



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La discriminación laboral femenina en Perú y España, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Chaparro Pariona, Alejandro Wilbert (orcid.org/0009-0000-4877-7204)

ASESOR:

Dr. Rodriguez Garcia, Alexander Maximo (orcid.org/0000-0003-0579-6485)

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:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria

Agradezco a Dios por seguir dándome salud, felicidad y fuerza para poder seguir cumpliendo mis objetivos, esta tesis la dedico a mi querida familia por su apoyo en todo momento y a mis padres que siempre los llevo presente a pesar de la distancia.

Alejandro Wilbert Chaparro Pariona.

Agradecimiento

Al doctor Ángel Javier Mucha Paitán, quien nos brindó sus enseñanzas, puso a disposición sus conocimientos para la elaboración y culminación de esta tesis, así mismo extender mi agradecimiento a la universidad César Vallejo quien nos dio la oportunidad para la obtención de nuestro título de abogado.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ GARCIA ALEXANDER MAXIMO, 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: "La discriminación laboral femenina en Perú y España, 2023", cuyo autor es CHAPARRO PARIONA ALEJANDRO WILBERT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, 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, 11 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ GARCIA ALEXANDER MAXIMO DNI: 18069488 ORCID: 0000-0003-0579-6485	Firmado electrónicamente por: ARODRIGUEZGA22 el 22-07-2024 16:29:56

Código documento Trilce: TRI - 0810581

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHAPARRO PARIONA ALEJANDRO WILBERT 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: "La discriminación laboral femenina en Perú y España, 2023", 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
ALEJANDRO WILBERT CHAPARRO PARIONA DNI: 10320474 ORCID: 0009-0000-4877-7204	Firmado electrónicamente por: ALCHAPARROPA el 11-07-2024 15:03:22

Código documento Trilce: TRI - 0810578

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	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	15
3.3. Escenario de estudio	16
3.4. Participantes	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimiento	17
3.7. Rigor científico	17
3.8. Método de análisis de la información	18
3.9. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	19
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	30
Tabla 2.....	31
Tabla 3.....	31
Tabla 4.....	32
Tabla 5.....	32
Tabla 6.....	33
Tabla 7.....	33
Tabla 8.....	34
Tabla 9.....	34
Tabla 10.....	35
Tabla 11.....	35
Tabla 12.....	36
Tabla 13.....	36

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general dar a conocer la discriminación laboral femenina en Perú y España, 2023. Además, es de tipo de investigación cualitativa con el diseño jurídico – descriptivo.

Así mismo se explicaron las categorías: la discriminación, la discriminación laboral y la discriminación laboral femenina. Habiendo utilizado las técnicas de entrevista, encuesta y análisis de documentos y como instrumentos la guía de entrevistas, cuestionario y guía de análisis documental y como resultado principal encontramos que la discriminación laboral femenina sigue presente en los diferentes ámbitos laborales, esto a pesar de la existencia de leyes que amparan a las trabajadoras y sancionan a los infractores, aun cuando en Perú y España se promueve la igualdad entre hombres y mujeres. Siendo las conclusiones más importantes las siguientes: se identificó la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres, se dieron a conocer las diferentes modalidades de como las mujeres son discriminadas laboralmente, así mismo se conocieron las leyes que regulan y sancionan la discriminación por razón de género.

Palabras clave: Discriminación laboral, brecha salarial, modalidades.

Abstract

The general objective of this research work is to provide information on female labor discrimination in Peru and Spain, 2023. In addition, it is a qualitative research with a legal-descriptive design.

Likewise, the categories: discrimination, labor discrimination and female labor discrimination were explained. Having used the techniques of interview, survey and document analysis and as instruments the interview guide, questionnaire and document analysis guide and as main result we found that female labor discrimination is still present in the different labor environments, this despite the existence of laws that protect female workers and punish offenders, even though in Peru and Spain equality between men and women is promoted. The most important conclusions were the following: the salary gap between men and women was identified, the different modalities of how women are discriminated against in the workplace were made known, and the laws that regulate and sanction gender discrimination were made known.

Keywords: Labor discrimination, wage gap, modalities.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente sigue existiendo discriminación laboral femenina, este es un problema que en muchos países a pesar de los cambios que han tenido en el ámbito laboral, no se suelen cumplir por diferentes causas teniendo como causa principal el género. La precariedad en los puestos de trabajo es un obstáculo que se presenta globalmente impidiendo el desarrollo de las mujeres en diferentes áreas de trabajo. Una desigualdad que se suele presentar en un trabajo es la brecha salarial a comparación de los hombres, así también como el desconocimiento por diferentes razones de sus derechos como trabajadora.

El informe "Mujeres en el Trabajo: Una perspectiva global"(2022) ha aportado datos a nivel internacional desde hace tres años acerca de las experiencias de las mujeres en el centro donde laboraban. El panorama no se vio positivo: los hallazgos de 2021 estuvieron dominados por las consecuencias negativas de la pandemia de COVID-19 en las mujeres, mientras que los hallazgos de 2022 se presentaron con un concepto de manera rigurosa y veraz, sobre una gran muestra de conductas no participativas, debilidades y retos diferentes en sus funciones laborales.

La edición de este año se ha creado a partir de las respuestas de 5000 mujeres en diez países, y aunque se ve mejoras poco visibles, las informaciones hacen referencia de lo que queda por hacer. Ha habido avances innegables, los expertos en investigación avisan de la realidad de un conjunto de aspectos notables que no han ayudado en algunas veces a la desigualdad de género en el trabajo. (Diario Responsable S.L, 2023).

Es así como podemos apreciar que sea suscitado una mínima mejora a comparación de años anteriores como indica el informe, se sabe que la pandemia del Covid-19 influyó en la salud de todos a nivel general y lo laboral no escapó de ello, se empezaron a ver empresas que cerraban otras aún seguían, pero posiblemente con cambios en lo laboral.

Las leyes laborales de Perú y España se basan en los derechos del trabajador, en el Perú no es una sola, esto quiere decir que existen diferentes regímenes de

trabajo es así como por ejemplo las personas que trabajan para el Estado se van a encontrar bajo el D.L. N.º 276, en cambio las personas que trabajan en el sector privado estarán bajo el D.L. N.º 728. En la actualidad en España la ley que rige es Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, esta es la norma principal que guía los derechos de los trabajadores en España. (Instituto de ciencias Hegel, 2021).

Muchos de los problemas de desigualdad que experimentan las mujeres en el trabajo son a raíz de la discriminación laboral contra ellas, una de estas es la brecha salarial que muestra que los hombres ganan más que las mujeres por trabajos similares o de igual valor, las mujeres también enfrentan el techo de cristal junto al suelo pegajoso, ya que ven cómo sus carreras se estancan y no pueden avanzar, otro factor por el cual sufren discriminación es por el hecho de ser madres, esto se debe por que se dedican a cuidar a los hijos, algún familiar dependiente y el mismo hogar, es por ello quienes sean las que más recurran a la reducción de jornada, lo que implicaría una disminución de salario, así mismo el acoso sexual o por razón de sexo también supone una forma de discriminación laboral hacia la mujer, pero no son las únicas modalidades ya que las mujeres de otras culturas o de grupos minoritarios como las mujeres trans o con discapacidad también enfrentan problemas de discriminación en el trabajo. (Grupo Atico 34,2022).

Al igual que en España, la mujer en el Perú experimenta discriminación laboral a pesar de que muchas de ellas se encuentran realizando trabajos informales dedicándose a la venta ambulante, agricultura y trabajadoras del servicio doméstico, oficios de los que necesitan menor cualificación, en el caso de que se realicen trabajos formales, los empleadores evalúan la contratación de mujeres por los altos costos laborales que debe asumir la empresa en situaciones especiales, como el embarazo. (EY Perú, 2017).

Según la OIT informa que las trabajadoras del hogar son quienes tienen menos acceso a trabajos formales y son quienes se encuentran bajo condiciones precarias y con salarios bajos. En Perú, el 78% de las trabajadoras del hogar

perciben un salario inferior a la mínima legal (S/1,025); y el 45% de ellas trabaja más de 48 horas semanales. (CARE Perú,2023).

En España el sector de las mujeres dedicadas laboralmente al servicio doméstico llevaban décadas sin ser reconocidas por los despidos arbitrarios a los que eran expuestas lo que conllevaba a no poder recibir ninguna prestación por desempleo ya sea al término de un contrato o por despido mismo, una razón por la que carecían de esta prestación era al régimen de cotización especial de la seguridad social al que pertenecían, al ratificar el convenio de 189 de la OIT, queda extinta el disentimiento, una modalidad de despido en la que el empleador no daba una causa al despido y no lo comunicaba como era debido. (La información, 2022).

En Perú, las mujeres todavía se enfrentan a múltiples obstáculos y disparidades que impiden su inclusión completa y justa en el ámbito laboral.

El Informe Técnico de Situación Laboral en Lima Metropolitana, realizado por el (INEI) entre los meses de enero a marzo del 2023, indica que el 54.6% de los habitantes que no trabajan es el género femenino, colocando a las mujeres con un 8.7% de desempleo, siendo más alto que la tasa de desempleo de los varones. (Infobae, 2023)

Como se puede apreciar la investigación aborda la realidad de la precariedad laboral que tienen las mujeres en algunos países -de la región, como también se ve la diferencia que el mayor número de desempleados son las mujeres, es así cómo se sugieren nuevas políticas de inclusión en el sector laboral. Por lo tanto, se plantea la siguiente interrogante.

¿Cómo se presenta la discriminación laboral femenina en Perú y España, 2023?

Teniendo la justificación teórica, donde el motivo que nos llevó a desarrollar la presente investigación es de dar a conocer la discriminación laboral femenina en la actualidad en Perú y España dada la situación existente en diferentes ámbitos laborales, conoceremos que el sector vulnerable en la población activamente laboral es la femenina. Teniendo como categoría la discriminación laboral femenina.

En base a la justificación práctica esta investigación se realizó por que trataremos de conocer el problema paralelamente y alcanzar algunas recomendaciones para la discriminación laboral femenina, aplicando en la sociedad una mayor igualdad de género, así se podría tratar evitar que siga siendo víctima en alguna medida de la diferencia laboral respecto al hombre.

A través de la justificación metodológica de esta investigación, se elaboró una guía de análisis documental, entrevistas dirigidas a mujeres laboralmente activas y se recogió datos de otras investigaciones que nos ayudó a corroborar la realidad de la discriminación laboral que se suele presentar en la sociedad.

Como objetivo general de este trabajo planteamos dar a conocer la discriminación laboral femenina en Perú y España 2023. Se debió tomar en cuenta las diferentes modalidades de discriminación hacia las mujeres, quienes debieron tener las mismas posibilidades en procesos de selección, remuneración, capacitación; para así obtener el mismo trato y oportunidades en función de su puesto de trabajo de manera profesional o interprofesional. Así mismo para detallar el objetivo, tenemos a continuación los siguientes específicos: Identificar las modalidades de discriminación laboral hacia las mujeres; reconocer las causas de discriminación laboral femenina. Además, identificar las sanciones para la discriminación laboral femenina.

II. MARCO TEÓRICO

A través del marco teórico podemos conocer diferentes informaciones nacionales e internacionales con referencia al tema de investigación.

Sobre los antecedentes internacionales Zárata et al. (2022) se refirieron que esta discriminación laboral proviene de la cultura mexicana, de mitos y creencias sobre las mujeres, que para ellos significó que deberían realizar trabajos de oficina, comerciales o doméstica. Se utilizó el método cualitativo para llevar a cabo esta investigación. Teniendo como objetivo conocer las razones, los logros, los obstáculos y los desafíos en el proceso de incorporación laboral de las mujeres que trabajan en empresas dedicadas a la industria de la construcción. El enfoque de esta investigación proporcionó una perspectiva sobre la discriminación que persistió en el entorno laboral de la construcción, ya que se cree que es un ámbito exclusivo para hombres. El resultado de una investigación a 25 mujeres que trabajaron en ingeniería civil, arquitectura y diseño en el estado de Guanajuato arrojó que 15 eran solteras, 10 casadas, tenían en promedio dos hijos, habían cursado estudios profesionales y tenían una edad entre los 23 y los 40 años. En la actualidad, las mujeres tienen la oportunidad de estudiar lo que quieran, sin embargo, cuando se trata de ingresar al mundo laboral, particularmente en la construcción, es un desafío para ellas ejercer su carrera, ya que se consideró que no son adecuadas para dar órdenes, o se les asignó trabajos de oficina.

Chávez y Ríos (2014) nos indicaron que las mujeres están más involucradas en la vida política, la educación y el mercado laboral. Aunque las mujeres se esfuerzan por ingresar a diversos mercados y luchan constantemente por alcanzar la equidad frente a sus compañeros y ser reconocidas por la sociedad y a pesar de ello todavía sufren discriminación. La finalidad para concluir el grado de rechazo por cuestiones de ser mujer que se observó en las siete áreas metropolitanas de Colombia entre 1984 y 2010, se evaluó un modelo probabilístico de respuesta cualitativa. En contraste, estos estudios mostraron cómo los empleadores y empresarios decidieron si promover o no, a los trabajadores al analizar una variedad de factores determinantes, como la productividad y el individuo, así mismo basados en creencias sesgadas sobre el rendimiento laboral de las mujeres. Debido a que los hombres son los que tienen

la mayor capacidad de llegar a ascender laboralmente, se pudo observar que la ciudad no juega un papel importante en los cambios en la composición del fenómeno techo de cristal. Con base en lo mencionado anteriormente se ha encontrado que la mujer es aceptada en el mercado laboral a un nivel diferente al del hombre. Esto se debió a que las empresas prefirieron mano de obra de varones antes que, de mujeres, ya que se creyó que el empleo de mujeres implicaba mayores costos y restricciones para desempeñar ciertos roles.

Así mismo, Fondevila (2008) nos afirmó que el mobbing es una conducta negativa entre los superiores en un entorno laboral, motivando que la afectada sea sometida a diferentes tipos de agresión, de manera sistemática, directa o indirecta, por un período prolongado de tiempo. En todo el mundo, hay patrones comunes para este fenómeno, pero cada cultura lo ve de manera diferente, en México, el acoso laboral más común es el congelamiento, que consiste en ignorar y dejar pasar a la víctima. Esta investigación adquirió como objetivo la recopilación de datos e información para desarrollar estrategias institucionales contra el acoso laboral. Aunque no se han realizado estudios que puedan evaluar los resultados de las medidas para combatir el acoso en el entorno laboral, se emplearon técnicas de investigación cualitativas que aplicaron un estudio exploratorio de las ideas individuales acerca de los directivos, jefes y empleados de instituciones públicas. En general, la autoestima y el reconocimiento de las demás víctimas se vieron directamente afectados por el mobbing provocando el temor a represalias en el trabajo, es decir, será aislado, marginado y posiblemente rechazado.

En referencia a los antecedentes nacionales en la zona de Sicaya, los investigadores Manrique, et al. (2019), nos mostraron que históricamente, la mujer andina ha sido un importante aliado para el mundo rural, ya que de esta manera ayudaba en la economía familiar. Sin embargo, la implicación femenina en el trabajo agrario es estar expuesta a prácticas discriminatorias y excluyentes. En el Valle del Mantaro, se pudo observar a decenas de mujeres, trabajando en la agricultura, y muchas de ellas fueron víctimas de esas malas prácticas por parte de quien las contrató y en algunas ocasiones por parte de sus propios compañeros. El motivo de esta investigación fue dar a conocer las formas en que

las mujeres dedicadas a los trabajos agrícolas fueron vulnerables a soportar discriminación laboral. Se realizó una investigación cualitativa sobre el modelo etnográfico y para ello se escogieron a una decena de mujeres, solteras, algunas con hijos, que trabajaban para un empresario y estaban sujetas a algún hecho discriminatorio. Durante su tiempo libre, se llevó a cabo una entrevista exhaustiva en esas mujeres, así como su conducta durante las labores en el campo y la atención de sus hijos. Se pudo ver que el sexo femenino experimentó discriminación laboral por género cuando fueron tratadas de manera despótica y que recibieron salarios diferentes a de los trabajadores varones.

Coloma y Vilela (2022), nos manifestaron que a pesar de que vivimos en el siglo XXI, las mujeres todavía realizan la mayoría de las tareas domésticas en las familias, lo que jugó un papel importante en su acceso y permanencia en el ámbito laboral. La Constitución de 1993 estableció que el Estado debe priorizar el trabajo y brindar protección especial a las madres trabajadoras. Esta debe ser reflejada en políticas nacionales que aborden problemas como la discriminación, la informalidad, el desempleo y la desigualdad. Así mismo, se observó una discriminación evidente hacia las mujeres en cuanto al acceso a puestos de liderazgo en las empresas, los cuales eran ocupados en mayor medida por trabajadores varones. Se mencionó como objetivo establecer iniciativas enfocadas en la economía femenina, y controlar la distribución de subsidios para grupos específicos, como mujeres jóvenes, mujeres en situación de vulnerabilidad. En nuestro país todavía no se ha implementado lo suficiente para mejorar sus derechos laborales en termino cualitativo. En conclusión, la discriminación laboral femenina sigue existiendo a pesar de que haya leyes que las amparen, aunque la mujer acceda a puestos directivos que fueron ocupados en su mayoría por hombres, su salario siguió siendo inferior a la de otro directivo.

Guevara et al. (2022), nos plantean que el racismo es un problema que en la actualidad provoca formas de violencia y desigualdades sociales, lo que tiene un impacto directo en las experiencias y la clase de vida de las personas afrodescendientes, la discriminación laboral es una de las formas en que este sistema se expresa utilizando con frecuencia categorías estéticas como la "buena presencia" en los centros de trabajo para alegar la discriminación a

personas que, posiblemente, no encajan en un ambiente laboral. El fin de este artículo es observar algunas experiencias de discriminación laboral de jóvenes afroperuanos que trabajan en Lima Metropolitana debido a su cabello afro rizado. Esta investigación se basó en el método cualitativo. En conclusión, los participantes de este estudio concordaron que se mira mucho la apariencia física, en algunas veces sin importar la experiencia o capacidad de quien aspira el puesto de trabajo.

Muñoz y Pangol, (2021), nos señalan en su investigación que, Ecuador ha enfrentado la tarea de asegurar la legitimidad del cumplimiento de las medidas de acción que garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esta investigación examina cómo la ley ecuatoriana positiviza los derechos humanos en relación con la igualdad y no discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, la técnica empleada incluyó un enfoque mixto, que permitió evaluar la situación laboral de las mujeres en Ecuador. Como conclusión podemos decir que el rechazo de la mujer en su entorno de trabajo es un problema de justicia distributiva y dignidad humana, y su eliminación hará que las mujeres sean beneficiadas a recibir un trato digno en sus trabajos para poder lograr alguna ambición personal y aunque haiga un avance normativo sobre la igualdad de género en lo laboral aún se encuentra el trato diferente entre hombres y mujeres.

Velázquez y Díaz, (2020), nos expresan a través esta investigación que tiene como objetivo el análisis de la actualidad sobre la violencia a la que son sometidas las trabajadoras en México, al ser víctimas de discriminación y por la desigualdad laboral por ser mujeres en sus lugares de trabajo, siendo agraviadas por parte de sus jefes y sus mismos compañeros. El enfoque cualitativo mostro un resumen de la violencia laboral, la objetividad de las mujeres que ejercen sus labores y la condición de la norma actual. A modo de conclusión podemos apreciar que las mujeres mexicanas siguen siendo susceptibles hacer discriminadas laboralmente por motivos socioculturales que se han enquistado durante años y son las autoridades quienes deberían reconocer este problema para empezar a erradicarla de la sociedad.

García y Tapias, (2013), en su investigación examinan la estructura laboral en el ámbito de la salud en Colombia desde una perspectiva de género tomando en cuenta la discriminación y la exclusión, en ambas categorías se han utilizado datos cualitativos, la que arrojó como resultado que las mujeres sufrieran discriminación en sus salarios y cuando son promovidas para ocupar otro cargo en su ámbito laboral, muestran un bajo rendimiento en sus labores lo que afecta en su inclusión, dignidad e independencia de las mujeres trabajadoras quienes son afectadas de manera desproporcional. La equidad en la salud se ve limitada por la modalidad de cómo se gestionan los recursos humanos en el sector, en consecuencia, debido a esta situación se refleja el constante esfuerzo del gobierno colombiano para erradicar la discriminación y asegurar resultados justos sin discriminación de género en el entorno laboral.

Linthon y Méndez, (2022), argumentan que esta investigación tiene como propósito evaluar la diferencia de salarios y empleo de hombres y mujeres en el ámbito laboral público y privado en Ecuador, utilizando el método de descomposición Blinder-Oaxaca (1973) donde se obtuvo como resultado la ventaja salarial en favor de los hombres y como la discriminación va llevando a aumentar la brecha, los investigadores recomiendan que las autoridades estatales debieron tomar en cuenta en aminorar las disparidades entre trabajadores y trabajadoras, enfocándose en afrontar de como la mujer es discriminada en su entorno laboral. En consecuencia, la discriminación que experimentan las mujeres es el motivo primordial para que hubiese desigualdades salariales en el mercado laboral ecuatoriano.

Zambrano et al, (2022), declaran que, en las zonas rurales de Ecuador es común encontrar maestras de grados múltiples en educación, la falta de reconocimiento por parte de las autoridades provoca una discriminación en contra de ellas a nivel institucional. Esta forma de trabajar en zonas rurales afronta retos complicados y distintos a lo habitual en ocasiones se les otorga diferentes grados (1-7) de enseñanza principal por parte de una sola docente, la mayoría de estas educadoras son mujeres quienes ignoran las situaciones sociales de estas poblaciones y en muchas circunstancias carecen de las capacitaciones necesarias, este estudio tiene como objetivo ser la voz de siete maestras

unidocentes de la región costera de Esmeraldas, el método utilizado fue el cualitativo centrándose en el punto de vista de las trabajadoras sobre prioridad, experiencia, etc. El día a día de estas trabajadoras puede estar marcada por la sensación de soledad, una dificultosa convivencia en lugares donde existe una complejidad cultural, machismo, discriminación de género, racial y dependiendo de la localidad de donde procedan.

Velázquez et al, (2020), se refieren que la investigación realizada es el resultado de la evaluación e intervención en factores de riesgos psicosociales, teniendo como objetivo determinar la condición laboral de las trabajadoras del hogar en México y sus percepciones sobre cómo son tratadas por sus empleadores, para esta prueba se incluyó a 404 empleadas de hogar de México, un alto porcentaje de estas trabajadoras carecen de algún beneficio laboral, un 23.7% tuvieron falta de respeto hacia ellas. Para concluir se apreció que las trabajadoras del hogar siguen siendo vulnerables, a quienes no se les reconoce sus derechos legales enfrentando discriminación y maltrato, percibiendo sueldos muy por debajo a diferencia de otros empleos, esto es fortalecido cuando se generaliza que este trabajo solo puede ser desempeñado por mujeres.

Herrera et al, (2022), argumentan que, en Ecuador, la discriminación sigue siendo un problema persistente al que las mujeres trabajadoras enfrentan en la actualidad, ven dificultades a las que tienen que hacer frente en comparación con los trabajadores masculinos en sus lugares de trabajo, esta investigación tiene como objetivo saber el impacto que tiene la ética con respecto a la discriminación que pasa la mujer internamente en las empresas del Ecuador, la metodología utilizada desde un enfoque descriptivo según los hallazgos de los análisis, aparecieron desigualdades en las estadísticas debido a las altas tasas de mujeres sin empleo, en cuanto al tema de discusión se abordan los problemas de discriminación en el lugar de trabajo y en mayor número a mujeres debido a diversos factores, por último se llega a la conclusión de que a pesar de las leyes establecidas no se ha logrado erradicar completamente la discriminación hacia las mujeres en el lugar de trabajo esto se ha considerado un inconveniente para muchas trabajadoras que deben ser remuneradas de acuerdo con las leyes.

Carrasquero (2020), en su investigación nos define que la discriminación múltiple en la UE no es para nadie una novedad, particularmente son las mujeres el género más vulnerable debido a una serie de factores, todo esto incluidos en modelos negativos y profundamente arraigados en nuestra sociedad desafortunadamente, aunque se ha reconocido diferentes tipos de discriminación hacia las mujeres en los últimos años, en la práctica no existe un enfoque interseccional efectivo, el objetivo de este estudio es examinar las diversas medidas tomadas por la UE para abordar los casos de discriminación contra las mujeres, en consecuencia mientras se tenga pleno conocimiento sobre este asunto se podrían obtener resultados favorables e implementar nuevas ideas que contesten a un punto de vista global.

Martínez y Camacho, (2017), destacaron que el objetivo de su estudio es reconocer con regularidad los modelos, manías y diferentes maneras de como la mujer es discriminada laboralmente en Latinoamérica. El método de la investigación se basó en la revisión documental de publicaciones de revistas indexadas, la investigación realizada fue de forma descriptiva. En resumen, los autores han coincidido de manera unánime que cuando se ha visto la implicación de las mujeres queriendo ser participativas asumiendo funciones de responsabilidad en el ámbito laboral, no fueron tomadas en cuenta y en consecuencia siguieron desempeñándose en cargos de menor jerarquía, este hecho es comúnmente conocido como techo de cristal.

Flego y Ortega, (2020), en su investigación nos manifestaron cómo las mujeres dieron a conocer sus quejas por parte de diferentes organizaciones en favor de ellas, en la que sugirieron que se siga indagando sobre las desigualdades laborales que sufrieron las trabajadoras en sus centros de trabajo, para este estudio se tomaron en cuenta a dos trabajadoras que entrevistaron, quienes contaron su experiencia en el ámbito privado, coincidiendo sentirse discriminadas en sus salarios por razones de género. El objetivo principal de este estudio es investigar acerca de las condiciones laborales que enfrentaron las mujeres durante sus periodos de trabajo. El enfoque utilizado fue de tipo cualitativo, en resumen, se apreciaron que aun persiste en la sociedad la creencia de que ser mujer está relacionado con ser madre, echo que puede ser

utilizado como excusa por empleadores hombres para discriminar a la mujer al para preferir aspirantes varones para optar por un puesto de trabajo.

Para entender el concepto sobre discriminación es necesario conocer su origen etimológico, podríamos decir que esta palabra procede del latín *discriminatio*, derivado del verbo *discriminare* que se traduce como distinguir, por lo tanto, la discriminación es aquel acto de discriminar en la que se trata de manera desigual o excluyente a personas por distintos motivos los cuales podrían ser por género, creencias religiosas, política, raza o de algún otro tipo. Al discriminar se genera desigualdad de esta manera se da una causa injusta y merma el acceso a poder tener una oportunidad en cualquier ámbito, es así como una persona, un grupo de personas o algunas colectividades de mayor número resultarían perjudicados por la intervención de un tercero. (Pérez y Merino, 2022)

Podemos entender por discriminación laboral al distinto trato que puede recibir un trabajador en su ámbito laboral dentro de su centro de trabajo por parte de sus empleadores y sus propios compañeros, esta situación afecta en el trabajador de manera profesional, algunas veces salarial y moralmente, por que en ocasiones no guardan relación con su desempeño en el trabajo recibiendo una consideración desventajosa con relación a su categoría o sus derechos como trabajador, otras maneras de discriminación laboral se suelen presentar por motivos ajenos al trabajo, entre ella tenemos: por raza, religión, sexo, edad, discapacidad, inmigración; estas malas prácticas afectan a la imagen de la empresa y su reputación como si misma. (Bizneo, 2023)

La discriminación directa se hace clara y visible cuando el trato es bastante notorio y a diferencia del resto de los demás trabajadores, será acosado de manera constante forzando su despido por motivos ajenos a lo laboral, a modo de ejemplo vemos como una mujer por motivos de maternidad o embarazo puede experimentar tratos desfavorables originando una discriminación directa por razones de sexo. (WTW, 2023)

La forma de discriminación indirecta pareciera ser una situación laboral de manera neutral en realidad esta esconde prácticas discriminatorias la misma que causa una desventaja específica al trabajador en comparación a sus

compañeros debido a una de las causas de discriminación mencionadas anteriormente. (WTW, 2023)

Habiendo tenido un concepto sobre la discriminación laboral la cual consistía en la diferencia de trato hacia un empleado, entonces podemos entender que por discriminación laboral femenina sería el trato que se produce por el simple hecho de ser mujer, la discriminación que experimentan en el ámbito laboral pasa por que tienen la creencia que son menos eficaces y de capacitación inferior a sus compañeros varones por ser mujeres, esta discriminación suele ser reflejada en su salario que es inferior a la de sus compañeros a pesar de desempeñar las mismas funciones.

Aular, (2022), en relación con su investigación sobre la discriminación que experimentaron las mujeres en el ámbito laboral al quedar embarazadas, debido a ello las empresas se plantearon realizar alguna modificación sobre su funcionamiento de manera temporal, este estudio tuvo como objetivo que se conociera a través de los relatos vividos por estas mujeres quienes fueron discriminadas laboralmente a pesar de su condición de mujer en estado de gestación. El enfoque que se utilizó fue cualitativo, de manera descriptiva, se realizaron entrevistas a mujeres embarazadas quienes fueron discriminadas en Caracas y el Estado de Miranda en Venezuela, como consecuencia de este tipo de discriminación se sintieron afectadas de forma psicológica, laboral y económicamente. En consecuencia, se conoció que este mal accionar sigue ocurriendo en diferentes ámbitos laborales, por esta razón se sugirieron a las administraciones públicas y privadas concienciarse sobre estos actos reprobables en favor de las agraviadas.

Es así como Rochin, (2023), nos mencionó que el objetivo de su investigación tiene como propósito prever que las mujeres de la región de Zacatecas, México no sean discriminadas, concretamente en sus centros de trabajo. Para el resultado alcanzado se utilizó un enfoque cualitativo e indico que un 44 % de las trabajadoras entrevistadas fueron discriminadas laboralmente. Este resultado busco que se implementaran acciones precisas y así tener conocimiento sobre la equidad de género, promoviendo la ecuanimidad en las empresas, evitando que la mujer sea discriminada, fomentando estas conductas en las instituciones

públicas y privadas. La finalidad de este estudio es dar a conocer la dificultad que enfrentan a diario las trabajadoras cuando son discriminadas en su entorno de trabajo, ayudando que hombres y mujeres puedan gozar de las mismas posibilidades. En conclusión, este proyecto busco promover cambios positivos y duraderos en esta región mexicana, ayudando a incorporar y respetar a la mujer en todos los ambientes laborales.

Chacón, (2011), sostiene que la participación de la mujer se ha incrementado de forma eficaz en el ámbito laboral, a pesar de ello no reconociendo sus capacidades de desempeño en el trabajo a diferencia de los hombres. A través de la investigación se conoció la participación de la mujer a nivel profesional en materia laboral, se tuvo como objetivo saber cómo es discriminada salarialmente a comparación de los varones, esto ayudo a que se establecieran medios que garantizaron el cumplimiento de las normas existentes y así se contribuyó para que hombres y mujeres tuvieran una misma condición y oportunidad al opositar a un puesto de trabajo. El enfoque que se utilizó fue cualitativo, por último, aunque las autoridades públicas y privadas conocen lo importante de la mano de obra femenina sigue habiendo discriminación hacia la mujer en sus puestos de trabajo, en algunas oportunidades al no ser capacitadas o no siendo tomadas en cuenta para ocupar cargos de responsabilidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este proyecto de investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, el cual estuvo basado mediante entrevistas a mujeres que se encontraban laborando en Perú y España, donde nos expusieron sus experiencias vividas en sus entornos laborales, así mismo se recopiló información en revistas indexadas, libros, etc. Estos datos son legítimos y veraces siendo de tipo básica y de diseño descriptiva. En las ciencias sobre la conducta del individuo y la sociedad, (Piza et al, 2019) nos dieron a conocer el concepto de forma general del enfoque cualitativo, el método con el que valoró las técnicas que son de importancia para los investigadores en la recopilación de información.

En esta investigación jurídica descriptiva se indicó como el estudio se enfocaba a la realidad tal como es, así nos lo determina Tantaleán, (2015), que esta clase de investigación se enfoca en comprender la realidad en un entorno espacio-temporal específico, por lo que se utiliza el término "descripción". Esto es enfocado a descubrir las características del suceso que se está evaluando.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Como categorías y subcategorías en esta investigación se pueden apreciar en el siguiente cuadro:

Categorías	Subcategorías
La discriminación Laboral Femenina	<ul style="list-style-type: none">• Discriminación laboral directa• Discriminación laboral Indirecta• Infravalorar la labor femenina• Brecha Salarial• Techo de cristal

Fuente: Elaboración Propia

3.3. Escenario de estudio

Esta investigación tuvo como escenario dos países, Perú y España; debido a que se eligió como tema: la discriminación laboral femenina en Perú y España, el estudio se realizó en las ciudades de Lima y Madrid, teniendo en cuenta los tipos de discriminación que experimentan las mujeres en ambos países así mismo teniendo como mecanismo contra cualquier tipo de discriminación el convenio 154 de la OIT, la que refiere a promover la igualdad de oportunidades eliminando cualquier tipo de discriminación en el entorno laboral.

3.4. Participantes

Esta investigación tuvo como participantes a 4 mujeres trabajadoras que laboran en empresas dentro de la comunidad de Madrid, 4 mujeres trabajadoras peruanas, quienes se desempeñaron realizando trabajos al igual que sus compañeros varones, algunas de ellas trabajan de forma directa al público, las participantes concordaron que alguna vez sintieron discriminación en su ámbito laboral, así mismo se contó con la colaboración de 4 abogados.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en esta investigación fueron:

Técnicas	Instrumentos
Encuestas	Cuestionarios
Análisis documental	Guía de análisis documental
Entrevistas	Guía de entrevistas

Fuente: Elaboración propia.

Así mismo, (Alegre, 2022), nos refiere que el análisis de las diferentes técnicas e instrumentos que se utilizaron en la investigación cualitativa

condujeron a la utilización de métodos comunes, por lo tanto, las investigaciones se realizaron a través de entrevistas, encuestas y observaciones las mismas que tuvieron propósitos específicos que se adecuaron a la problemática particular del artículo.

De la misma manera, (Sánchez, 2022), afirmó que para la recolección de datos en una investigación se debió buscar diferentes fuentes, para ello se emplearon cuestionarios, entrevistas y análisis, posteriormente se empleó los métodos en beneficio del estudio realizado.

3.6. Procedimiento

Para la investigación en curso se elaboró una entrevista tomando en cuenta las categorías y subcategorías de la investigación, la misma que fue elaborada constando de 13 preguntas, de igual forma se obtuvo el beneplácito oportuno de los participantes, en referencia al formulario de preguntas, que se elaboraron en conformidad al interés de la investigación.

3.7. Rigor científico

A continuación (Arias y Giraldo, 2011) sostuvieron que los temas de rigor en la búsqueda de información son materia de importancia para quienes estudian la metodología de investigación, así se pudo observar la situación del rigor en la investigación cualitativa, el método conveniente, la diferencia de cómo se interpretó y la manera de su aplicación, la ética y la implicación de quien investigó.

De la misma manera (Castillo & Vásquez, 2003), se refirió que la cualidad de un análisis es determinante, debido en gran parte, al rigor metodológico que se utilizó. Pero el rigor y la calidad científica de las investigaciones cualitativas pueden evaluarse de acuerdo con una serie de pautas, como la credibilidad, la auditabilidad o confirmabilidad y la transferibilidad o aplicabilidad, siendo fundamentales en lo relacionado con la investigación desde diferentes perspectivas e intereses.

3.8. Método de análisis de la información

En esta investigación se empleó el método inductivo y hermenéutico para su correspondiente análisis, Garrido, (2017), añade que es uno de los métodos más valiosos en lo referente a estudios cualitativos. (Spradley, 2016), diseñó esta estrategia de manera didáctica para así ayudar a los nuevos investigadores en la que uso como técnica principal la recopilación de información a través de la entrevista etnográfica, en tal sentido es importante contar con el apoyo más adecuado para el estudio de las personas en sus centros de laborales, en diferentes lugares donde realizan su vida diaria.

En su artículo según Borjas, (2020), señalo que se utilizó entrevistas abiertas como medio para la recolección de datos y análisis de información desde un punto de vista cualitativo, manteniendo en cada ocasión la lógica, rigurosidad y el sistematismo, propio de un estudio científico. Por lo tanto, se buscaron la forma y el procedimiento adecuados para la obtención del resultado requerido, todo esto con el único propósito de ayudar a la fiabilidad del estudio.

3.9. Aspectos éticos

Como afirma Santi, (2016), la ética se encuentra englobada bajo las ideas como lo privado, confidencial y anónimo, muchos de estos elementos éticos son admitidos por lo general en el marco de la investigación de esta forma serán analizados para conseguir su aplicación en una investigación social, de la misma manera estas investigaciones adquieren caracteres únicos, junto con el respeto a lo privado, dada las diferentes materias que se tratan y los diversos conjuntos de población a quienes se realiza la investigación. La misma tiene como objetivo cumplir con todos los estándares establecidos por el método científico, al mismo tiempo que respeta las limitaciones del enfoque cualitativo respetando a los participantes y a la vez protegiendo la información brindada por los mismos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Como resultado y discusión tenemos en el objetivo general de este trabajo, dar a conocer la discriminación laboral femenina en Perú y España, a pesar de este último ser un país desarrollado se sigue dando la discriminación laboral femenina, en ocasiones directa e indirectamente y lo que sigue siendo un problema en la sociedad, Luque et al. (2018), coincidieron que a pesar de una mayor inclusión de la mujer en el mundo laboral se caracterizaban para desempeñar tareas del hogar. Así se refiere el (Grupo Atico 34, 2022), las mujeres experimentan discriminación laboral a diferencia de los varones por diversas razones al hacer referencia que están capacitadas para realizar labores domésticas, a nivel internacional Zarate et al. (2022) coincidieron en su investigación que las mujeres sufren discriminación laboral al considerarlas que pueden realizar labores domésticas, comerciales, etc. De manera nacional Coloma y Vilela (2022), se refirieron que a pesar de encontrarnos en el siglo XXI la mayoría de las labores domésticas son realizadas por las mujeres.

En el primer objetivo que es identificar las modalidades de discriminación laboral hacia las mujeres, una de las modalidades que diferencia a los hombres de las mujeres es la brecha salarial, de manera internacional según Chávez y Rios (2014), mencionaron un factor que discrimina a las mujeres en sus trabajos, este fenómeno conocido como techo de cristal, la que impide ascender a las mujeres a pesar de encontrarse capacitadas en desempeñar otros cargos, pero para algunos empresarios no es bien visto, es por ello por lo que prefieren el desempeño de un hombre. Por otra parte, desde el punto de vista nacional para Guevara et al. (2022), concluyeron que en diferentes casos poco importa la experiencia y cualidades de quien por méritos este apto para cubrir un puesto de mayor jerarquía, en este caso una mujer. En su investigación Salas (2019), hizo referencia a la Ley N°30709, la que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, lo que comúnmente conocido como brecha salarial.

Como segundo objetivo específico, reconocer las causas de discriminación laboral femenina, son las diferentes formas o trato que recibe un trabajador en su ámbito laboral directa o indirectamente, pudiendo afectar moralmente, Fondevilla (2008), afirmó que una de las causas de discriminación hacia la mujer

pueden darse por periodos prolongados lo que afecta a la víctima en su autoestima provocando temor a alguna represalia laboral, así mismo Manrique et al. (2019), indicó que las mujeres son tratadas de forma despectiva en sus trabajos por sus compañeros varones a pesar de realizar los mismo trabajos, en la sentencia N°108/2022, de Madrid el magistrado sentenció que hubo un trato desigual, vulnerando el principio de igualdad, reconociendo el trato igualitario salarial de la trabajadora con un compañero que no se estaba dando de la misma manera.

Llegando al tercer objetivo específico. Identificar las sanciones para la discriminación laboral femenina, aquí se mencionó las diferentes sanciones que existen en la actualidad tanto en Perú como en España, y esto es sustentable con la Ley Orgánica 3/2007 en España que promueve la igualdad entre hombres y mujeres, de la misma manera en Perú tiene la Ley N°28983, que es la ley general de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a pesar de haber leyes que promueve la equidad sigue habiendo discriminación laboral femenina. Herrera et al. (2022), ha llegado a la conclusión de que, a pesar de las leyes establecidas en los diferentes países, no se ha logrado erradicar completamente la discriminación hacia las mujeres en su lugar de trabajo, para Tapia (2011), la discriminación tiene sanciones tanto para Perú como para España en el Art. 314 del código penal español indica que sanciona la discriminación con 6 meses hasta 2 años privando de su libertad o multas que van desde los 12 meses a 24 meses y en el código penal peruano en el Art. 323 indicó que toda persona que discrimine por razones de genero u otras características sería privado de su libertad entre 2 y 3 años o prestando servicio de obra social. Coloma y Vilela (2022), mencionaron que La Constitución de 1993 estableció que el Estado es quién debe priorizar el trabajo y brindar protección especial a las madres trabajadoras. Esta debe ser reflejada en políticas nacionales que aborden problemas como la discriminación, la informalidad, el desempleo y la desigualdad.

En este punto se realizó las entrevistas con un total de trece preguntas a mujeres trabajadoras que de alguna u otra manera sintieron y vieron la discriminación en sus puestos de trabajo, ya sea por compañeros o empleadores, las cuales

arrojaron los siguientes resultados. Como objetivo general de este trabajo planteamos dar a conocer la discriminación laboral femenina en Perú y España, 2023, donde se realizó tres preguntas que son las siguientes. 1. ¿Considera usted que la discriminación laboral afecta más a las mujeres que a los hombres en la actualidad? SI, NO ¿Por qué?, 2. ¿Conoce usted las razones de la discriminación laboral femenina de su país? SI, NO ¿Por qué?, 3. ¿Considera usted que la discriminación laboral femenina es un problema en la sociedad? SI, NO ¿Por qué?, para el objetivo específico 1: Identificar las modalidades de discriminación laboral hacia las mujeres. Se realizaron las siguientes cuatro preguntas 4. ¿Cuáles son las diferentes modalidades de discriminación laboral hacia las mujeres? 5. ¿Conoce usted por qué se da la brecha salarial entre las mujeres y hombres? SI, NO ¿Por qué?, 6. ¿Conoce usted que, el acoso, también forma parte de la discriminación laboral femenina? SI, NO ¿Por qué?, 7. Cuando las mujeres se encuentran para desempeñar altos cargos y no son promovidas, se le conoce como techo de cristal y es otra forma de discriminación laboral. ¿Por qué sucede esto?, para el objetivo específico 2: Reconocer las causas de discriminación laboral femenina, se realizaron tres preguntas a continuación, 8. ¿Cuáles son las causas de discriminación laboral femenina?, 9. ¿Cree usted, que el hecho de ser mujer es una causa principal para ser discriminada laboralmente? Si, No ¿Por qué?, 10. ¿Sabe usted, que tener diferente cultura, raza, edad o alguna discapacidad, es motivo de discriminación laboral femenina? Si, No ¿Por qué?, y como objetivo específico 3: Identificar las sanciones para la discriminación laboral femenina, se realizaron las siguientes tres preguntas orientadas a abogados en la materia, 11. ¿Conoce usted que son más las mujeres quienes solicitan reducción del horario laboral y sus ingresos se ven afectados? SI, NO ¿Por qué?, 12. ¿Qué indica la legislación española y/o peruana sobre la discriminación laboral femenina?, y la última pregunta. 13. ¿De qué manera se sanciona la discriminación laboral?

Iniciando con los resultados arrojados en las entrevistas tenemos:

Las respuestas a la primera pregunta a los especialistas Torrejón, Martínez, Ramos, Siu (2024), indicaron que históricamente las mujeres se enfrentaron a retos y desafíos, discriminándolas a realizar labores del hogar, cuidado de los

hijos o familiares a cargo, así mismo como el ante, durante y después del embarazo son vulneradas en comparación a sus compañeros varones.

De las trabajadoras entrevistadas en España, en este caso Astorga, Zambrano, Vargas y Santos (2024), coincidieron de manera afirmativa que las mujeres trabajadoras son discriminadas laboralmente y subestimadas porque se ve que algunas labores son mejores ejercidas por un hombre a comparación de la mujer y del hecho que por ser mujer pueden posteriormente optar por la maternidad lo que para algunas mujeres causan baja desde el inicio de su embarazo o al final de este así como en la lactancia, entre otros.

Para las trabajadoras peruanas también coincidieron afirmativamente Ramos, Tenorio, Ingaruca y Zevallos (2024) nos indicaron que la discriminación se da muchas veces por el esfuerzo físico que supuestamente realizaron más hombres que las mujeres y por ello recibieron más remuneración, como ascensos por el mismo puesto de trabajo.

En la segunda pregunta los especialistas Torrejón y Martínez (2024), indicaron que si conoce las razones de discriminación y sostuvieron que las mujeres trabajadoras españolas con embarazo de alto riesgo pudieron no tener la seguridad de sus puestos de trabajo al volver de sus respectivas bajas maternales, las especialistas Ramos y Siu (2024) indicaron que conocen las razones de discriminación y coincidieron que estas acciones se dieron por razones, como por el origen de sus regiones, creencias religiosas, por maternidad, discapacidad y otros limitantes.

Las trabajadoras en España Santos, Zambrano y Vargas (2024) respondieron que, si conocen las razones de discriminación cuando mencionaron por razones de tema económico, edad, raza, religión, machismo o cuando algún compañero varón sintió ser desplazado por una mujer en su centro de labores, etc. Astorga (2024) nos indicó que tiene poco tiempo en España y desconoce la discriminación en sus escalas que se pueda dar en el país y su respuesta es basada en forma personal, dentro de su entorno.

Las entrevistadas en Perú Ramos, Ingaruca, y Tenorio (2024) respondieron conocer las razones de discriminación, así mismo coincidieron en decir que

muchas oportunidades se le da al varón desde la familia por desempeñar labores en la se requiere fuerza, así mismo Zeballos (2024) hizo mención que una mujer preparada es capaz de poder atender problemas en la sociedad al igual que un varón.

Para la tercera pregunta los especialistas, Torrejón, Martínez, Ramos y Siu (2024), afirmaron que la discriminación laboral femenina si es un problema en la sociedad, por formación desde las escuelas en donde el respaldo es muy escaso a las profesiones que están indicadas para hombre y que para la mujer no sería el adecuado, por la escasa política de Igualdad hacen que carezcan de oportunidades laborales, de ser promovidas y posibilidades de ascenso.

En las entrevistadas españolas, Vargas, Santos y Astorga (2024), mencionaron de forma afirmativa, que la discriminación laboral femenina es un problema en la sociedad porque se transmite a través de los años por cultura al heredar las ideologías que hace años atrás se pensaba, que la mujer debía servir al hombre realizando las labores del hogar, por la inmigración que carece en algunos casos de preparación académica o documentación en regla, siendo de esta manera vulnerables a tratos discriminatorios.

Siguiendo con las entrevistadas peruanas, Zeballos, Ramos, Ingaruca y Tenorio (2024), afirmaron que, si es un problema en la sociedad, por la alta vulnerabilidad que afecta a las mujeres, al no tener un sueldo equitativo al del hombre y que muchas de ellas son madres solteras que se sintieron limitadas, esto sin importar clase o nivel social.

Al segundo bloque de preguntas que son del objetivo específico 1: que trata de Identificar las modalidades de discriminación laboral hacia la mujer, respondieron las siguientes preguntas:

A la cuarta pregunta siguiendo con los especialistas Torrejón, Martínez, Siu y Ramos (2024), sostuvieron que la alta barrera existencial para acceder al mercado laboral que muchas veces el ingreso más rápido es si tienes a alguien conocido dentro que entregue tu currículum, o en el proceso de selección por raza, cultura, etc, durante el estado de embarazo y maternidad corren riesgo de posibles despidos.

En las entrevistadas españolas Zambrano, Vargas, Santos y Astorga (2024) nos indicaron que las modalidades de discriminación laboral hacia la mujer se pudieron dar de forma económica, raza, la forma de no reconocer un trabajo realizado por una mujer, de menospreciar la toma de decisión por ser mujer, por maltrato verbal al que son expuestas al tener un cargo inferior al del hombre.

Según las entrevistadas peruanas Ramos, Zeballos, Ingaruca y Tenorio (2024), respondieron que las diferentes modalidades han podido ser por género, edad, inferioridad salarial, escasez de oportunidades entre otros.

En la quinta pregunta los especialistas Torrejón y Martínez (2024) dijeron no conocer porque se da la brecha salarial, mientras Siu y Ramos (2024), refirieron afirmativamente que la brecha salarial se da por falta de culminación de estudios, el solicitar permisos para el cuidado de la familia, así mismo la falta de representación de la mujer en roles de liderazgo.

Las entrevistadas españolas Santos, Vargas y Zambrano (2024) nos afirmaron que la brecha salarial entre mujeres y hombres existe por machismo, por cultura al no creer en las capacidades que pueda tener una mujer desempeñando un cargo, dándole prioridad y valor al hombre. Astorga (2024) indicó que no conoce la causa de la brecha salarial entre las mujeres y los hombres.

En las entrevistadas peruanas Tenorio (2024) no conoció por que se da la brecha salarial, pero lo ha escuchado por diferentes medios, mientras Ingaruca, Ramos y Zeballos (2024), indicaron que, si conocen que existe la brecha salarial entre hombres y mujeres, por el pensamiento que tienen de que la mujer realiza trabajos fáciles lo que conlleva a su poco reconocimiento y hace que su salario sea inferior al del hombre.

Siguiendo con la sexta pregunta las especialistas Torrejón, Martínez, Ramos y Siu (2024), afirmaron conocer que el acoso forma parte de la discriminación laboral femenina, ya que en algunas personas puede causar trastorno en la salud mental, así mismo han podido sufrir acoso por razones de raza, cultura, edad, orientación sexual o características personales, del mismo modo pudieron presentarse experiencias que varían según la región o provincias.

Continuando con las entrevistadas españolas Vargas, Santos, Zambrano y Astorga (2024) coincidieron en que si conocen que el acoso forma parte de la discriminación laboral femenina porque en ocasiones pudieron ser acosadas por sus compañeros o jefes ya que el hecho de haberse vestido formalmente, maquilladas y arregladas de manera general pudieron ser vistas como objeto sexual, sintiendo el acoso que muchas veces puede terminar despidiendo a la trabajadora, así mismo dependiendo del autoestima de cada mujer podría sobrellevarlo o caso contrario pudiera sufrir trastornos de ansiedad, depresión entre otros y causar baja en sus centros de trabajo.

En caso de las entrevistadas peruanas Tenorio, Ingaruca, Zeballos y Ramos (2024), coincidieron afirmativamente conocer que el acoso forma parte de la discriminación laboral femenina porque en diferentes ocasiones la mujer es subordinada del hombre pudiendo ser víctima de insinuaciones fuera de contexto como el racismo, bromas, falta de respeto y trato diferenciado en personas indígenas.

Terminando este bloque de preguntas los especialistas Torrejón y Martínez (2024), respondieron no haber sido testigos de esta forma de discriminación, pero afirmaron haber presenciado que muchas mujeres optan por renunciar a la oportunidad de ser promovidas por dar preferencia a su vida familiar, mientras Ramos y Siu (2024), se refirieron al techo de cristal como una barrera invisible para el desarrollo personal y profesional de la mujer, que existen empresas que priorizan que el liderazgo es mejor ejercido por un hombre.

Las entrevistadas españolas Vargas, Santos, Zambrano y Astorga (2024), mencionaron que el techo de cristal es cuando la mujer está capacitada para acceder o ser promovida a un puesto superior y la empresa o los jefes varones no lo hacen porque no quieren verse como subordinados de una mujer o tener a una igual en el mismo cargo, así mismo por machismo pensado que la mujer al tener responsabilidades en el hogar no sería capaz de asumir las responsabilidades o retos en la empresa.

Continuando con las entrevistadas peruanas Ingaruca, Zeballos, Tenorio y Ramos (2024), coincidieron en que muchos lugares de trabajo consideran que las mujeres no se encuentran altamente cualificadas para desempeñarse como

líderes en sus puestos de trabajos y estas empresas son respaldadas por sus políticas internas.

Continuando con el segundo objetivo específico que es reconocer las causas de discriminación laboral femenina, nos indicaron lo siguiente:

La pregunta octava se refirió a las causas de discriminación laboral femenina donde Torrejón (2024), se remitió a que su respuesta ya estaba dada en la pregunta dos, pero hizo mención al art.14 de la Constitución Española, mientras Martínez (2024), nombro causas como sexo, raza, edad, origen, etc. De la misma manera Ramos y Siu (2024), coincidieron en que gran parte de la responsabilidad familiar recaen en las mujeres lo que en muchas oportunidades acorta su proyección profesional, además concluyeron que también se da por creencias religiosas, raza, inmigración, discapacidad, entre otros.

La trabajadora española Santos (2024), se remitió a que la no respondía esta pregunta ya que su respuesta estaba en la opción dos, Astorga (2024) no saber a ciencia cierta, Zambrano y Vargas (2024), indicaron que por cultura, edad, machismo, transgénero, sociedad o capacitación se pueden dar las causas de discriminación.

Las entrevistadas peruanas Ramos, Ingaruca, Tenorio y Zeballos (2024), basaron sus respuestas, básicamente en el machismo ya que, si las mujeres tienen que ausentarse por periodos largos, lo harán aun sabiendo que sus ingresos serán altamente afectados, lo que no se puede ver en el caso de los hombres, también atribuyeron a que por falta de preparación se les ofrece trabajos menos valorados, el estado civil y procedencia de la mujer.

A la novena pregunta los especialistas respondieron, Torrejón (2024) indicó que en España los derechos de los trabajadores están reconocidos por la ley y se cumplen y Martínez (2024), indicó que si por la escasa consideración que se le tiene cuando se desempeña al trabajar. Seguidamente Siu (2024), dijo que por ser mujer no es la causa principal de ser discriminadas laboralmente, porque en la práctica las mujeres se enfrentan a diferentes retos como la brecha salarial, roles tradicionales, poco reconocimiento en sus labores y por desigualdades en la educación. Ramos (2024), refirió que si, al hecho que por ser mujer pudieron

ser discriminadas al sentirse en desventaja con algún compañero en su centro de labor, ya sea por ser subordinada o ver que sus ingresos son inferiores a pesar de poder desempeñar las mismas labores.

En esta etapa de las preguntas, las entrevistadas españolas Zambrano, Vargas, Astorga y Santos (2024), respondieron de forma afirmativa que el hecho de ser mujer era una causa principal para ser discriminada laboralmente, porque una mujer que era madre tenía más probabilidades de darse de baja si el hijo estaba enfermo a diferencia que el padre; sino tenía experiencia laboral no podía acceder a puestos con altas responsabilidades; eran minimizadas aunque hubieron puestos de trabajo que necesitaban más fuerza física pero esto no impediría realizar la labor.

Las entrevistadas peruanas Ingaruca y Ramos (2024), mencionaron que el hecho de ser mujer no es la causa principal para ser discriminada laboralmente porque existe la igualdad de género y que la discriminación laboral debe ser erradicada para que la mujer pueda acceder libremente a un puesto de trabajo, reconociendo sus capacidades para ejercer puestos de liderazgo. Zeballos y Tenorio (2024), respondieron afirmativamente a esta pregunta e indicaron que las habilidades de las mujeres son subestimadas en diferentes lugares de la sociedad, no llegando a reconocer sus esfuerzos.

Y terminando este objetivo con la décima pregunta dónde los especialistas Torrejón, Martínez, Siu y Ramos (2024), afirmaron que el hecho de tener diferente cultura, raza, edad o alguna discapacidad es motivo para que las mujeres padecieran discriminación en sus puestos de trabajo, también dijeron que lo adecuado de las empresas y organizaciones sería fomentar y promover la diversidad y la igualdad de oportunidades a sus trabajadores independientemente de su género, raza, cultura, edad o discapacidad.

Las trabajadoras españolas entrevistadas Zambrano y Santos (2024) indicaron afirmativamente que el tener alguna discapacidad es motivo de discriminación laboral femenina ya que muchas veces la discapacidad no es notoria y los compañeros a su alrededor olvidan que no pueden desempeñar las tareas con las habilidades igualitarias a los demás, Astorga (2024) indicó que si, por el

hecho de ser joven suelen pensar que no alcanzan la madurez suficiente para asumir puestos de mayor responsabilidad, Vargas (2024) mencionó que algunas empresas exigen muchos requisitos que no tienen nada que ver con las funciones a desempeñar.

Las trabajadoras peruanas Zeballos, Ramos y Tenorio (2024), dijeron que conocían que estos motivos discriminatorios hacia la mujer en el ambiente laboral formaban parte de los diferentes tipos de discriminación hacia las trabajadoras destinándolas en algunos casos a realizar un solo tipo de actividad, por ello muchas optan por dedicarse a realizar trabajos informales. Ingaruca (2024), se refirió a la igualdad de género.

Continuando con el tercer objetivo específico que es identificar las sanciones para la discriminación laboral femenina, nos indicaron lo siguiente:

Siguiendo con la undécima pregunta del último objetivo específico, Siu y Ramos (2024), contestaron afirmativamente que sí conocían la reducción de las jornadas laborales solicitadas por el cuidado de familiares a cargo y que por ello sus ingresos se vieron afectados. Mientras que Torrejón y Martínez (2024), nos indicaron que es una decisión personal de cómo cada persona se plantea su proyecto de vida, es algo que la sociedad debe respetar y la ley proteger.

A las entrevistadas españolas Vargas y Zambrano (2024), indicaron de forma negativa por desconocer el derecho a la reducción de jornada laboral, Astorga (2024), indicó que no conoce sobre este derecho, ya que tiene poco tiempo en el país y Santos (2024), manifestó que en la empresa que trabaja son las mujeres las que más solicitan la reducción del horario laboral que va de 1 a 4 horas y sus ingresos disminuyen en la parte proporcional de las horas que haya elegido de reducción, pero esto se ve con las trabajadoras que tienen contrato indefinido a diferencia que una trabajadora de contrato temporal.

Las entrevistadas peruanas Ingaruca, Zeballos y Ramos (2024), indicaron que si conocen que son más las mujeres quienes solicitan esta reducción por tener un familiar a cargo, así como en alguna oportunidad renunciaron a su puesto de

trabajo porque la empresa no les aceptó la petición. Tenorio (2024), indicó desconocer ya que su trabajo es independiente.

En la duodécima pregunta los especialistas Torrejón y Martínez (2024), indicaron que el estatuto de los Trabajadores de España, en su artículo 55 señala que será declarado nulo (por un juez) el despido de una mujer durante el embarazo. El art.35 de la Constitución Española la que menciona el derecho de los ciudadanos al trabajo, la promoción profesional y la remuneración, así mismo la Ley Orgánica 3/2007 que promueve la igualdad entre hombres y mujeres. Siu (2024), mencionó la Ley N°28983, Ley General de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, establece medidas para promover la igualdad de género en todos los ámbitos, incluido el laboral, así como el Decreto Legislativo N°728, contienen disposiciones para prevenir y sancionar la discriminación laboral contra las mujeres y promover la igualdad de oportunidades en el trabajo. Ramos (2024), expresó la ley antes mencionada y la Ley N°27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual que se da en razón a la protección frente al hostigamiento.

Las entrevistadas españolas Santos, Vargas, Zambrano y Astorga (2024), indicaron que desconocían la legislación española es por ello que no respondieron esta pregunta.

Las entrevistadas peruanas Ramos y Zeballos (2024), nos respondieron que la legislación peruana prohíbe la discriminación por razón de género en la Ley N°28983 y la Ley N°27942. Ingaruca (2024), hizo referencia sobre la Ley N°30709 la que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombre y mujeres. Tenorio (2024), indicó que no conoce la legislación peruana.

Y llegando a la decimotercera pregunta la especialista Torrejón (2024), contestó que sí ha habido un despido por vulneración de un derecho fundamental (reconocido en la Constitución Española como tal) y esto se probará en el juicio, el despido puede ser declarado nulo con la consecuencia descrita en el párrafo anterior y en caso de la gravedad se pueda indemnizar por daño moral a la trabajadora. Martínez (2024), menciona el art.314 del penal español que sanciona la discriminación por diferentes causas. Siu y Ramos (2024),

coincidieron que la sanción a la discriminación laboral se puede dar aplicando acciones vía administrativa (SUNAFIL), civil o penal interponiendo una demanda en los diferentes distritos judiciales.

Las entrevistadas españolas Santos, Vargas, Zambrano y Astorga (2024), indicaron que desconocían las diferentes maneras de sancionar la discriminación laboral.

Y por último la entrevistadas peruanas Zevallos, Ingaruca y Ramos (2024), contestaron que la discriminación laboral puede ser sancionada de manera administrativa, civil o penal. En algunos casos, puede alcanzar indemnizaciones monetarias para compensar los daños sufridos. Tenorio (2024), desconoce la manera de sancionar la discriminación laboral.

Descripción de resultados de la técnica de Cuestionario:

En este siguiente paso daremos de manera detallada la encuesta realizada a los especialistas quienes desde su punto de vista indicaron la manera de como se ve la discriminación laboral femenina en sus países.

Iniciando con la primera tabla en la cual se preguntó si considera que la discriminación laboral afecta más a las mujeres que a los hombres en la actualidad, la respuesta obtenida fue en un 100% que la discriminación laboral si afecta más a las mujeres que a los hombres.

Pregunta 1: ¿Considera usted que la discriminación laboral afecta más a las mujeres que a los hombres en la actualidad? SI, NO ¿Por qué?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	4	100%

TABLA 1: La discriminación laboral afecta más a las mujeres que a los hombres en la actualidad.
FUENTE: Aplicación del cuestionario a especialistas del tema.

A continuación, en la segunda tabla nos muestra que los especialistas si conocen las razones de la discriminación laboral femenina en sus respectivos países con un porcentaje del 100%.

Pregunta 2: ¿Conoce usted las razones de la discriminación laboral femenina de su país? SI, NO ¿Por qué?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	4	100%

TABLA 2: Razones de la discriminación laboral femenina en el país
FUENTE: Aplicación del cuestionario a especialistas del tema.

La tercera tabla donde se pregunta si la discriminación laboral femenina es un problema en la sociedad, los especialistas encuestados respondieron afirmativamente en un 100%, indicando que si es un problema en la sociedad.

Pregunta 3: ¿Considera usted que la discriminación laboral femenina es un problema en la sociedad?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	4	100%

TABLA 3: La discriminación laboral femenina es un problema en la sociedad.
FUENTE: Aplicación del cuestionario a especialistas del tema.

De igual manera en la tabla cuatro se les pregunta que cuales son las diferentes modalidades de discriminación laboral hacia las mujeres y un 50% si lo saben, mientras otro 50% no precisa la información.

Pregunta 4: ¿Conoce usted cuales son las diferentes modalidades de discriminación laboral hacia las mujeres?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	50%
NO	0	0%
NO PRECISA	2	50%
TOTAL	4	100%

TABLA 4: Las diferentes modalidades de discriminación laboral hacia las mujeres.
FUENTE: Aplicación del cuestionario a especialistas del tema.

Continuando con la tabla cinco donde los especialistas respondieron de que si sabían porque se da la brecha salarial entre mujeres y hombres el 50% respondió si conocer, mientras el otro 50% informó no conocer.

Pregunta 5: ¿Conoce usted por qué se da la brecha salarial entre las mujeres y hombres?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	50%
NO	2	50%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	4	100%

TABLA 5: Por qué se da la brecha salarial entre las mujeres y hombres.
FUENTE: Aplicación del cuestionario a especialistas del tema.

Seguidamente en la sexta tabla se pregunta si el acoso forma parte de la discriminación laboral femenina en la que los encuestados afirmaron en un 100% que el acoso si es una modalidad más de discriminar a la mujer laboralmente.

Pregunta 6: ¿Conoce usted que, el acoso, también forma parte de la discriminación laboral femenina?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	4	100%

TABLA 6: El acoso, también forma parte de la discriminación laboral femenina.

FUENTE: Aplicación del cuestionario a especialistas del tema.

En la séptima tabla se muestra que el 100% de los especialistas encuestados coincidieron que cuando las mujeres se encuentran preparadas para ser promovidas y desempeñar altos cargos por sus méritos se les discrimina con la modalidad del techo de cristal.

Pregunta 7: ¿Sabía usted que cuándo las mujeres se encuentran para desempeñar altos cargos y no son promovidas, se le conoce como techo de cristal y es otra forma de discriminación?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	4	100%

TABLA 7: Las mujeres para desempeñar altos cargos y no son promovidas, se le conoce como techo de cristal.

FUENTE: Aplicación del cuestionario a especialistas del tema.

Continuando en la octava tabla los especialistas al ser encuestados mencionaron si conocer las causas de la discriminación laboral femenina, en la que coincidieron en un 100% afirmativamente.

Pregunta 8: ¿Cuáles son las causas de discriminación laboral femenina?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	4	100%

TABLA 8: Causas de discriminación laboral femenina.
FUENTE: Aplicación del cuestionario a especialistas del tema.

Seguidamente en la novena tabla los especialistas encuestados concordaron en un 100% que no solo el hecho de ser mujer sea la causa principal para ser discriminada laboralmente.

Pregunta 9: ¿Cree usted, que el hecho de ser mujer es una causa principal para ser discriminada laboralmente?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	4	100%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	4	100%

TABLA 9: El hecho de ser mujer es una causa principal para ser discriminada laboralmente.
FUENTE: Aplicación del cuestionario a especialistas del tema.

En la décima tabla se mostró que el 50% de los especialistas manifestaron que la causa de tener diferente cultura, raza, edad o alguna discapacidad si es motivo para que las mujeres sean víctimas de discriminación laboral, por otro lado, el 50% de los especialistas sostuvieron que estas causas no eran motivo para ser discriminadas en el ámbito laboral.

Pregunta 10: ¿Sabe usted, que tener diferente cultura, raza, edad o alguna discapacidad, es motivo de discriminación laboral femenina?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	50%
NO	2	50%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	4	100%

TABLA 10: Tener diferente cultura, raza, edad o alguna discapacidad, es motivo de discriminación laboral femenina.

FUENTE: Aplicación del cuestionario a especialistas del tema.

En la tabla once el 75% de los especialistas dieron a conocer que son las mujeres quienes solicitan la reducción de sus horarios laborales y así mismo sus ingresos se verían afectados y un 25% no preciso.

Pregunta 11: ¿Conoce usted qué son más las mujeres quienes solicitan reducción del horario laboral y sus ingresos se ven afectados?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	75%
NO	0	0%
NO PRECISA	1	25%
TOTAL	4	100%

TABLA 11: Las mujeres son quienes solicitan más reducción del horario laboral y sus ingresos se ven afectados.

FUENTE: Aplicación del cuestionario a especialistas del tema.

A continuación, en la tabla doce el 100% de los especialistas estuvieron de acuerdo manifestando conocer la legislación en sus respectivos países sobre la discriminación laboral femenina.

Pregunta 12: ¿Conoce usted qué indica la legislación española y/o peruana sobre la discriminación laboral femenina?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	4	100%

TABLA 12: Qué indica la legislación española y/o peruana sobre la discriminación laboral femenina.
FUENTE: Aplicación del cuestionario a especialistas del tema.

Finalizando con la tabla trece se mostró que la mayoría de los encuestados concordaron en un 100% conocer las formas de sancionar la discriminación laboral en sus respectivos países.

Pregunta 13: ¿Conoce usted de qué manera se sanciona la discriminación laboral?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	100%
NO	0	0%
NO PRECISA	0	0%
TOTAL	4	100%

TABLA 13: La manera se sancionar la discriminación laboral.
FUENTE: Aplicación del cuestionario a especialistas del tema.

Para la discusión se consideraron tomar en cuenta los fundamentos teóricos, científicos, los resultados de las entrevistas, las encuestas y la guía documental. Estos fundamentos reforzaron los resultados obtenidos y se ajustaron al objetivo general y específicos de esta investigación.

Objetivo General

Como objetivo general de este trabajo planteamos dar a conocer la discriminación laboral femenina en Perú y España, 2023.

En su investigación Torns y Cáceres, (2021), nos manifestaron de manera acertada sobre la discriminación de género en lo laboral y a través de este estudio mostraron como hoy en día la mujer sigue siendo discriminada laboralmente, aun cuando su asistencia se incrementó en diferentes puestos de trabajo, su presencia aún siguió siendo inferior a la de sus compañeros varones. Del mismo modo mencionaron la diferencia de salarios en comparación a los hombres, la falta de oportunidades en ser promovidas a ocupar cargos de responsabilidad y la discriminación indirecta a las que son expuestas. Así mismo señalaron otros tipos de discriminación laboral, como la raza que afecta de manera directa a las mujeres trabajadoras inmigrantes y la edad como estereotipo de no poder cumplir con las labores encomendadas. De la misma manera, Luque et al (2018), nos afirmaron que en los últimos años se produjo un giro importante en lo referido a la actividad desempeñadas por las féminas en sus empleos, esto a pesar de no haber igualdad entre trabajadores y trabajadoras, agregaron que la mujer se caracterizaba y estaba capacitada para la crianza de niños, con estas ideas se vio claras muestras de como la mujer es discriminada ideológicamente, del mismo modo no dejaron de mencionar que existen ideas que se generaron en torno a la maternidad, lo que motivó discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral.

En la sentencia STS 1908/2014 del Tribunal Supremo de Justicia de Canarias/Las Palmas, se dio a conocer que trabajadores de una misma empresa, pero de diferente departamento laboral y con el mismo nivel salarial según su convenio, se discriminó de forma indirecta a sus compañeras de otra sección en la que todas eran mujeres y percibían una retribución inferior a la de sus compañeros. El magistrado apreció una brecha salarial discriminatoria retributiva. Por lo que sentenció y dio la razón a las camareras de piso, las mismas que pertenecían a otra área en que solo había mano de obra femenina y se sintieron vulneradas al no tener un trato igualitario.

En lo manifestado por los entrevistados Martínez, Torrejón, Ramos y Siu (2024), nos hicieron conocer como la mujer es discriminada laboralmente tanto en Perú y España, consideraron que las mujeres han enfrentado históricamente retos y desafíos vinculados a la discriminación de género en el ámbito laboral en mayor proporción que los hombres, por ejemplo: por su raza, edad, religión, padecer alguna discapacidad, sin dejar de nombrar la brecha salarial que existe en comparación a los hombres y el techo de cristal que se presentan en algunas empresas. Por mucho que se encuentren en diferentes sociedades, a pesar de haber leyes y puedan ser interpretadas de distinta manera, el propósito fundamental es protegerlas contra la discriminación y evitar la desigualdad laboral.

Objetivo Específico 1

Identificar las modalidades de discriminación laboral hacia las mujeres

Según lo expresado por Torrejón y Martínez, (2024), hicieron referencia a una de las modalidades que discrimina a las mujeres trabajadoras, conocida como brecha salarial, y refirieron no conocer las causas de por qué se da, posiblemente debido a no haber llevado casos donde no hubo implicación sobre desigualdad salarial de género. Pero sin embargo por las investigaciones realizadas se dieron a conocer que, por raza, edad, religión, cultura, discapacidad, orientación sexual entre otras los diferentes tipos de discriminación laboral hacia la mujer en España.

Seguidamente Ramos y Siu, (2024), indicaron que la brecha salarial entre hombres y mujeres es un fenómeno complejo multicausal porque existen estereotipos de género arraigados, prejuicios y prácticas discriminatorias en la toma de decisiones salariales, falta de representación de la mujer en roles de liderazgo; interrupciones en la carrera, como las pausas por maternidad, sin dejar de mencionar el tiempo que dedican al cuidado de la familia, así mismo dijeron que son las mujeres quienes enfrentan desafíos relacionados con las responsabilidades familiares lo que muchas veces generaron disparidades salariales, esto ayudó a contribuir a que percibieran salarios inferiores que los hombres. Además, nos indicaron que también se han dado discriminación laboral

femenina por etnia, opinión, género, estado civil, condición económica, padecer alguna discapacidad, entre otros.

Salas (2019), tuvo como objetivo para su análisis tomar en cuenta el efecto que produce la brecha salarial entre hombres y mujeres en Perú y la competencia que tiene el Estado para poder excluir esta manera de discriminación laboral de género, indicando también que esta se produce en la comparación del ingreso medio que perciben salarialmente el hombre y la mujer. Seguidamente abordó la publicación de la Ley N°30709, la que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Finalmente acoto desde su punto de vista que el propósito de esta ley es extinguir las desigualdades en términos salariales, garantizando a que los trabajadores sin distinción de género tengan igualdad en sus retribuciones.

Objetivo Específico 2

Reconocer las causas de discriminación laboral femenina.

Torrejón (2024), comentó que cree que en España no es un país que la discriminación laboral femenina sea una causa preocupante, debido a que en el artículo 14 de la Constitución Española hace referencia que todos los ciudadanos del país son iguales ante la ley sin que prevalezca discriminación alguna, Martínez (2024), señalo que en ocasiones ignoramos las graves consecuencias que pueda tener las trabajadoras al estar pasando situaciones discriminatorias por parte de sus compañeros y empleadores.

Y para ello se mostró la siguiente sentencia N°108/2022, Juzgado de lo Social-Madrid. Donde se estableció la discriminación salarial por género, el magistrado observó que por parte de la empresa si hubo un trato desigual y que vulneró el principio de igualdad, sentenció a que se le reconociera el trato igualitario de su salario como el que tenía su compañero, además de un pago de 13.000€ por daños morales recibidos por parte de la empresa.

Siu (2024), nos indicó que no solo por el hecho de ser mujer era causa principal para ser discriminada laboralmente, si no que existe múltiples causas y algunas de ellas contribuyen a la discriminación de género en ámbito laboral.

Seguidamente Ramos (2024), afirmó que el hecho de ser mujer si era causa para ser discriminada en sus trabajos debido a que las mujeres se enfrentan a grandes desventajas en el mercado laboral, indicando que los salarios de las mujeres son inferiores al de los hombres.

En la sentencia N°1584/2017, del Tribunal Supremo, Sala de lo Social Sede Madrid, se conoció que, en abril del 2017, la sala se pronunció por otro caso de discriminación laboral femenina, el motivo fue por embarazo de tipo fecundación in vitro, declarando nula la causa del despido contra la trabajadora que sometió a lo antes mencionado, la despidieron cuando tuvo los óvulos fecundados a la espera de su próximo implante en su útero. Concluyeron que se había vulnerado el derecho a no ser discriminada por género y se tomó en cuenta la falta de objetividad y la razonabilidad para que fuese despedida.

Al referirnos sobre la discriminación laboral femenina podemos ver que esta puede estar presente en la sociedad de diferentes maneras, en ocasiones no tiene distinción del nivel académico de la mujer, el rechazo a cualquier tipo de discriminación por etnia, género, creencia religiosa o de cualquier condición personal o social, a pesar de la claridad de este artículo la discriminación se sigue presentando.

Objetivo Específico 3

Identificar las sanciones para la discriminación laboral femenina

En esta oportunidad Torrejón y Martínez (2024), nos indicaron que en la Constitución Española en su artículo 35 dice que todos los ciudadanos tienen deber y derecho a trabajar eligiendo libremente una profesión, así mismo recibiendo un salario que cubra sus necesidades propias y familiares, sin ser discriminados por causa de género, de la misma manera el abogado nombró la Ley Orgánica 3/2007, la misma que promueve la igualdad entre hombres y mujeres excluyendo cualquier modalidad de discriminación por motivo de sexo, no dejaron de mencionar que el estatuto de los Trabajadores de España, en su artículo 55 señala que será declarado nulo (por un juez) el despido de una mujer durante el embarazo. A través de lo dicho por los encuestados podemos conocer

lo que indica la legislación española referente a la discriminación laboral femenina en la que se reconoce el principio de igualdad.

Del mismo modo Siu y Ramos (2024), mencionaron que el artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú, la que reconoce el principio de igualdad entre hombres y mujeres y prohíbe la discriminación por razones de sexo u otras características. También señalo la Ley N°28983, ley general de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que establece medidas para promover la igualdad de género en todos los ámbitos, incluido el laboral, no dejo de mencionar el Decreto Legislativo N°728, que contiene disposiciones para prevenir y sancionar la discriminación laboral contra las mujeres y fomentar la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Tapia (2011), en su análisis sobre la discriminación laboral por razón de sexo, nos demuestra que cuando se produce una acción de discriminación laboral por género, existen mecanismos que se encargan de regular las faltas y las infracciones que se hayan suscitado en el lugar de trabajo y estas pueden ser económicas, administrativas e inclusive penal, según el Art. 314 del código penal español indica que sanciona la discriminación con 6 meses hasta 2 años privando de su libertad o multas que van desde los 12 meses a 24 meses.

Además, en el código penal peruano en el Art. 323 indicó que toda persona que discrimine por razones de genero u otras características sería privado de su libertad entre 2 y 3 años o prestando servicio de obra social.

En el supuesto, Perú y España existe la discriminación laboral femenina con causas similares en la actualidad, a pesar que España es considerado un país desarrollado y ello engloba a lo referente al trato igualitario que debe existir sin distinción de género, las mujeres siguen teniendo un trato discriminatorio en materia laboral, aunque este se presenta de manera solapado, en el Perú el trato que se presenta contra las mujeres laboralmente es desigual al que de los varones, como antes mencionamos en ambos países la discriminación laboral femenina no tiene distinción de sociedades, presentándose por diferentes razones. Todo ello aun sucede a pesar de haber leyes que sancionan estas acciones, teniendo como propósito fundamental erradicar la discriminación laboral femenina.

V. CONCLUSIONES

Primera, se conoció que las mujeres se han enfrentado y siguen enfrentándose a grandes retos en su vida laboral a diferencia de los hombres, en esta ocasión mencionamos la discriminación laboral femenina que han padecido y lo siguen haciendo en sus entornos laborales, esto a pesar de su preparación e inclusión en diferentes puestos de trabajo, los mismos que por creencias o minimización se creía que eran aptas para el cuidado y servicio de la familia. Y que los hombres eran los capacitados para desempeñar altos cargos o empleos específicos en los que no estaban permitidos a las mujeres. La discriminación laboral femenina se presenta en diferentes sociedades muy a pesar de haber sanciones y la mención que todos los ciudadanos son iguales ante la Constitución prohibiendo la discriminación.

Segunda, se identificó la brecha salarial como una de las modalidades de discriminación laboral femenina más vistas, como también por origen, embarazo, raza, religión, edad, condición social, condición económica, discapacidad, debido a prejuicios y costumbres arraigadas en la sociedad se solía dar casos en que las mujeres veían que sus ingresos eran inferiores a los de sus compañeros varones por el hecho de ser mujer o porque crearon estereotipos de superioridad entorno al hombre quién sería el más capacitado para liderar una empresa o actividad laboral.

Tercera, al hacer mención sobre las causas de discriminación laboral femenina que viven las mujeres en su entorno laboral hemos podido conocer que estas se manifiestan sin distinción, ya sea por creencia religiosa, género, edad, raza, país de origen, discapacidad, orígenes étnicos o sociales entre otras, las causas mencionadas se presentan ya sea de manera pública o privada.

Cuarta, al referirnos a los tipos de sanciones que se dan por discriminación laboral femenina, vemos que en España las sanciones varían de acuerdo a lo grave de cómo se discriminó, incluyendo multas, la retirada de ayudas entre otras y estas multas varían de acuerdo a la sanción económica que van desde leves, graves o muy graves, en Perú

las sanciones que se imponen por discriminar a la mujer en lo laboral pueden ser legales y económicas, estas varían según la infracción cometida por la micro, pequeña y gran empresa, los montos de las multas varían según como se presentó. De la misma en manera en España y Perú se promueve la igualdad entre hombres y mujeres, vemos que es una buena medida para poder erradicar la discriminación a nivel laboral contra las mujeres.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a las administraciones tanto públicas como privadas en siguiendo a conocer las diferentes modalidades que originan la discriminación laboral hacia la mujer, desde las instituciones educativas hasta las empresas sin distinción alguna. Las causas conocidas podrían generar consecuencias perjudiciales para su desarrollo a nivel profesional o emocional.
2. Se recomienda a los operadores de justicia continuar con la supervisión y el cumplimiento de las leyes que sancionan a las empresas que discriminan salarialmente a las mujeres (Brecha salarial), a través de la Ley N°30709 se quiere garantizar que no se les dé un trato desigual en sus salarios.
3. Recomendamos a las autoridades españolas seguir con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en las empresas privadas y entidades públicas con el fin de evitar discriminación hacia las mujeres laboralmente, así mismo tomar en cuenta el artículo 14 de la Constitución Española que garantiza que todos los españoles son iguales ante la ley sin que prevalezca la discriminación por ninguna causa.
4. Se propone a los legisladores de ambos países seguir endureciendo las sanciones que provoquen la discriminación laboral contra la mujer, como la nulidad de ayudas si en caso la tuvieran, la no facilidad al pago de sus multas por omitir casos de discriminación laboral femenina en sus empresas.

REFERENCIAS

- Alegre, M. (2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. *Población y Desarrollo*, 28(54), 93-100.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2076-054X2022005400093&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Arias, M y Giraldo, C. (2011). El rigor científico en la investigación cualitativa. 29(3): 500-514.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3845203>
- Aular Galindo, M. J. (2022). Discriminación laboral por embarazo: un análisis de percepciones. *Teorías, Enfoques Y Aplicaciones En Las Ciencias Sociales*, 15(31), 11-19.
<https://revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/4334>
- Bizneo. (2023). 10 tipos de discriminación laboral y cómo evitarlos.
<https://www.bizneo.com/blog/discriminacion-laboral/>
- Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(15), 79-97. E pub 22 de noviembre de 2021.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882020000300079
- CARE Perú (2023)
<https://care.org.pe/opinion/principales-brechas-de-genero-en-peru-avanzando-hacia-el-empoderamiento-economico-de-las-mujeres/>
- Carrasquero, M. (2020). *Revista de estudios europeos*, 75, 41-55.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7216840>

Castillo, E., & Vásquez, M. L. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. *Colombia Medica*, 34(3), 164–167.

<https://colombiamedica.univalle.edu.co/index.php/comedica/article/view/2>

Coloma, E., & Vilela, A. (2022). Protección de las mujeres trabajadoras en el Perú. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 5(6), 33-86.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8815563>

Chacón, R. (2011). Percepción de la presencia de discriminación en el mercado de trabajo por un grupo de mujeres profesionales costarricenses. *Pensamiento Actual*. Universidad de Costa Rica. Volumen 11 - No. 16-17, 2011 ♦ ISSN 2215-3586 ♦ 55 – 64.

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/pensamiento-actual/article/view/10452>

Chávez, N., & Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género "efecto techo de cristal". Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Dimensión Empresarial*, 12(2), 29-45.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632014000200003&lng=en&tlng=es

Diario Responsable S.L. (2023). Mujeres en el trabajo 2023: una perspectiva global.

<https://diarioresponsable.com/noticias/35199-mujeres-en-el-trabajo-2023-una-perspectiva-global>

Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E. & Toro, P. (2017). Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado. *Ciencia & Trabajo*, 19,42-48.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100042&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Discriminación laboral directa e indirecta.

<https://willistowerswatsonupdate.es/talento-y-retribucion/demandas-por-discriminacion-un-problema-incipiente/>

EY Perú (2017). Acoso laboral y discriminación de género: ¿Qué acciones están tomando las empresas?

https://www.ey.com/es_pe/workforce/acoso-laboral-discriminacion-genero-acciones-empresas

Ferro, V., Blancas, C., & Toyama, J. (2004). Análisis de la regulación laboral en el Perú: comentarios y perspectivas hacia una nueva Ley General del Trabajo. *IUS ET VERITAS*, 14(29), 348-354.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6083556>

Fondevila. (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. *Revista mexicana de sociología*, 70(2), 305-329.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032008000200003&lng=es&tlng=es.

Flego, L & Ortega, J. (2020). Mujeres en el trabajo: persistencia de los condicionantes de género en el ámbito laboral. *CUHSO (Temuco)*, 30(2), 160-188. E pub 25 de noviembre de 2020.

<https://dx.doi.org/10.7770/2452-610x.2020.cuhso.05.a05>

García, E., y Tapias, L. (2013). Discriminación y exclusión de las mujeres trabajadoras del sector salud en Colombia -Empleo, un tema pendiente para avanzar en la equidad de género en salud-. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 12 (24), 226-248.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-70272013000100014&lng=e&nrm=iso&tlng=es

Garrido, A., Álvaro, J., & Rosas, A. (2018). Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicosociológico. *Pensando Psicología*, 14(23).

<https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/2261>

Garrido, N. (2017). EL Método de James Spradley en la investigación cualitativa. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 6(especial), 37-42.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062017000200037

Grupo Atico34 (2022). Discriminación laboral de la mujer en España 2023.
<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/discriminacion-laboral-mujer-espana/>

Guevara, F., Higashi, A., Peña, N., Pérez, J., Ramírez, R., & Ramos, A. (2022). Experiencias de discriminación laboral hacia jóvenes profesionales con cabello afro-rizado en Lima, Perú. *Anthropía*, (19), 143-168.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9064890>

Herrera, M., Olmedo, G., Quezada, Y. y Rivas, A. (2022). *Análisis Científico de la Ética desde la Perspectiva Multidisciplinaria*, 2-20.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8583922>

Horbath, Jorge E., & Gracia, Amalia. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006&lng=es&tlng=es.

Infobae (2023). Desempleo en más de la mitad de mujeres de Lima Metropolitana se registró en el primer trimestre del año.
<https://www.infobae.com/peru/2023/05/12/mas-de-la-mitad-de-mujeres-en-lima-metropolitana-dejaron-de-trabajar-en-primer-trimestre-del-ano/>

Instituto de ciencias Hegel (2021). ¿Qué dice la ley en Perú sobre los derechos del trabajador?

<https://hegel.edu.pe/blog/los-derechos-del-trabajador-en-el-peru-lo-que-dice-la-ley/#:~:text=En%20Per%C3%BA%20la%20ley%20sobre,se%20encuentran%20bajo%20el%20D.L>

La información (2022). El nuevo despido de las empleadas del hogar: justificado y con indemnización.

<https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/nuevo-despido-empleadas-del-hogar/2874280/>

Linthon, D., y Méndez, L. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 17(1), e706. (Ed. 2022, 28 de octubre).

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-53462022000100002

Manrique, A., Macha, L., & Gullo, S. (2019). Discriminación laboral contra mujeres trabajadoras agrícolas del distrito de Sicaya, Huancayo. *Socialium*, 3(2), 43–55.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8063239>

Martínez, J & Camacho, C. (2017). Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia las mujeres en el contexto laboral latinoamericano. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (12), 347-364.

<https://revpubli.unileon.es/index.php/cuestionesdegenero/article/view/4409>

Muñoz, K. y Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232. (Ed. 2021, 02 de junio).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222&lng=es&tlng=es

Ordóñez, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. *Revista de relaciones laborales*, 32; págs. 262-277.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5379241>

Pérez, J., y Merino, M. (2022). *Discriminación - Qué es, orígenes, ejemplos y tipos*.

<https://definicion.de/discriminacion/>

Piza, N., Amaique, F., & Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455-459.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&tlng=es.

Rochin, F. (2023). Prevención de la discriminación de las mujeres en el trabajo en el estado de Zacatecas. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 10(20).

<https://cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/307>

Salas, G. (2019). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *IUS ET VERITAS*, (59), 240-254.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/22499>

Sánchez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 9(17), 38-39.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928>

Santi, M. (2016). Controversias éticas en torno a la privacidad, la confidencialidad y el anonimato en investigación social. *Revista de Bioética y Derecho*, (37), 5-21.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1886-58872016000200002

Sentencia N°108/2022, Juzgado de lo Social-Madrid.

<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-108-2022-jso-madrid-sec-22-rec-644-2021-31-03-2022-48419471>

Sentencia STS 1908/2014 del Tribunal Supremo de Justicia de Canarias/Las Palmas.

<https://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=7084867&links=%222328%2F2013%22&optimize=20140602&publicinterface=true>

Spradley, J. (2016). *La entrevista etnográfica*. Prensa Waveland.

https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=+The+Ethnographic+Interview&author=Spradley+J.&publication_year=1979

Tantaleán, R. (2015). El alcance de las investigaciones jurídicas

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456857>

Tapia, P. (2011). «Infracciones y sanciones derivadas de la vulneración del derecho a la igualdad y a no ser discriminado por razón de sexo en el ámbito laboral». *InDret*, 2011, Núm. 4

<https://www.raco.cat/index.php/InDret/article/view/247789/331748>

Torns, T., & Recio Cáceres, C. (2021). Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista De Economía Crítica*, 2(14), 178–202.

<https://revistaeconomicacritica.org/index.php/rec/article/view/509>

Velázquez, Y. y Díaz, M. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, vol.17, núm.42, pp. 423-440, 2020.

<https://www.redalyc.org/journal/628/62863298018/html/>

Velázquez, Y., Peña, F. y Ruíz, L. (2020). TRABAJADORAS DEL HOGAR: GRUPO VULNERABLE AL MALTRATO Y DESIGUALDAD LABORAL. *La ventana. Revista de estudios de género*, 6(51), 138-162. (Ed. 2020, 16 de septiembre).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7862073>

Zambrano, S., Lara, F. y Cano, Y. (2022). Maestras de multigrado en Esmeraldas (Ecuador): una realidad silenciada. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 17(2), 304-317.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86422022000200304

Zárate, L. & Sánchez, M. (2022). Una obra sin terminar: *permanencia laboral de la mujer en la industria de la construcción*. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12 (24), e040.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672022000100040

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	SUPUESTO	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	ENFOQUE TIPO DISEÑO
La discriminación laboral femenina de Perú y España, 2023	¿Cómo se presenta la discriminación laboral femenina en Perú y España, 2023?	Como objetivo general de este trabajo planteamos dar a conocer la discriminación laboral femenina en Perú y España, 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las modalidades de discriminación laboral hacia las mujeres. 2. Reconocer las causas de discriminación laboral femenina. 3. Identificar las sanciones para la discriminación laboral femenina. 	En Perú y España existe la discriminación laboral femenina con causas similares en la actualidad	La discriminación Laboral Femenina	<ul style="list-style-type: none"> *Discriminación laboral directa *Discriminación laboral Indirecta *Infravalorar la labor femenina *Brecha Salarial *Techo de cristal 	<ul style="list-style-type: none"> • Cualitativo • Básico • Descriptivo Jurídico

ANEXOS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Ramos Vega, Janet Edith.
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Abogada independiente
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: _____
- 1.4 Autores de instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos													X
3. ACTUALIDAD	Se esta adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organizacion logica													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodologicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorias													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos tecnicos y o cientificos													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos juridicos.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodologia y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relacion entre los componentes de la investigacion y su adecuacion al Metodo Cientifico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación!

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 01 de febrero del 2024.

Janet Edith Ramos Vega
 ABOGADA
 C.A.C. N° 9917

FIRMA DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: SIU CHAPARRO CARMEN JESSICA

1.2 Cargo e institución donde labora: Abogado - AUTORIDAD NACIONAL DEL AGUA del MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA

1.4 Autores de instrumento: ALEJANDRO WILBERT CHAPARRO PARIONA

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

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100



 Carmen Jessica Siu Chaparro
 ABOGADA
 Reg. CAL N°50344

Lima, 25 de enero de 2024.

.....
FIRMA DEL EXPERTO
DNI 10698546



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: CARLOS LUIS MARTINEZ MARCELO
- 1.2 Cargo e institución donde labora: OPYICALS AVANZADOS S.R.L. (Gerente)
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: _____
- 1.4 Autores de instrumento: ALEJANDRO CHAPARRO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MEDIANAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Se esta adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organizacion logica.											X		
5. SUFICIENCIA	Tomza en cuenta los aspectos metodologicos esenciales.											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorias.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos tecnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos juridicos.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodologia y diseno aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento manestra la relacion entre los componentes de la investigacion y su adecuacion al Metodo Cientifico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Carlos L. Martínez Marcelo

Lima, 27 de diciembre del 2023.

FIRMA DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Torrejón Cuéllar Tatiana Versilisha

1.2 Cargo e institución donde labora: Partner del área Concursal. Partners on Profit Abogados S.L.PU.

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista

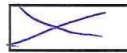
1.4 Autores de instrumento: Alejandro Chaparro Pariona

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

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.



IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

Madrid, 28 de diciembre del 2023.

Partners on Profit Abogados, S.L.PU
B-36278165
Pza. de las Salésas, 7 - 2º Izda
28004 Madrid
Tel: +34 91 401 10 01

FIRMA DEL EXPERTO



DNI: 511007637A



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADO

- NOMBRE COMPLETO:.....
- LUGAR DE TRABAJO:.....
- FUNCIÓN DESEMPEÑADA:.....
- FECHA DE ENTREVISTA:.....

TÍTULO: La discriminación laboral femenina de Perú y España, 2023

Objetivo General: Como objetivo general de este trabajo planteamos dar a conocer la discriminación laboral femenina en Perú y España, 2023

1. ¿Considera usted que la discriminación laboral afecta más a las mujeres que a los hombres en la actualidad? SI, NO ¿Por qué?

2. ¿Conoce usted las razones de la discriminación laboral femenina de su país? SI, NO ¿Por qué?

3. ¿Considera usted que la discriminación laboral femenina es un problema en la sociedad? SI, NO ¿Por qué?

- **Objetivo Específico 1:** Identificar las modalidades de discriminación laboral hacia las mujeres.

4. ¿Cuáles son las diferentes modalidades de discriminación laboral hacia las mujeres?

5. ¿Conoce usted por qué se da la brecha salarial entre las mujeres y hombres? SI, NO ¿Por qué?

6. ¿Conoce usted que, el acoso, también forma parte de la discriminación laboral femenina? SI, NO ¿Por qué?

7. Cuando las mujeres se encuentran para desempeñar altos cargos y no son promovidas, se le conoce como techo de cristal y es otra forma de discriminación laboral. ¿Por qué sucede esto?

• **Objetivo Especifico 2:** Reconocer las causas de discriminación laboral femenina

8. ¿Cuáles son las causas de discriminación laboral femenina?

9. ¿Cree usted, que el hecho de ser mujer es una causa principal para ser discriminada laboralmente? Si, No ¿Por qué?

10. ¿Sabe usted, que tener diferente cultura, raza, edad o alguna discapacidad, es motivo de discriminación laboral femenina? Si, No ¿Por qué?

- **Objetivo Especifico 3:** Identificar las sanciones para la discriminación laboral femenina

11. ¿Conoce usted que son más las mujeres quienes solicitan reducción del horario laboral y sus ingresos se ven afectados? SI, NO ¿Por qué?

12. ¿Qué indica la legislación española y/o peruana sobre la discriminación laboral femenina?

¿De qué manera se sanciona la discriminación laboral?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TÍTULO: La discriminación laboral femenina de Perú y España, 2023

INSTRUCCIONES:

Señor encuestado se le solicita que conteste el siguiente cuestionario en forma anónima y con honestidad para así desarrollar la investigación señalada, se agradece de antemano por su colaboración.

CONDICIÓN:

Adminis. Abogado Funcionario SS

PREGUNTAS:

1. ¿Considera usted que la discriminación laboral afecta más a las mujeres que a los hombres en la actualidad?

SI NO NO PRECISA

2. ¿Conoce usted las razones de discriminación laboral femenina de su país?

SI NO NO PRECISA

3. ¿Considera usted que la discriminación laboral femenina es un problema en la sociedad?

SI NO NO PRECISA

4. ¿Conoce usted cuales son las diferentes modalidades de discriminación laboral hacia las mujeres?

SI NO NO PRECISA

5. ¿Conoce usted por qué se da la brecha salarial entre las mujeres y hombres?

SI NO NO PRECISA

6. ¿Conoce usted que, el acoso, también forma parte de la discriminación laboral femenina?

SI NO NO PRECISA

7. ¿Sabía usted que cuándo las mujeres se encuentran para desempeñar altos cargos y no son promovidas, se le conoce como techo de cristal y es otra forma de discriminación?

SI NO NO PRECISA

8. ¿Cuáles son las causas de discriminación laboral femenina?

SI NO NO PRECISA

9. ¿Cree usted, que el hecho de ser mujer es una causa principal para ser discriminada laboralmente?

SI NO NO PRECISA

10. ¿Sabe usted, que tener diferente cultura, raza, edad o alguna discapacidad, es motivo de discriminación laboral femenina?

SI NO NO PRECISA

11. ¿Conoce usted qué son más las mujeres quienes solicitan reducción del horario laboral y sus ingresos se ven afectados?

SI NO NO PRECISA

12. ¿Conoce usted qué indica la legislación española y/o peruana sobre la discriminación laboral femenina?

SI NO NO PRECISA

13. ¿Conoce usted de qué manera se sanciona la discriminación laboral?

SI NO NO PRECISA

Anexo 5 –Guía de Análisis documental

Título: La discriminación laboral femenina en Perú y España, 2023

Objetivo General: Como objetivo general planteamos dar a conocer la discriminación laboral femenina en Perú y España.

AUTOR : Alejandro Wilbert Chaparro Pariona

FECHA : 11 de enero 2024

Fuente documental	Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Canarias/Las Palmas STS 1908/2014
Contenido de la fuente a analizar	Existe discriminación retributiva indirecta por razones de sexo a un plus voluntario y absorbible. Existe el trato discriminatorio porque, a diferencia de lo que sucede en otros departamentos con mayoría de hombres (camareros y cocineros), la cuantía del plus es sensiblemente inferior en otro departamento (camareras de piso), en el que solo trabajan mujeres y no se aprecia justificación objetiva y razonable de esa disparidad en el “plus”, pese a encontrarse unos y otras en el mismo nivel salarial. Se confirma en tal sentido la sentencia recurrida, de la sala de lo social del TSJ de Canarias/ Las Palmas.
Análisis del contenido	En la sentencia del TSJ de Canarias/Las Palmas, se da a conocer que trabajadores de una misma empresa, de diferente departamento laboral y con el mismo nivel salarial según su convenio colectivo, se discrimino de forma indirecta a sus compañeras de otro departamento en la que todas eran mujeres y percibían una retribución inferior a la de sus compañeros y no por estar en distintas áreas de trabajo, se da a notar la diferencia salarial que aún se siguen presentando en algunas empresas. El magistrado apreció una brecha salarial discriminatoria retributiva.
Conclusión	En la sentencia el magistrado ve que a pesar de haber otros departamentos mixtos (mayoritariamente varones) tomo la decisión en dar la razón a las camareras de piso, las mismas que pertenecían a ese departamento en que solo había mano de obra femenina y se sintieron vulneradas al no tener un trato de igualitario.

Anexo 5 –Guía de Análisis documental

Título: La discriminación laboral femenina en Perú y España, 2023

Objetivo Específico 1: Identificar las modalidades de discriminación laboral hacia las mujeres.

AUTORES : Alejandro Wilbert Chaparro Pariona

FECHA : 11 de enero de 2024

Fuente documental	Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su reglamento.
Contenido de la fuente a analizar	La finalidad del indicador “brecha salarial por género” es comparar el ingreso promedio de hombres y mujeres asalariados. En ese sentido, el porcentaje que arroja este indicador tiene por objeto evidenciar la distancia entre el ingreso promedio que perciben las mujeres y el que perciben los hombres tomando como referencia el de estos últimos.
Análisis del contenido	Al referirse sobre la definición de brecha salarial por género, se está dando a conocer la comparación existente del salario que perciben el hombre y la mujer, teniendo como propósito mostrar la desigualdad que perjudica principalmente a la mujer.
Conclusión	A través de esta investigación hemos podido conocer otra modalidad de cómo se discrimina a la mujer trabajadora de manera remunerativa y que ha diferencia del varón es ella quien es perjudicada al recibir este trato desigual.

Anexo 5 –Guía de Análisis documental

Título: La discriminación laboral femenina en Perú y España, 2023

Objetivo Específico 2: Reconocer las causas de discriminación laboral

AUTORES : Alejandro Wilbert Chaparro Pariona

FECHA : 11 de enero de 2024

Fuente documental	Discriminación laboral por razón de género
Contenido de la fuente a analizar	A veces no somos conscientes y no nos paramos a pensar realmente en las graves consecuencias que puede suponer para una mujer estar viviendo una situación de discriminación, y por eso, como la mejor manera de prevenir es conocer, es imprescindible saber cuáles son las causas y los efectos de la discriminación laboral, y saber también que hay soluciones para ello.
Análisis del contenido	En ocasiones ignoramos las graves consecuencias que pueda tener las trabajadoras al estar pasando situaciones discriminatorias por parte de sus compañeros. Por lo tanto, la manera de prever es saber los motivos y sus consecuencias de estas conductas discriminatorias hacia ellas en sus empleos.
Conclusión	En el artículo 14 de la Constitución Española se hace referencia que todos los ciudadanos de este país son iguales ante la ley, es de esta manera el rechazo a cualquier tipo de discriminación por etnia, genero, creencia religiosa o de cualquier condición personal o social, a pesar de la claridad de es este articulo la discriminación hacia las mujeres se sigue dando.

Anexo 5 –Guía de Análisis documental

Título: La discriminación laboral femenina en Perú y España, 2023

Objetivo Específico 2: Reconocer las causas de discriminación laboral femenina

AUTOR : Alejandro Wilbert Chaparro Pariona

FECHA : 11 de enero de 2024

Fuente documental	STS 1584/2017, Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede Madrid.
Contenido de la fuente a analizar	Muy recientemente, el 4 de abril de 2017, la Sala se pronunciaba por otra situación de discriminación en una situación de embarazo, en este caso por fecundación in vitro. El tribunal declaraba la nulidad del despido de una trabajadora sometida a tratamiento de fecundación in vitro. Se le despidió cuando ya tenía los óvulos fecundados y pendientes de implantación en el útero, prevista para los días siguientes. El tribunal concluyó que concurrían indicios de vulneración del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, considerando que la empresa no había justificado de forma objetiva y razonable ese despido.
Análisis del contenido	En abril del 2017, la sala se pronunció por otro caso de discriminación laboral femenina, el motivo fue por embarazo de tipo fecundación in vitro, declarando nula la causa del despido contra la trabajadora que sometió a lo antes mencionado, la despidieron cuando tuvo los óvulos fecundados a la espera de su próximo implante en su útero. Concluyeron que se había vulnerado el derecho a no ser discriminada por género y se tomó en cuenta la falta de objetividad y la razonabilidad para que fuese despedida.
Conclusión	Por medio de esta sentencia se sigue demostrando que no hay distinción alguna de causa o motivo para que se siga discriminando a las mujeres en el mercado laboral, también se vio como la empresa fue lo suficiente capaz de querer vulnerar el derecho de la trabajadora sin importar su condición.

Anexo 5 –Guía de Análisis documental

Título: La discriminación laboral femenina en Perú y España, 2023

Objetivo Específico 3: Identificar las sanciones para la discriminación laboral

AUTOR : Alejandro Wilbert Chaparro Pariona

FECHA : 11 de enero de 2024

Fuente documental	Infracciones y sanciones derivadas de la vulneración del derecho a la igualdad y a no ser discriminado por razón de sexo en el ámbito laboral.
Contenido de la fuente a analizar	Conociendo ya las infracciones y las sanciones relacionadas con la discriminación por razón de sexo, que se pueden producir en el ámbito laboral, corresponde ahora saber cómo se garantiza realmente el derecho a no ser discriminado por razón de sexo, es decir, cómo se aplican esas infracciones y sanciones en la práctica, así como determinar cuál es el procedimiento a seguir cuando se produce una acción discriminatoria.
Análisis del contenido	Una vez conocida las muestras de cómo se discrimina por razones de género en un entorno laboral, se tendrá que seguir con ciertos procedimientos para que se ejecuten las infracciones y sanciones respectivas, hecho que avalara no volver a sentirse discriminado por motivo de sexo en su ambiente de trabajo.
Conclusión	Este artículo tiene como objetivo demostrar que cuando se produce una acción de discriminación laboral por género, existen mecanismos que se encargan de regular las faltas y las infracciones que se hayan suscitado en el lugar de trabajo.

ANEXO 6

8&ro=103

ALEJANDRO WILBERT CHAPARRO PARIONA | La discriminación laboral femenina de Perú y España, 2023

100 2 de 95


Resumen de coincidencias

13 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	www.ccoo.com Fuente de Internet	<1 %
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
6	Entregado a Chester C... Trabajo del estudiante	<1 %
7	fpb.prasetiyanulya.ac.id Fuente de Internet	<1 %
8	books.google.com.pe Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	www.scielo.org.co Fuente de Internet	<1 %
11	1library.co Fuente de Internet	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La discriminación laboral femenina de Perú y España, 2023

AUTOR:

Chaparro Pariona, Alejandro Wilbert (ORCID: 0009-0000-4877-7204)

ASESOR:

Dr. Mucha Paitan Ángel Javier (ORCID:0000-0003-1411-8096)

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:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2024

Versión solo texto del informe | Alta resolución **Activado**

ANEXOS 7



Revista de Educación y Derecho
EDUCATION AND LAW REVIEW



Apreciado autor/a ALEJANDRO WILBER CHAPARRO PARIONA,

Gracias por enviar el manuscrito "La discriminación laboral femenina de Perú y España, 2023" a la Revista de Educación y Derecho. Con el sistema de gestión de publicaciones en línea que utilizamos podrá seguir el progreso y estado de su envío tras iniciar sesión con su cuenta personal en el sitio web de la [revista](#):

URL del manuscrito: <https://revistes.ub.edu/index.php/RED/authorDashboard/submission/46275>

Nombre de usuario/a: alejandro_chaparro

Si tiene alguna duda puede ponerse en contacto con nosotros. Gracias por elegir esta editorial para mostrar su trabajo.

Saludos cordiales,

Revista de Educación y Derecho