIO LESAYO CHAVEZ
DNI 45682471
ESPECIALISTA JUDICIAL DE AJUDENCIAS
MÓDULO PENAL - INPP
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIÉSCSA-VENTANILLA

OBJETIVO ESPECIFICO 02

analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano

7. ¿Qué opina usted sobre los estudios que concluyen que son pocas las mujeres que ocupan cargos de alta dirección en las empresas?

Esos resultados deberían incentivar a las mujeres a seguir preparándose, hasta lograr un pleno desarrollo profesional.

8. ¿De qué manera cree usted que se puede incentivar la presencia y ascenso femenino en los puestos de alta dirección?

Organizando constantes capacitaciones, creando espacios seguros donde puedan desarrollarse

9. ¿Qué consecuencias cree usted que ocasiona este tipo de discriminación en una mujer madre de familia?

Toda discriminación ocasiona efectos desiguales que ponen a las víctimas en una situación de desventaja, temor de acceder a oportunidades de empleo.

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022

ENTREVISTADO: López Rodríguez José Paul

DNI: 47489547

GRADO ACADÉMICO: Superior

INSTITUCION DONDE LABORA: Ministerio de la mujer

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como finalidad obtener su opinión respecto a la Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas.

OBJETIVO GENERAL.

Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano, como objetivos específicos

1. ¿Considera usted que existe discriminación de género en el proceso de ingreso al sistema laboral peruano?, de ser así, ¿de qué manera?

Si, y es la propia sociedad quien se encarga de hacer estas diferencias antes, durante y después del proceso de ingreso laboral.

2. ¿En alguna oportunidad fue testigo de un acto de discriminación de género en el proceso de inserción laboral por género? de ser así, como se materializo.

No

3. según su experiencia ¿cuáles son sentencias que considera usted relevantes respecto a la discriminación de género en el proceso laboral?

Despidos de mujeres por estado de gestación, es la más relevante.

OBJETIVO ESPECIFICO 01

Analizar cómo se produce la discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano.

4. ¿Qué opina usted de la no renovación de contratos de las mujeres gestantes?

Esto sucede porque hay desconocimiento de los derechos que nos protegen y mas aun cuando la mujer está en gestación o lactando.

5. ¿Qué opina usted sobre los anuncios laborales donde solicitan mujeres que cumplan con ciertos requisitos físicos, que no tienen relación con el puesto laboral al que se postula?

Vulnera todos los derechos de las personas, la integridad de la mujer. Esto está relacionado también con el tipo de trabajo al que se postula.

6. ¿Qué criterios cree usted que debe ser considerado en la elaboración de nuevas leyes a fin de garantizar la inserción laboral de género en todo el proceso laboral?

Castigar con severidad toda practica discriminatoria, frenar las brechas salariales, crear una cultura de igualdad en la sociedad.

OBJETIVO ESPECIFICO 02

analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano

7. ¿Qué opina usted sobre los estudios que concluyen que son pocas las mujeres que ocupan cargos de alta dirección en las empresas?

La desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y a nivel de posiciones de liderazgo sigue representando una de las grandes inequidades en el país. Las razones son diversas, pero entre las principales se encuentran los estereotipos y roles de género

8. ¿De qué manera cree usted que se puede incentivar la presencia y ascenso femenino en los puestos de alta dirección?

Impulsar equipos de trabajos igualitarios, escucharlas continuamente, incentivarlas a la constante capacitación.

9. ¿Qué consecuencias cree usted que ocasiona este tipo de discriminación en una mujer madre de familia?

Afecta su potencial de desarrollo, afectando también sus relaciones familiares, baja autoestima, desmotivación.

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022

ENTREVISTADO: Vargas Ortega Juan

DNI: 41 493902

GRADO ACADÉMICO: Superior

INSTITUCION DONDE LABORA: oficina independiente

INDICACIONES; El presente instrumento tiene como finalidad obtener su opinión respecto a la Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas.

OBJETIVO GENERAL.

Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano, como objetivos específicos

1. ¿Considera usted que existe discriminación de género en el proceso de ingreso al sistema laboral peruano?, de ser así, ¿de qué manera?

Considero que si, porque seguimos viviendo en una sociedad machista.

2. ¿En alguna oportunidad fue testigo de un acto de discriminación de género en el proceso de inserción laboral por género? de ser así, como se materializo.

Hasta el momento no.

3. según se experiencia ¿cuáles son sentencias que considera usted relevantes respecto a la discriminación de género en el proceso laboral?

OBJETIVO ESPECIFICO 01

Analizar cómo se produce la discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano.

4. ¿Qué opina usted de la no renovación de contratos de las mujeres gestantes?

En mi opinión el traslado por trabajo es un Factor importante para el crecimiento de la empresa, pero esto También afecta a aquellas mujeres de Familia que no pueden realizar estos viajes, considero que esto se debería conversar entre los afectados

5. ¿Qué opina usted sobre los anuncios laborales donde solicitan mujeres que cumplan con ciertos requisitos físicos, que no tienen relación con el puesto laboral al que se postula?

Vulnera el derecho de las personas, la dignidad de las mujeres.

6. ¿Qué criterios cree usted que debe ser considerado en la elaboración de nuevas leyes a fin de garantizar la inserción laboral de género en todo el proceso laboral?

Crear mas instituciones que apoyen a la mujer en el cuidado de sus hijos, con honorarios completos, ayudar a la rapida reinserción laboral despues de ser madres

OBJETIVO ESPECIFICO 02

analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano

7. ¿Qué opina usted sobre los estudios que concluyen que son pocas las mujeres que ocupan cargos de alta dirección en las empresas?

Que son reales, es la realidad del país.


CAP. 2574

OBJETIVO ESPECIFICO 02

8.

analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano

tras

7. ¿Qué opina usted sobre los estudios que concluyen que son pocas las mujeres que ocupan cargos de alta dirección en las empresas?

Es el resultado de vivir en una sociedad machista, donde aún está dominada por hombres y no creen en la capacidad de la mujer.

9.

8. ¿De qué manera cree usted que se puede incentivar la presencia y ascenso femenino en los puestos de alta dirección?

Brindándoles el apoyo constante, incentivando sus capacitaciones, haciéndoles saber que existe una equidad laboral.

ntes respo

9. ¿Qué consecuencias cree usted que ocasiona este tipo de discriminación en una mujer madre de familia?

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022

ENTREVISTADO: Muñoz VEGA JORGE LUIS

DNI: 06661659

GRADO ACADÉMICO: ABOGADO

INSTITUCION DONDE LABORA: INDEPENDIENTE

INDICACIONES; El presente instrumento tiene como finalidad obtener su opinión respecto a la Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas.

OBJETIVO GENERAL.

Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano, como objetivos específicos

1. ¿Considera usted que existe discriminación de género en el proceso de ingreso al sistema laboral peruano?, de ser así, ¿de qué manera?

Es penoso aceptarlo pero si existe discriminación de género en nuestra sociedad

2. ¿En alguna oportunidad fue testigo de un acto de discriminación de género en el proceso de inserción laboral por género? de ser así, como se materializo.

Fui testigo en las múltiples ocasiones que postule y asiste a las entrevistas (laborales)

3. según se experiencia ¿cuáles son sentencias que considera usted relevantes respecto a la discriminación de género en el proceso laboral?

Puedo mencionar el exp no 02392-2021 donde se solicita la reposición laboral en el puesto de trabajo.

OBJETIVO ESPECIFICO 01

Analizar cómo se produce la discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano.

4. ¿Qué opina usted de la no renovación de contratos de las mujeres gestantes?

Considero que se vulnera el derecho de los trabajadores, el derecho como mujer de procrear, tener una familia en donde no debe afectar nuestro ambiente laboral.

5. ¿Qué opina usted sobre los anuncios laborales donde solicitan mujeres que cumplan con ciertos requisitos físicos, que no tienen relación con el puesto laboral al que se postula?

Pienso que depende mucho de la formalidad del empleo, este tipo de anuncios atentan contra la leyes establecidas.

6. ¿Qué criterios cree usted que debe ser considerado en la elaboración de nuevas leyes a fin de garantizar la inserción laboral de género en todo el proceso laboral?

Se debe incentivar el aumento de la presencia femenina en las empresas ya que en la actualidad los varones ocupan la mayor parte de éstas.

OBJETIVO ESPECIFICO 02

analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano

7. ¿Qué opina usted sobre los estudios que concluyen que son pocas las mujeres que ocupan cargos de alta dirección en las empresas?

En la sociedad actual aún existe la discriminación, en las empresas aún creen que los mejores líderes solo son varones ya que cumplen ciertos requisitos.

8. ¿De qué manera cree usted que se puede incentivar la presencia y ascenso femenino en los puestos de alta dirección?

Incentivando a las mujeres a seguir capacitándose, preparándose a seguir creciendo profesionalmente para enfrentar este mundo machista.

9. ¿Qué consecuencias cree usted que ocasiona este tipo de discriminación en una mujer madre de familia?

La baja autoestima, desmotivación afecta el valor del ser humano, que también afectaría a sus hijos.

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022

ENTREVISTADO: SHALTON JAVIER MALACA CARRANZA

GRADO ACADÉMICO: ABOGADO

INSTITUCION DONDE LABORA: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS

INDICACIONES; El presente instrumento tiene como finalidad obtener su opinión respecto a la Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas.

OBJETIVO GENERAL.

Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano, como objetivos específicos

1. **¿Considera usted que existe discriminación de género en el proceso de ingreso al sistema laboral peruano?, de ser así, ¿de qué manera?**

Como abogado profesional litigante en materia laboral, así como asesor legal del Sindicato Único Nacional de Trabajadores CAS de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNCAS – SUNAT, debo manifestar que no se refleja una magnitud o impacto de discriminación con suma relevancia y/o frecuencia, sin embargo, si existen casos de hostilidad laboral incluso en las que se encuentran como parte demandante no solo mujeres, sino que también hombres, de los que se puede apreciar que dentro del derecho laboral existen dos figuras, empleador y subordinado, indistintamente del género.

2. **¿En alguna oportunidad fue testigo de un acto de discriminación de género en el proceso de inserción laboral por género? de ser así, como se materializo.**

Nunca he sido testigo de un acto de discriminación en algún proceso de inserción laboral, sin embargo, es menester indicar que en nuestro sistema jurídico peruano existe la Ley N° 30709, artículo 2, el cual expresa que se entiende por discriminación a la anulación o la alteración de igualdad de oportunidad o de trato, en las que se comprendido como el requerir personal, el de los requerimientos de personal, a la formación técnica y también en lo profesional, las mismas que acarrearón un trato diferente que se basan en motivos económicos, estados civil, raza, religión, sexo, origen social, opinión, edad o de cualquier otra índole

3. **según se experiencia ¿cuáles son sentencias que considera usted relevantes respecto a la discriminación de género en el proceso laboral?**

La sentencia cursada mediante Exp. N° 05652-2007-PA/TC, en la que se declara Fundada la demanda de amparo, teniendo reincorporar al trabajador debido a que el empleador tuvo una conducta discriminatoria por razón de sexo: el embarazo.

OBJETIVO ESPECIFICO 01

Analizar cómo se produce la discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano.

4. **¿Considera usted que existe discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano? ¿por qué?**

No, como lo mencioné, existe una ley que regula las discriminaciones en la que prescribe lo siguiente: "se entiende por discriminación a la anulación o la alteración de igualdad de oportunidad o de trato, en las que se ha comprendido como el requerir personal, el de los requerimientos de personal, a la formación técnica y también en lo profesional, las mismas que acarrearán un trato diferente que se basan en motivos económicos, estados civil, raza, religión, sexo, origen social, opinión, edad o de cualquier otra índole. Por consiguiente, los empleadores tuvieron el deber de dar la información acerca del salario y se tiene por considerado la práctica discriminatoria el brindar un trato salarial distinto tanto en hombres y mujeres quienes cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas funciones. Así mismo el Artículo 3 de la mencionada ley en el párrafo anterior nos manifiesta que las personas ya sea naturales y/o jurídicas que en ejercicio de sus actividades a través de sus funcionarios o dependientes que realicen acciones que acarreen el discriminar, anular, alterar la igualdad de oportunidad o forma de trato, en la licitación laboral y vínculo de trabajo, serán castigadas por el MTP (Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo) con la sanción administrativa de tres (03) Unidades Impositivas Tributarias".

5. **¿Qué opina usted sobre los anuncios laborales donde solicitan mujeres que cumplan con ciertos requisitos físicos, que no tienen relación con el puesto laboral al que se postula?**

Como abogado, pienso que depende el proceso, la formalidad, debido procedimiento para que estas deberían de ser impugnados debido a que atenta contra la Constitución y las Leyes complementarias que la regulan.

6. **¿Qué criterios cree usted que debe ser considerado en la elaboración de nuevas leyes a fin de garantizar la inserción laboral de género en todo el proceso laboral?**

Debería de regularse y/o tal vez tomar la línea de la inclusión sumado a la alternancia en cargos de jerarquía de los denominados "Partidos Políticos y/o movimiento político" las que se encontraron reguladas en la ley N° 31030 en nuestro país, la misma indica que cualquier participación tanto en damas como en caballeros fue reconocida como un derecho inherente en la sociedad en la que vivimos, el cual es representativa e inclusiva, amparándose del principio igualitario o de igualdad y la no discriminación.

Asimismo, la participación se rigió en la Paridad de Género, el cual consistió en que todos las nóminas o lista de candidatos estén estrictamente integrados en un (50%) cincuenta por ciento de damas y otro (50%) de varones, y que en aquellas nominas impares la diferencia entre su totalidad tanto de hombres y mujeres no sea mayor a uno. Por consiguiente, toda nómina de elección tuvo que utilizar el mecanismo de alternancia por sexo (dama - varón y varón - dama), de forma tal que dos seres humanos del mismo género no pudiesen estar de forma continua en una nómina.

OBJETIVO ESPECIFICO 02

analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano

7. **¿Qué opina usted sobre el estudio (FEDEA) que concluyen que las mujeres ocupan solo el 10% de los cargos de alta dirección en las empresas.**

Dicho estudio no es realizado en Perú, debido a que esta Fundación de Estudios de Economía Aplicada, es una fundación española cuyos estudios no tendrían una relevancia en nuestro país, sin embargo, si podríamos orientarnos de los estudios realizados por el INEI, quien es el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

8. **¿De qué manera cree usted que se puede incentivar la presencia y ascenso femenino en los puestos de alta dirección?**

Incentivaría a las demás personas del Género Femenino a poder seguir capacitándose, adquiriendo mas experiencia con el objetivo de ser una persona muy importante para la sociedad. Debemos de tener en cuenta que en la ultima elección, tuvimos que votar entre una dama y un caballero, (Keiko Fujimori y Pedro Castillo), teniendo a bien nosotros valorar que cada día la mujer está capacitada para asumir grandes retos frente a la sociedad.

9. **¿Qué consecuencias cree usted que ocasiona este tipo de discriminación en una mujer madre de familia?**

La consecuencia podría tal vez a modificar las leyes y volverlas más efectivas al momento de acreditarse casos de discriminación frente a la mujer madre de familia.

GUIA DE ENTREVISTA

TITULO: Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022

ENTREVISTADO: *Quevieto Barreno, Tania Gabriela*

DNI: *45 6206 04*

GRADO ACADÉMICO: *Magíster*

INSTITUCION DONDE LABORA: *P.N.P*

INDICACIONES; El presente instrumento tiene como finalidad obtener su opinión respecto a la Discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral en Perú 2022, para lo cual se le pide responder con claridad y precisión las siguientes preguntas.

OBJETIVO GENERAL.

Analizar cómo se produce la discriminación de género en el proceso de ingreso de mujeres al sistema laboral peruano, como objetivos específicos

1. ¿Considera usted que existe discriminación de género en el proceso de ingreso al sistema laboral peruano?, de ser así, ¿de qué manera?

Sí, porque la mayoría de empresas prefiere el personal masculino porque pueden explotarlo más y no tienen tanta consideración, y el machismo.

2. ¿En alguna oportunidad fue testigo de un acto de discriminación de género en el proceso de inserción laboral por género? de ser así, como se materializo.

No.

3. según se experiencia ¿cuáles son sentencias que considera usted relevantes respecto a la discriminación de género en el proceso laboral?

Por maternidad.

OBJETIVO ESPECIFICO 01

Analizar cómo se produce la discriminación de género por el desempeño laboral de las mujeres en el sistema laboral peruano.

4. ¿Qué opina usted de los despidos de mujeres madres de familiar que no pueden viajar por trabajo?

• Es una falta de consideración pues se sabe que las madres deben de ser responsables con sus hijos y se tiene que tener en cuenta la labor que realizan dentro de su empresa.

5. ¿Qué opina usted sobre los anuncios laborales donde solicitan mujeres que cumplan con ciertos requisitos físicos?

• Que es también una discriminación, pues no pueden excluir a las mujeres por el aspecto físico, deben valorar su profesión.

6. ¿Qué criterios cree usted que debe ser considerado en la elaboración de nuevas leyes a fin de garantizar la inserción laboral de género en todo el proceso laboral?

• Las mujeres con hijos deben de ser aceptadas.

• No tener diferencias por raza o creencia y aspecto físico.

• No condicionar a ciertas reglas que perjudiquen a la mujer.

OBJETIVO ESPECIFICO 02

analizar cómo se produce la discriminación de género por las responsabilidades naturales de la mujer como madre en el sistema laboral peruano

7. ¿Qué opina usted sobre los estudios que concluyen que las mujeres ocupan solo el 10% de los cargos de alta dirección en las empresas.

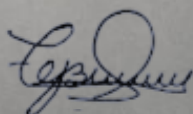
Esto ocurre por la desconfianza de la sociedad hacia la mujer, pues creen que las mujeres no son capaces de ser líderes.

8. ¿De qué manera cree usted que se puede incentivar la presencia y ascenso femenino en los puestos de alta dirección?

Me parece que se debe tomar en cuenta el desempeño que realice y el esfuerzo que ha realizado para sus estudios y esto merezca un reconocimiento.

9. ¿Qué consecuencias cree usted que ocasiona este tipo de discriminación en una mujer madre de familia?

- El no tener aspiraciones.
- Bajo autoestima.



Firma y sello del entrevistado