



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los establecimientos comerciales  
del distrito de Independencia, 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTORA:**

Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin

**ASESOR:**

Temático: Mg. Mariano Rodolfo Salas Quispe

Metodólogo: Mg. Elías Gilberto Chávez Rodríguez

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derechos fundamentales

**LIMA-PERÚ**

**2018**



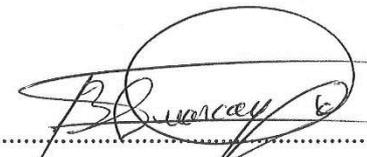
**ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)  
..... CLAUDIO COCHA CAJON G.R.O. BIELA BETTA .....  
cuyo título es: EL DERECHO AL TRABAJO Y A LA NO DISCRIMINACION DE GENERO EN LOS  
ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, 2017  
.....  
.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el  
estudiante, otorgándole el calificativo de: 15... (número) ...QUINCE.....  
(letras).

Lugar y fecha: 12 de Julio 2018

  
.....  
**PRESIDENTE**  
HUARCAYANOS, BETTY

  
.....  
**SECRETARIO**  
GONZALEZ ROMON, JOSE

  
.....  
**VOCAL**  
DIAS QUISPE, MARIANO

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

### **Dedicatoria**

A mi padre celestial por iluminarme y nunca dejarme, a mi hermosa familia por todo su apoyo incondicional, a mi pequeña Valentina por su amor tan puro, a mi compañero de vida por su amor y apoyo constante y a todos mis amigos y compañeros de trabajo por sus palabras de aliento y por confiar en mis habilidades.

### **Agradecimiento**

A los Establecimientos Comerciales: Plaza Norte y Mega Plaza por brindarme toda la información necesaria para la realización de mi tesis. A mi Universidad César Vallejo: por acogerme y haber permitido conocer excelentes docentes y humanos.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin, con Documento Nacional de Identidad N° 48473041, con la finalidad de cumplir con las medidas vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de la APA para las referencias de citas de fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, anteriormente no he presentado este trabajo de investigación en alguna otra institución.
4. Los datos presentados en los resultados y discusión de resultados son auténticos y reales. Es decir, no se ha manipulado ni tergiversado la información, por lo que resultan datos válidos, creíbles y verificables.

Por lo expuesto, asumo toda la responsabilidad al verificarse algún fraude, plagio o cualquier otra información no consignada de modo válido y legal.

Lima, julio del 2018

---

Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin

D.N.I. N° 48473041

## **Presentación**

Señores Miembros Del Jurado:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia, 2017”.

La presente investigación está dividida en los siguientes capítulos: En el capítulo I se expone la parte introductoria del trabajo; asimismo en el capítulo II se desarrolla todo lo referente al marco metodológico, en el capítulo III se ha realizado la descripción de resultados, en el capítulo IV se desarrolla la discusión de la investigación en relación al objetivo de estudio, en el capítulo V las conclusiones y se culmina con el capítulo VI donde se realiza las recomendaciones y referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado es mi deseo que la presente investigación se ajuste a las exigencias que establece la Universidad y obtenga su aprobación.

La Autora

## Índice

Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>ABSTRACT</b>	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
1.1 Aproximación temática	2
1.2 Marco teórico	8
1.3 Formulación del problema	40
1.4 Justificación del estudio	41
1.5 Supuestos u objetivos de trabajo	42
<b>II. MÉTODO</b>	45
2.1. Diseño de investigación	46
2.2. Método de muestreo	47
2.3. Rigor científico	48
2.4. Análisis cualitativo de los datos	50
2.5. Aspectos éticos	50
<b>III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS</b>	52
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	81
<b>V. CONCLUSIONES</b>	97
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	99
<b>REFERENCIAS</b>	101
<b>ANEXOS</b>	107

<b>Anexo 1.</b> Matriz de consistencia	108
<b>Anexo 2.</b> Guía de entrevista	112
<b>Anexo 3.</b> Guía de análisis de fuente documental	131
<b>Anexo 4.</b> Guía de cuestionario	133
<b>Anexo 5.</b> Ficha de Validaciones	233

## Índice de Tablas

	<b>Página</b>
Tabla 1: Sectores de trabajo feminizados y riesgos ergonómicos y psicosociales	22
Tabla 2: Incidencia de los trastornos músculo-esquelético según el género	28
Tabla 3: Sujetos participantes	48
Tabla 4: Presencia de productos químicos en sectores feminizados	56
Tabla 5: Categorización de sujetos entrevistados	58
Tabla 6: Ficha técnica de la encuesta	71

## Índice de Figuras

	<b>Página</b>
Figura 1: Riegos frecuentes comparados por género	21
Figura 2: Evolución conceptual del trabajo	32
Figura 3: Dimensiones del trabajo decente	35
Figura 4: Ejes estratégicos del trabajo decente	36
Figura 5: Ámbito de la protección laboral de los diversos trabajos	37
Figura 6: Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	37
Figura 7: Beneficios de la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y Mujeres	87

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo principal de determinar la manera como las mujeres que laboran en los establecimientos comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación por género, siguiendo el enfoque cualitativo y diseño fenomenológico, para lo cual se utilizó la técnica de análisis de fuente documental, la técnica de entrevistas y la técnica de cuestionario, aplicando para ello sus respectivos instrumentos, como fueron la guía de análisis documental, la guía de preguntas de entrevista y la guía de preguntas de cuestionario. Las cuales fueron aplicadas a una determinada población y su respectiva muestra compuesta por especialistas en derecho constitucional, especialistas en derecho laboral, funcionario público de la Municipalidad de Independencia y 50 trabajadores de los Establecimientos Comerciales de Independencia. Se procedió a procesar los datos con las técnicas de análisis de datos, interpretación jurídica, la comparación e integración, logrando así alcanzar los resultados, la discusión y se concluyó que las mujeres que laboraron en los establecimientos comerciales del distrito de Independencia en el año 2017 desarrollaron su derecho a trabajo de manera irregular, toda vez que han sido víctimas de discriminación por el hecho de tener la condición de mujer y por lo que no se le permitía aspirar a cargos de mayor envergadura y con mayores sueldos.

**Palabras claves:** Género, Establecimientos comerciales, igualdad de oportunidades, discriminación.

## ABSTRACT

This research work was carried out with the main objective of determining how women working in the commercial establishments of the independence District exercise their right to work in the framework of the right to non-discrimination By gender, following the qualitative approach and phenomenological design, for which it was used the technique of analysis of documentary source, the technique of interviews and the technique of questionnaire, applying for it their respective instruments, as they were the guide of Documentary analysis, the interview questions guide and the questionnaire Questions guide. which were applied to a given population and their respective sample consisting of specialists in constitutional law, specialists in labour law, public official of the municipality of Independencia and 50 workers of the Independent commercial establishments. Data were processed using data analysis, legal interpretation, comparison and integration techniques, thus achieving the results, the discussion and it was concluded that the women who worked in the commercial establishments of the Independence District in the year 2017 they developed their right to work irregularly, since they have been victims of discrimination by the fact of having the status of woman and so they were not allowed to aspire to higher and bigger positions and with higher salaries.

**Key words:** Gender, commercial establishments, equal opportunities, discrimination.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Aproximación temática**

En primer lugar es necesario definir en qué consiste la aproximación temática. Chacón define que la aproximación temática constituye la necesidad de que se realice la investigación, la importancia de la misma para la evolución o el avance del Derecho. La aproximación temática destaca la necesidad que hay para que el tema en general se investigue y se conozca a fondo (2012, p. 60).

La presente investigación surge de la observación cotidiana y permanente de la situación laboral en la que se encuentran las mujeres que trabajan en los establecimientos comerciales del distrito de Independencia. Esto causa preocupación toda vez que las mujeres se dedican a labores de ventas, exhibición de diversos productos, con ello limitándola a acceder a un puesto de trabajo mejor remunerado y de esta manera afectando su derecho a la igualdad de oportunidades.

Esta situación se contextualiza toda vez que el país tiene un alto índice de violencia contra la mujer y machismo, a lo que se suma el alto índice de discriminación de género. Todo esto sin duda pone en riesgo y en una situación de vulnerabilidad a las mujeres del país, y el distrito de Independencia no es ajeno a ello.

Como es sabido, el derecho a la igualdad y la no discriminación, ha sido reconocido tanto en la legislación peruana como extranjera. Para que se pueda desarrollar el derecho a la igualdad se ha partido desde el hecho de ser reconocido ante la ley como así también de tomar medidas para que estas se respeten. Por otro lado en la reflexión a la discriminación se ha explicado las diferentes formas en que se actúa discriminatoriamente y las esferas donde se desarrolla.

Por tanto, con esta investigación se aproximará a la problemática de la discriminación y situación laboral de las mujeres que laboran en los distintos establecimientos comerciales del distrito de Independencia específicamente en el establecimiento comercial Megaplaza y Plaza Norte, que son los que más público y trabajadores alberga.

Una muestra concreta que evidencia que la mayoría de mujeres que trabajan se insertan en las ramas de actividad de Servicios y Comercio, son los resultados de los estudios del

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). De acuerdo al INEI las mujeres representan el 81,5%, mientras que los hombres que laboran en estos sectores es el 48,8% (2017, p. 21).

El INEI evidencia también la desigualdad en el acceso al empleo y la discriminación por sexo, en la encuesta del INEI se constata que por nivel de educación, se observa una mayor participación en la actividad económica de los hombres, en todos los niveles. Así, el 83,1% de los hombres que tienen educación primaria o menor nivel están en la actividad económica y en el caso de las mujeres 65,3%; entre los que tienen secundaria en los hombres la tasa de actividad es de 75,4% y en las mujeres de 55,7% y en educación superior: hombres 83,3% y mujeres 71,2% (2017, p.20).

Se puede evidenciar que existe un alto porcentaje de discriminación en cuanto al acceso de al trabajo a pesar de que ambos sexos tengas las mismas condiciones educativas, evidenciado que los varones son los más favorecidos.

De igual modo el INEI (2017) señala que las ramas de actividad económica en las que se concentran el 66,6% de las mujeres peruanas son servicios (40,9%) y comercio (25,7%). La actividad de comercio, hoteles y restaurantes se constituye en una especie de “bolsa” en la que se concentra el sector informal de la economía y por tanto presenta condiciones precarias de trabajo. Por otro lado, el 8,6% de las mujeres trabajan en el sector manufactura (p. 91).

En tal sentido, la investigación analizará aquellas causas y posibles consecuencias de la discriminación a la que son sometidas permanentemente las mujeres. Se ha escogido este sector poblacional puesto que es la población que, lamentablemente, sigue en condiciones de precariedad laboral y social. A pesar de la legislación existente que protege y ampara el derecho de las mujeres, ellas siguen siendo vulnerables y vulneradas en sus derechos fundamentales, entre ellos el trabajo y a la no discriminación.

Cabe señalar que la investigación parte del supuesto de que las mujeres que laboran en los centros comerciales del distrito de Independencia que ejercen su derecho al trabajo son

víctimas de discriminación, ello debido a que terminan siendo reducidas a labores en las que se utiliza su imagen y su físico como un objeto sexual. Esta afirmación será corroborada a lo largo de la investigación, por ello se aplicarán diversas técnicas de recolección de datos, entrevista a expertos y funcionarios de la Municipalidad y a las propias mujeres que trabajan en los centros comerciales del distrito de Independencia.

Al finalizar la investigación se pretende presentar una serie de alternativas que las diferentes instancias del Estado deberán implementar a fin de que la situación laboral y social de las mujeres mejore y sea acorde a la legislación que las protege.

Respecto a los trabajos previos, Tamayo refiere respecto a la investigación científica que es importante consignar en un proyecto de investigación cuales son aquellos conocimientos previos que se tiene sobre el mismo, es decir cuáles son los trabajos que se antepone a tu proyecto para así poder reconocer que efectivamente existe una deficiencia y la necesidad de resolver un conflicto. (2003, p. 95).

Como antecedentes nacionales se cuenta con la investigación de Rivas (2015) con su tesis para optar el Grado de Bachiller denominada *La implementación del Sistema Nacional de Indicadores de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en los sectores de Educación y Defensa, entre los años 2012-2014*, cuyo objetivo consistía en entender cuáles son los elementos que participaron en el desarrollo del funcionamiento del Sistema Nacional de Indicadores (SNIG) de Género del MIMP, en los Ministerios de Educación y Defensa en el ciclo 2012-2014. La investigadora utilizó el método cualitativo, llegando a la conclusión que:

[...] este sistema muestra como algunos ministerios reconocen la necesidad de reorganizar el Estado y su administración, entretanto, otros avisan de la presencia de sectores que se exhiben como renuentes a renovar ciertos hábitos en sus organizaciones, división que revela que en el territorio nacional los métodos de información para el seguimiento y valoración aún se mantienen en el trayecto de institucionalización en algunas instancias y entidades del gobierno nacional (p.8).

Asimismo la autora llega a la conclusión de que uno de los fundamentos que fomentó el acogimiento del SNIG, en el caso del MINEDU, tuvo su base en la voluntad política institucional, beneficiando el curso de la iniciación como un dispositivo útil de política

que apoyaría al ministerio a organizarse en su mandato administrativo interno para contestar los requerimientos nacionales e internacionales sobre la disminución de brechas educativas en tema de género.

Otra investigación que aproxima a la problemática es el realizado por Corcuera (2014) para optar el Grado de Bachiller en Derecho titulado, *La vulneración del derecho a la igualdad y el acceso al mercado laboral de las mujeres en la urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho*. En esta investigación de enfoque cuantitativo se llega a la conclusión que se logró concluir que existe una relación estrecha entre el derecho a la igualdad respecto al mercado laboral (p. 109). Esta aseveración se obtuvo mediante los datos obtenidos en el cuestionario, las mismas que fueron procesados y evaluados en el SPSS 21. También se consiguió advertir la relación significativa entre el derecho de la persona con el acceso a mundo laboral del sexo femenino, esto es, sobre la influencia de una sobre la otra.

Asimismo, otro estudio que se relaciona con el nuestro es el realizado en el *Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* (2010) – Serie de Informe de Adjuntía - Informe N° 001 -2011-DP/ADM, aquí se presenta los resultados se evidencia que si bien es cierto la participación de la mujer y su inserción en el mundo laboral ha aumentado, sin embargo, aún sigue existiendo amplias brechas de diferenciación (p. 89).

Otro antecedente es el realizado por Valdez (2013) en su tesis titulada *El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú*, la cual fue para obtener el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas de la Escuela de Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú de la Ciudad de Lima, donde señala a derecho a la igualdad y la no discriminación de género en aquellos procesos de reclutamiento a personas en las organizaciones. El estudio señala que para el Estado y la sociedad es un gran reto invertir la afectación que existe debido a la discriminación por género en los procesos de organización en el mundo laboral (2013, p.39). La investigación analiza además la realidad objetivo y las leyes laborales actuales, esto frente a la responsabilidad social.

El objetivo del estudio de Valdez fue la de determinar cuál de los dos procedimientos (reclutamiento y selección de personal) del proceso de integración de las personas a los organismos está recogido en la legislación peruana sobre igualdad y no discriminación de género. La investigadora utiliza en su trabajo el enfoque cualitativo. Posteriormente, después de haber revisado minuciosamente el tema, Valdez llegó a determinar que para la incorporación de un nuevo personal a una organización existe dos sub procesos: i) Reclutamiento y ii) Selección de personal, es así que en el proceso de reclutamiento la empresa busca a personas idóneas para cumplir ciertos roles y por su lado las personas buscan empresas que cumplan con sus expectativas. En este sentido, dicha selección de desarrolla de forma mutua y corresponderá a innumerables condiciones y elementos.

Como antecedentes internacionales se cuenta con el estudio de Martín (2013) con su tesis para ostentar el grado de Doctor titulado *La transversalidad de Género en las Políticas Públicas. Su aplicación en la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*, cuyo objetivo fue realizar un estudio profundo respecto al principio de mainstreaming (transversalizar el género) en las políticas públicas; es decir, investiga detalladamente aquel principio.

La autora analiza las diferentes políticas públicas de género desplegadas en el horizonte de un escenario español y regional europeo, centrándose en la práctica del principio de mainstreaming, por lo cual utilizó el método cualitativo y llegó a determinar que las políticas públicas poseen un rol determinante en la diferenciación entre un género y otro. Así mismo la autora señala que las políticas económicas respecto de las personas tiene como soporte un prototipo de una sociedad patriarcal, donde el varón es el sustentador del hogar y la mujer se encuentra subordinada (pp. 423-424).

De otro lado, de Chile se cuenta con el estudio de Olmedo y Silva (2013) con su tesis titulado *La Diferencia Remuneracional entre hombres y mujeres: Tratamiento en la Legislación Nacional y Normativa*, para obtener al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas de la Escuela de Postgrado de la Universidad de Chile, a respecto estos investigadores mencionan y estudian a la discriminación basado en el sexo, y señala que la discriminación por sexo es la más grande manifestación de discriminación lo cual ha llevado a que los entes internacional tomen medidas en búsqueda de promover la igualdad

para que así se tenga mejores condiciones de vida y de trabajo, todo en base al derecho de igualdad de género (2013, pp. 72 - 75). Los autores señalan que es importante precisar lo que significa igualdad, el mismo que se encuentran establecido en diferentes artículos de la Constitución de su país (2013, p 13).

Desde Ecuador se cuenta con el estudio elaborado por la Defensoría del Pueblo del Ecuador (2012) titulado *Informe Temático: El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación. Patrones y prácticas culturales discriminatorias en los medios de comunicación: producción nacional y publicidad discriminatoria*. En dicho Informe la Defensoría del Pueblo constató que las publicidades mostradas demuestran la opresión que existe sobre la mujer, respecto a los productos que deberían consumir (p. 19), pues básicamente en sus mensajes señala que si las mujeres desean sentirse más bellas y jóvenes deberían usar cierta marca, así mismo señala que las mujeres se encuentran a cuidado de sus hijos es por ello que deberían estar siempre al cuidado de los mismos porque no existe otro amor más grande que el que puede dar la mamá, así también señala que las mujeres tiene como deber cuidar de sus hijos y esposos, deben tener limpio el hogar y los mejores regalos para ellas son los electrodomésticos (p.19)

Por el contrario, la publicidad orientada hacia los varones no implica mensajes que estén relacionados a la protección de los menores de edad ni a la alimentación familiar ni al cuidado de la casa; esas son labores que se les ha asignado por costumbre a las mujeres.

En cambio la publicidad proporcionada para los varones va relacionado básicamente con el cuidado personal, el hecho de comprar televisor para que pueda disfrutar del partido en la comodidad de su casa, la compra de alcohol y energizantes y muchos otros que nada tiene que ver con el cuidado del hogar o de los hijos (pp. 38-39).

El Informe de la Defensoría del Pueblo de Ecuador señala que la publicidad tiene un porcentaje de 59% de transmisión en canales nacionales y en triple horario, en el cual el 45,6% está dirigido a mujeres y sólo el 13,4% a los varones. Los mensajes que presentan estas publicidad se encuentran dentro de dos de las cinco categorías de análisis las cuales son el machismo y el sexismo (p. 106).

Asimismo, el Informe de la Defensoría del Pueblo de Ecuador concluye en señalar que en las publicidades señaladas líneas precedentes no aparece el varón como la persona quien cumpla con deberes del hogar y con el cuidado de los hijos, por lo contrario únicamente se le menciona como autor de la compra de alcohol, carros; de esta manera sólo se le relaciona con supuestas conductas culturales y sociales designadas para varones (p. 47).

Finalmente el aporte de Fainstain y Perrotta (2011) titulado *Guía para el Diseño de un Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género*, tuvo por objetivo identificar en los procesos selectivos y asignativos de la planilla de trabajadores las brechas de género, las cuales coexistentes en la colocación de puestos y funciones respecto al otorgamiento de plazas de mayor rango, la finalidad evitar que el tema de género influya en el acceso a un puesto de trabajo, para ello utilizó el enfoque cualitativo, concluyendo que los organismos producen incesantemente dispositivos de aguante a la orientación de género (igualmente propios y específicos) “como medio de rebuscar la solides de sus vínculos internos, asimismo, estos medios normalmente motivan disposiciones que generan y muchas veces incrementan las desigualdades de género” (p.30).

## **1.2. Marco teórico**

Souza señala que el marco teórico es importante para la realización de una investigación. En ese sentido señala que es indispensable tener y exponer definiciones claras sobre las categorías a trabajar así como también sus sub categorías. Empero se debe tener cuidado de copiar ideas de otros autores, lo que se busca es ser sintéticos y objetivos y brindarle sentido entre la teorías encontradas y el problema de la investigación (2004, p. 31).

## **Derecho la no discriminación**

El derecho a la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de los derechos fundamentales. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la legislación y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género (Caicedo y Porras, 2010, p.44).

Por su parte Pérez, sostiene que Discriminación es cualquier acto por el cual se realice una distinción, exclusión, restricción o preferencia, ya sea en un ámbito público como particular, y cuyo fin es el hechos de denegar reconocimiento de uno o más derechos que son inherentes a las personas y sus derechos fundamentales encuentran amparados en la constitución y demás normas internacionales (2015, p. 58).

Sin embargo Facio sostiene que la discriminación de sexo se fundamenta en el hecho de que no se puede discriminar a la mujer ya sea por el hecho de su género como por otras condiciones (2016, p. 14).

Para el Movimiento de los Pueblos para la Educación de los Derechos Humanos (2017) señala que tanto los varones y las mujeres, sin distinción de edades, gozan de derechos de forma igualitaria, y bajo ningún motivo puede ser discriminados (p. 19).

Estos derechos se encuentran contenidos en diferentes normas, pactos, convenciones, tratados internacionales; las mismas que sirven para erradicar o al menos disminuir la discriminación existente.

El derecho a no ser discriminado incluye el derecho a no ser excluido, o diferenciado por motivos de género, raza, color, orientación sexual, religión, y otros; así también el derecho a ser tratado con igualdad sin importar el género que seas en los diferentes ámbitos de la vida ya seas adulto, niño, adolescente. También se hace mención a derecho al trabajo, a una remuneración adecuada, el hecho de crecer en un ambiente seguro y a poder participar de forma activa de decisiones y política del país.

De otro lado, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 1 establece que todas las personas nacen y son iguales en dignidad y derechos y que nadie merece ser tratado de forma desigual bajo ninguna condición.

Para la Declaración precedentemente mencionada todos los seres humanos son iguales ante la ley. Y señala que debe protegerse a la persona ante cualquier acto discriminatorio. Asimismo indica que todas las personas poseen igual derecho frente al trabajo, a percibir

condiciones adecuadas y una remuneración acorde a la función empleada. También se reconoce el derecho a formar sindicatos en protección a sus necesidades.

Asimismo, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece el derecho a la no discriminación, del modo siguiente:

Las mujeres tienen derecho a ser tratadas por igual dentro del mundo laboral, ya sea respecto a su remuneración y a las oportunidades que se le pueda brindar (artículo 3).

Asimismo, establece que se debe proteger a la mujer en caso de gestación y que está prohibido despedirlas por el hecho de concebir, se debe salvaguardar las condiciones de trabajo y facilitar las condiciones adecuadas para la realización de sus funciones, de esta manera de busca erradicar todo tipo de acción u omisión discriminatoria. Finalmente señala que los Estados Partes reconocerán a la mujer y al varón en condiciones de igualdad ante la legislación.

Se cuenta también con el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, que en sus Art. 2, establece el derecho a la no discriminación del modo siguiente: todos tenemos derecho a vivir en condiciones igualdad y sin discriminación bajo ningún criterio, y que debe ser reconocido tanto por el Estado como por la sociedad y la familia (p.5).

El Pacto señala que los derechos que hayan sido reconocidos en el Pacto en mención no podrán ser quebrantados y que las personas a las que se les haya violentado sus derechos podrán entablar recursos efectivos para salvaguardarlos. Los Estados que son parte del Pacto se encuentran comprometidos a velar que tanto hombres como mujeres disfruten de todos sus derechos ya sea civiles como políticos los cuales se encuentren dentro del Pacto.

Asimismo, la Declaración de Estambul (1996) señala que la persona humana es lo esencial para el desarrollo sostenible y que su preocupación es intensificar esfuerzos para derrumbar toda clase de discriminación y la pobreza (acápito 7).

La Declaración señala que es primordial velar y promover la defensa de los derechos humanos y todas aquellas libertades inherentes para contribuir con sus necesidades, ya sea en el ámbito de la educación, los servicios, y otros.

Desde esta investigación se asume que el derecho a la no discriminación consiste en vivir en paz sin tener que ser discriminado por ninguna persona, es decir todas las personas tiene el derecho de disfrutar todos los derechos que se encuentran regulados por los diferentes ordenamientos, por lo tanto ninguna persona tiene que ser discriminado por cualquier modalidad.

Cabe mencionar que el hecho de no ser discriminado constituye un derecho fundamental, el cual mismo que se encuentra reconocido en ordenamientos internacionales y nacionales y lo que se busca es erradicar cualquier situación de desigualdad que se pudiera generar en el transcurrir de la vida, e invita a que no sólo los Estados se preocupen por solucionarlo sino que también la misma sociedad e incluso la propia familia.

### **Discriminación**

La discriminación consiste en dar un trato diferenciado a uno con otro, ya sea que se trate de una persona o un grupo y que se puede determinar por diversas razones o condiciones (Cabrera, 2012, 5). Por su parte Valdez sostiene que el hecho de discriminar es un accionar que se da de forma cotidiana y que tiene que ver con el trato de desprecio que se le otorga de una grupo o a una persona de forma inmerecida, sin embargo muchas veces no solemos darnos cuenta si hemos sido discriminados o discriminadores (2013, p. 58).

Por otro lado Rodríguez define a la discriminación como el tratamiento desigual desfavorecedor a un sujeto o grupo, la discriminación se presenta de muy distintas maneras, y en ámbitos y niveles diferentes. Es frecuente encontrar los periódicos llenos de manifestaciones de discriminación, ya sea en el contexto educativo o en el ámbito económico (2015, p. 15).

Cuando se refiere a la discriminación, muchas veces se piensa que se trata de cuestiones subjetivas, pues no. Los datos estadísticos del INEI señalan que también existe una brecha entre el acceso al trabajo entre el hombre y la mujer que el INEI lo evidencia en su Encuesta, pues de cada 100 hombres en edad de trabajar, 81 se encuentran integrando la fuerza laboral, mientras las mujeres que participan en la actividad económica representan 65 de cada 100, existiendo una brecha de 16 hombres más que mujeres (2017, p.19).

Agrega el INEI (2017) que aunque muchas mujeres han ingresado en la fuerza de trabajo en las últimas décadas, este aumento de la participación no se ha traducido en la igualdad de oportunidades de empleo o de ingresos. Ellas y ellos tienden a trabajar en segmentos muy distintos del espacio económico, y esto ha cambiado poco con el tiempo. Las mujeres presentan mayores probabilidades que los varones de dedicarse a actividades de baja productividad, el 35,7% de ellas son trabajadoras independientes o cuenta propia. Cabe mencionar que los trabajos en sectores de mínima productividad tiene la característica de ser precario, poco estable y con muy mala remuneración, aunado a ello, casi siempre carecen de beneficios sociales legales que se encuentran reconocidas en normas.

Es de gran importancia señalar que la labor doméstica no es considerado hoy en día como un trabajo, es más ni siquiera se cuenta con una remuneración, y es por ello que las mujeres son consideradas en las encuestas como personas ocupadas pero que no perciben ingreso alguno, el 17,0 % de las mujeres participan en esta categoría. Asimismo, el 5,1% de las mujeres son trabajadoras del hogar; mientras que el porcentaje de hombres que desempeñan esta actividad es casi imperceptible. El 39,5% de las mujeres ocupadas son asalariadas, mientras los hombres en esta condición son el 52,3%. El 2,5% son empleadoras y dirigen empresas de menor tamaño y están concentradas en sectores de menor rentabilidad, mientras que los hombres que son empleadores representan el 5,8% (p. 94). Esta realidad no es ajena al distrito de Independencia en donde se avocará la investigación.

A los datos proporcionados por el INEI se agregan los del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012) que señala que no obstante los avances y la legislación que protege a las mujeres peruanas, continúan presentándose en un ambiente desigual en el aspecto laboral, y que hasta la fecha se busca eliminar, erradicar todas las manifestaciones discriminatorios existentes y de esa manera poder brindarle a la persona una vida plena. Por ello, dicho Ministerio señala que el Gobierno tiene como obligación fundamental asegurar que las personas gocen de un derecho laboral de igualdad. El hecho de no poder acceder a un determinado puesto de trabajo no sólo discrimina la libertad de las personas de acceder al mismo sino que también obstaculiza en desarrollo pleno de la sociedad (p. 98).

Toda esta discriminación sucede a pesar que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha señalado que los Estados tiene la obligación de eliminar barreras de perjuicios y malas costumbres en el cual de un trato de inferioridad o superioridad a varones y mujeres, busca eliminar las brechas discriminatorias. Una de las acciones recomendadas, es el hecho de supervisar la conducta de aquellos agentes no estatales con la finalidad de visualizar que no se violente el derecho a la igualdad tanto de varones como mueres en sus distintas esferas, llámese económico, social como cultural. Este comité plantea el hecho de que los Estados se encuentren responsables ante la omisión de tomar medidas que salvaguarden, investiguen o sanciones conductas de violencia por discriminación. Ante ello cabe la cuestión ¿La Municipalidad de Independencia conoce, acata y hace respetar las disposiciones legales de carácter nacional e internacional sobre protección de los derechos de la mujer?

Desde el análisis de la legislación ha sido amplia el tratamiento jurídico sobre el derecho a la no discriminación. Así por ejemplo se cuenta con la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 1 señala que todas las personas son libres desde su nacimiento y deben ser tratados con igualdad en derechos y dignidad.

Por otra parte, la Declaración en su artículo 2 precisa que todas las personas (sin distinción) poseen los mismos derechos y deberes que se encuentren dentro de la Declaración, y que nadie puede ser tratado de forma desigual bajo ninguna condición.

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros instrumentos internacionales, reconocen el derecho a la no discriminación.

Al respecto, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales ha sido preciso en señalar en su Observación General N° 16 lo referido a la igualdad de derechos entre varones y mujeres y el goce de los derechos económicos, sociales y culturales (2005) que se reconocen las garantías para la no discriminación y el trato de igualdad en la legislación internacional, y que estos contienen igualdad de facto así como también de jure. Es por ello, que se señala lo siguiente: la igualdad de jure o llamado también formal está relacionado con la igualdad de normas jurídicas y el trato igualitario hacia hombres y

mujeres, mientras que la igualdad de facto o llamado también sustantiva tiene que ver con las consecuencias de aquellas normas jurídicas y los resultados que estas brinden al problema discriminatorio. (p. 17).

El Perú es parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos la que está conformada por la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, las que tienen competencias en el Perú. En ese sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su *Opinión consultiva OC-18/03, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados* (2003, p. 89) ha precisado que cualquier Estado debe evitar protagonizar situaciones o acciones discriminatorias ya sea de manera formal o sustantiva (Párrafo 103).

Asimismo, respecto al deber de proteger, la Corte Interamericana de Derechos Humanos explica en el antedicho documento que el Estado debe ejercer autoridad respecto a los acciones de terceros en el cual se evidencie actuaciones discriminatorias (párr. 104). En ese contexto, se desprende que los Estados poseen la obligación de obstaculizar todo tipo de acto discriminatorio.

Por su lado el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha indicado en su *Opinión consultiva OC-18/03, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados* (2003) que el derecho a la igualdad exige que los Estados realicen medidas para eliminar o a menor reducir aquellos actos que conlleven a un hecho discriminatorio (párr. 10).

Por su lado, el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG) es una herramienta sobre el enfoque de género que busca asegurar los derechos de varones y mujeres dentro de un contexto igualitario, destruyendo de esa manera toda forma discriminatoria. Por tanto, la condición sexual o de género no debe ser motivo para discriminación alguna, entre ellas el derecho a la discriminación laboral (2011, p. 90).

Respecto a esto último, Sánchez señala que la discriminación del trabajo posee un factor subjetivo el cual condiciona el hecho de postular o no a un puesto de trabajo. La discriminación de género orientado en el derecho al trabajo se basa fundamentalmente en empleos específicamente creados para mujeres, así como también empleos con menores cargos o responsabilidades. Si bien es cierto esta situación preocupa, esto no se aleja de la

problemática global de discriminación de género y el trato diferenciado notorio que existe entre los ciudadanos (2013, p. 4).

Por lo tanto, desde esta investigación se asume que la discriminación es una forma de menoscabar su derecho a la igualdad frente a cualquier ámbito, ya sea público o privado, es decir te restringen, te excluyen con la finalidad de menoscabar actitudes y esto en el marco de la igualdad de oportunidades.

Entendemos en ese sentido que la discriminación es un mal latente en nuestro país y en el mundo entero y que consiste en dar un trato diferenciado a unos y otros con la finalidad de menoscabar sus cualidades; asimismo es imprescindible señalar que muchas veces no notamos cuando hemos sido discriminados y nos hemos vuelto discriminados. Por otro lado, si bien es cierto que las diferentes organizaciones han buscado erradicarlo y/o reducir la discriminación, hasta la fecha no se ha podido lograr, esto no básicamente por falta de leyes sino más bien por falta de aplicación y respeto de las mismas.

### **Discriminación contra la mujer**

La Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer señala que discriminación contra la mujer es aquel acto de transgredir el derecho de igualdad que posee la mujer bajo cualquier condición y ante cualquier esfera de su vida (Artículo 1).

Por su parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales menciona que son las mujeres las que muchas veces se han visto tratadas de forma desigual esto debido a ciertas malas costumbres de trato de inferioridad. Dicha discriminación se manifiesta de forma diversas y en ámbitos diversos (párr. 5).

El Comité sostiene además que la discriminación de género de forma directa cuando son distinciones respecto al sexo de la persona y a las características propias de varones y mujeres (párr.12) e indirecta cuando dicha discriminación no tiene la apariencia de desigualdad a principio del hecho empero en su aplicación se puede notar la discriminación (párr.13).

Desde esta investigación se asume que la discriminación contra la mujer consiste en una exclusión por género, toda vez que le excluyen para no poder tener una igualdad de oportunidades ya sea para acceder a un puesto de trabajo o para tener menor puesto de trabajo, es decir se discrimina por el simple hecho de ser mujer. De esta manera afectando su derecho a la igualdad.

En ese sentido, la discriminación por género está básicamente sustentado en perjuicio a la mujer y que muchas veces se debe a las costumbres y estereotipos ganados con el paso del tiempo.

### **El derecho a la no discriminación y la igualdad en la legislación y doctrina comparada**

La no discriminación constituye un principio que se encuentra amparado en los diversos instrumentos extranjeros. Es por ello, que en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas (1945) se sostiene la primacía de cada persona, el respeto a sus derechos fundamentales y a su dignidad ya sea de varones como de mujeres, y en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) señala que todas las personas nacen con iguales derechos y libres.

La Constitución ecuatoriana se pronuncia respecto al principio de la igualdad y la no discriminación en lo referido a los Principios que se aplican en los derechos humanos. El artículo 11, que señala estos Principios, en su numeral 2, sostiene que cada ser humano es igual y que debe disfrutar tanto de derechos, deberes como de oportunidades. Asimismo, indica que nadie puede ser discriminación bajo ninguna condición, porque caso contrario la Ley castigará a quien lo ejerza. Aunado a ello señala que el Estado tendrá medidas para promover la igualdad de todos.

La no discriminación como derecho está enlazado al derecho a la igualdad. Para Ferrajoli, la igualdad, es ante todo, el igual tratamiento que se otorga a cada ser humano y que posee todos los derechos inherentes a él (2008, p. 314).

De otro lado, el Pacto Internacional De Derechos Civiles y Políticos, respecto al derecho de igualdad de cada ser humano, indica que cada Estados que formen parte del Pacto están

comprometidos a salvaguardar y respetar a los seres humanos que se encuentren en su territorio, y a las personas que se encuentren sujetos a su jurisdicción como también a todos los derechos reconocidos en el presente documento, todo ello bajo el trato igualitario y no discriminatorio (Artículo 2. 1).

Una de las instituciones a nivel mundial que ha promovido la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral ha sido la Organización Internacional del Trabajo (2014, p. 39). Para este organismo, los profundos cambios ocurridos en el mundo y en las últimas décadas exigen una transformación radical de todos los seres humanos, en el aspecto cultural, social, político y económico, en materia de estereotipos de género, y en la construcción de roles entre varones y mujeres en el ámbito laboral, en la vida familiar y en la sociedad, además de la construcción de identidades muchas veces determinadas por el sexo.

La Organización Internacional del Trabajo entiende que debido a los papeles de género tradicionales, las mujeres asumen mayores dificultades que los varones para insertarse y permanecer en el mercado del trabajo, que muchas veces se le hace inaccesible a la mujer. A raíz de ello, sus niveles de participación son más bajas y tienen dificultades para acceder a labores de mayor calidad y avanzar en la escala ocupacional. Para que las mujeres asuman sus derechos y tengan las mismas oportunidades que los varones, se requiere que se reconozca su aporte a la familia, la sociedad y a la humanidad. También se necesita de políticas activas y pasivas del mercado de trabajo que incorporen la dimensión de género.

En ese sentido y para lograr una efectiva igualdad entre varones y mujeres en el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo plantea las siguientes tareas:

1. Apoyar la inserción laboral de las mujeres a través de servicios de información y orientación que tomen en cuenta las necesidades específicas de ellas.
2. Desarrollar acciones de capacitación y formación, a fin de mejorar la empleabilidad de las mujeres y sus posibilidades de conseguir trabajos de calidad y fuera de sectores tradicionalmente femeninos. Ello, con el fin de rebajar la segregación de género y la brecha salarial entre varones y mujeres.

3. Ofrecer servicios de orientación y formación profesional con el motivo de posibilitar el reintegro de las mujeres a la fuerza de trabajo tras una ausencia por maternidad o responsabilidades familiares.
4. Implementar programas que hayan sido diseñados de acuerdo a los requerimientos de grupos con mayor riesgo frente a la pobreza, por ejemplo, las mujeres que son jefas de hogar, incluyendo las necesidades relativas al cuidado de la casa.
5. Promover una ampliación de las posibilidades para las jóvenes a través de servicios de orientación vocacional. Esto, desde la educación secundaria y terciaria, con ofertas de proyectos laborales no tradicionales.
6. Desarrollar programas especializados para combatir las consecuencias de la maternidad adolescente en las opciones educativas y las carreras laborales de mujeres jóvenes, ello les permitirá completar sus estudios, acceder a capacitación laboral, oportunidades de empleo y combinar sus tareas laborales y familiares. Además se necesita relacionar las políticas de promoción de Trabajo Decente para jóvenes con las de salud sexual y reproductiva.
7. Ampliar la oferta de servicios de cuidado gratuitos, a fin de evitar que las adolescentes abandonen los estudios para asumir trabajos reproductivos (por ejemplo, el cuidado de sus hermanos menores).
8. Permitir una participación productiva de la mujer en el mercado laboral, como el medio más eficiente para superar las condiciones de pobreza.
9. Entender en profundidad cómo se construye las diferentes situaciones de las mujeres y varones en el trabajo es revisar la dualidad establecida en función de la remuneración del empleo.
10. Transversalizar las políticas públicas con el paradigma de la igualdad de género del Trabajo Decente. Ello obliga a meditar en dos aspectos nodales de la división sexual del trabajo: el trabajo no remunerado que ha sido desempeñado por costumbre por mujeres, y el trabajo doméstico, que es paradigmático de la transición de un trabajo de mujeres no remunerado a remunerado.

Como se aprecia, son arduos los objetivos y tareas que plantea la Organización Internacional del Trabajo a los Estados parte, entre ellos el Perú, a fin de aparejar las condiciones en la que trabajan los varones y mujeres.

Finalmente, la Convención Americana Sobre Derechos Humanos señala que el derecho a la igualdad se encuentra reconocido y que su accionar debe ser protegido sin ninguna distinción, tal como establece la siguiente disposición del artículo 1, el deber de cumplir con los derechos. 1. Los Estados Partes de esta Convención, entre ellos el Perú, se encuentran obligados a respetar todos los derechos y libertades consagrados en ella, y que bajo ninguna razón puede actuarse de forma discriminatoria.

### **Derecho a la no discriminación por género**

Para la Organización de Naciones Unidas (2016) el derecho a la igualdad y a la no discriminación se sostiene a partir de lo estipulado en el Sistema Internacional de derechos humanos, establecidos en los distintos ordenamientos jurídicos. La igualdad de género tiene como base el reconocimiento de que desde siempre las mujeres han sido relegadas y por ello resulta preciso realizar acciones que reviertan esas desigualdades y se aminoren las distancias entre mujeres y varones de modo que se forjen los cimientos para una real igualdad de género, en la que se tome en cuenta que la desigualdad que sufren las millones de mujeres en el mundo se agrava en razón de la edad, la raza, la etnia a la que pertenezcan, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, etc. (p. 13).

Por su lado, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) del cual el Perú es parte, posee como finalidad la de acabar con la discriminación de la que son víctimas las millones de mujeres en el mundo y apunta a alcanzar la igualdad entre varones y mujeres. La Convención se preocupa en la discriminación contra las mujeres pues reconoce que ellas han sido y siguen siendo víctimas de diferentes modos de discriminación por el hecho de ser mujeres. La igualdad de género no supone que varones y mujeres sean tratados como iguales, sino que el acceso a las oportunidades y el cumplimiento de sus derechos no dependan del sexo que posean. La igualdad de oportunidades debería influir de modo directo en el cumplimiento efectivo de los derechos de las féminas (p. 15).

Para Facio (2012) la definición de equidad es un Principio ético-legal relacionado al paradigma de justicia; bajo la premisa de equidad se procura de cubrir las necesidades e intereses de los seres humanos que son diversos, sobre todo de aquellas que están en una

situación de desventaja, en relación al paradigma de justicia aceptada socialmente. La igualdad es un principio y un derecho de toda persona amparado por las diferentes legislaciones nacionales e internacionales sobre derechos humanos. Asimismo, tal como lo señala la CEDAW, la igualdad va unido con el principio de la no discriminación, y por ello, la igualdad sólo será posible en la medida en que se elimine la discriminación sobre las mujeres. En conclusión, el derecho a la igualdad supone el derecho a la no discriminación, y que se otorgue un trato similar o diferenciado a varones y mujeres en función de sus diferencias biológicas y de las desigualdades históricas que han sucedido entre unas y otros. Además, para asegurar el derecho a la igualdad, los Estados deberán cumplir con diversas acciones puntuales para desterrar la discriminación de género (p. 6).

Mientras que para la Agencia Catalana para la Cooperación (2012) señala que la igualdad de género supone no sólo en suscribir un enfoque de derechos, sino en sostener consistencia conceptual con efectos puntuales en relación a las políticas públicas ya que la igualdad es el Principio usado en la Convención y este principio se mantiene al establecimiento del total de las medidas temporales orientadas a alcanzar la igualdad entre varones y mujeres. La igualdad, tal como está normada en la CEDAW, no se plantea hacer iguales a varones y mujeres, sino asegurar la igualdad en el goce y el ejercicio de los derechos de todos; es decir, se trata de que en las comunidades exista igualdad de trato e igualdad en el acceso a las oportunidades (pp. 7-8).

También nos parece importante mencionar parte del estudio realizado por respecto a los riesgos frecuentes comparados por género en Argentina, el mismo que se detalla en la figura.

**Figura 1: Riesgos frecuentes comparados por género**



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014)

Como se aprecia en la figura anterior las mujeres son pasibles de contraer enfermedades laborales pero que sin embargo, es el sector poblacional menos estudiado y en la que menos se aplican programas preventivos para evitarlos, lo cual coloca a la mujer en una situación de mayor vulnerabilidad que la del varón. Esto también es una expresión del trato desigual y discriminatorio que recibe la mujer.

Desde estudios realizados en Argentina, y que resultan coincidentes en muchos casos, con la realidad de América latina, incluido el Perú, la tabla siguiente describe los sectores de trabajo feminizados y los riesgos ergonómicos y psicosociales a los que se enfrentan las miles de mujeres permanentemente.

**Tabla 1: Sectores de trabajo feminizados y riesgos ergonómicos y psicosociales**

<b>Sectores de trabajo feminizado, riesgos ergonómicos y psicosociales</b>		
	<b>Ergonómicos</b>	<b>Psicosociales</b>
<b>Profesionales sanitarias</b>	Manipulación manual, posturas forzadas	Demandas emocionales, trabajo a turnos, trabajo nocturno, violencia de clientes y familiares
<b>Guarderías y enseñanza</b>	Manipulación manual, posturas forzadas	Demandas emocionales, violencia
<b>Limpieza y empleadas de hogar</b>	Manipulación manual, posturas forzadas	Horarios "asociales", violencia (por ejemplo si se trabaja aislada).
<b>Industria de la alimentación</b>	Movimientos repetitivos, bajas temperaturas	Trabajo repetitivo en cadena
<b>Hoteles y restauración</b>	Manipulación manual, movimientos repetitivos (por ejemplo: al cortar)	Trabajo desbordante o intenso, trato con el público, violencia y acoso
<b>Textil, ropa y calzado</b>	Movimientos repetitivos, posturas forzadas	Trabajo repetitivo en cadena. En las maquilas, además, trabajo intenso, violencia y acoso
<b>Lavanderías</b>	Manipulación manual, posturas forzadas, calor	Tareas repetitivas y a ritmo elevado
<b>Industria "ligera"</b>	Movimientos repetitivos, posturas forzadas, manipulación manual	Trabajo repetitivo en cadena
<b>Centros de atención telefónica (<i>Call centres</i>)</b>	Posturas forzadas, excesivo sedentarismo.	Atención a clientes, ritmo de trabajo y repetitividad

	Ergonómicos	Psicosociales
Trabajo de oficina	Movimientos repetitivos, posturas forzadas, dolor de espalda debido a postura sedente	Falta de control sobre el trabajo, interrupciones frecuentes, trabajo monótono
Agricultura	Manipulación manual, posturas forzadas, equipo de trabajo y de protección personal inadecuados	Largas jornadas, ritmo elevado

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014). Argentina.

De la tabla anterior se aprecia que son muchos los sectores feminizados en los que las mujeres corren altos niveles de riesgo tanto ergonómico como psicosociales, ello implica una responsabilidad tanto para el Estado como para las empresas de que dichos riesgos aminoren pues está en riesgo la salud y el derecho al trabajo decente de las mujeres.

Finalmente, para la Organización Internacional del Trabajo (2014) el derecho a la no discriminación por género implica dejar de lado los estereotipos de género y dé oportunidad a las mujeres y a los hombres de demostrar sus capacidades. Para la OIT la igualdad de género implica que ser mujer o ser hombre no supone ventajas ni desventajas para desarrollar un proyecto personal de vida. Asimismo, la OIT agrega que el género es la construcción social del ser hombre y ser mujer en una sociedad y contexto concreto. Nacemos hembras y machos de la especie humana y crecemos como mujeres y hombres. (pp. 19-24).

Expuesto lo anterior, se debe señalar que desde esta investigación se asume lo que plantea la Organización Internacional del Trabajo pues se considera que su posición está acorde a lo estipulado en las normas internacionales y en los aportes recientes de la psicología,

antropología y sociología que el Derecho y la legislación deben considerar en el abordaje de la problemática de la mujer.

El derecho a no ser discriminado por género consiste en dejar todo ese prejuicio de pensar que solo los hombres pueden tener mejores puestos de trabajo, sino que los hombres como las mujeres tienen las mismas oportunidades y demostrando su capacidad pueden acceder a mejores condiciones y puestos de trabajo sin distinción alguna.

## **Género**

El género se refiere a las definiciones sociales de las funciones, comportamientos, actitudes y atributos que cada comunidad plantea como adecuados para los varones y mujeres. Las distintas funciones y conductas pueden originar desigualdades de género, o sea, diferencias entre los varones y las mujeres que favorecen permanentemente a uno de los dos grupos (Luna, 2015, p. 25).

Por su parte Morales manifiesta que la elaboración del género implica la red de creencias, rasgos de personalidad, comportamientos, sentimientos y actividades que se esperan de los seres humanos de acuerdo al sexo biológico; se asigna en forma dicotómica a varones y mujeres como resultado de un proceso histórico (2012, p. 9). “El género es una actuación reiterada y obligatoria que las personas realizamos como parte de la práctica social para estar en congruencia con las normas sociales que se imponen a los cuerpos” (Buttler, 2011, p. 16).

Esto significa que estamos en un performance constante en el que se negocian posibilidades abiertas de expresión, algunas más apegadas a lo tradicional y otras más alejadas. Es decir, un cuerpo biológicamente más cercano a un varón no necesariamente adopta todo el esquema construido de la masculinidad tradicional; y un cuerpo biológicamente más cercano a una mujer no necesariamente adopta todo el esquema de la feminidad tradicional construido socialmente.

Por los años 90 el mundo había asumido una nueva perspectiva en cuanto al tratamiento teórico y jurídico entre varones y mujeres, había surgido el enfoque de género, la cual fue

desarrollada desde el punto de vista sociológico, psicológico, antropológico y cultural. Benhabib (1992) entiende por género la construcción diferenciada de las personas en tipos femeninos y masculinos. El género es una categoría relacional que plantea comprender una elaboración de un modo de diferencia entre las personas. Las teorías feministas coinciden en el supuesto de que la constitución de diferencias de género es un proceso histórico y social y en que el género no es un hecho natural. Aún más, es necesario cuestionar la oposición misma entre sexo y género (p. 37).

La diferencia de sexos no es solamente un suceso anatómico, ya que la construcción e interpretación de la diferencia corporal es ella misma un proceso histórico y social. Que el hombre y la mujer de la especie son distintos es una realidad, pero es una realidad además siempre construida socialmente. La identidad sexual es un elemento de la identidad de género. El sexo y el género no se vinculan entre sí como lo hacen la naturaleza y la cultura ya que la sexualidad es una diferencia construida culturalmente (p. 52).

Por su lado, Collins (1993) señala que la perspectiva de género requiere un gran esfuerzo y conduce a una revolución intelectual interna de tipo personal y una revolución cultural de las mentalidades. Las maneras múltiples y diversas en que las mujeres y los hombres realizan su condición de género, descarta la concepción monolítica y cerrada acerca del hombre y la mujer, como polos rígidos auto contenidos y excluyentes, y como si fuesen realidades sociales, como si cada mujer fuese la mujer y cada hombre fuese el hombre, respectivamente (pp.317- 318).

Mientras que Largarde (1996, pp. 13-38) explica que la propuesta de género feminista implica una redistribución de los poderes sociales, la transformación de los mecanismos de creación y reproducción de esos poderes, para reconstruir la opresión y la enajenación de género y crear poderes democráticos, la elaboración de procesos para superar el modo de vida de los varones y de las mujeres, a fin de lograr posibilidades dignas y una cultura que se relacione con el paradigma innovado que coloca en el centro a la persona integrado por las mujeres y los hombres, la igualdad y la equidad como los principios de las relaciones de género y la construcción de calidad de vida y libertad (pp. 13- 20).

Asimismo, Camargo (1999) sostiene que la perspectiva de género establece una teoría social que trata de explicar las características, relaciones y comportamientos sociales de hombres y mujeres en sociedad, su origen y su evolución, destacando la existencia real del género femenino y masculino, sin dominio de uno sobre el otro, sin jerarquías y sin desigualdades (p.29).

El enfoque de género tuvo como hito internacional la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing en 1995. En dicha Conferencia se recomendó que los Estados participantes, entre ellos el Perú, transversalicen el enfoque de género en todas sus políticas públicas, como una herramienta para la evaluación, implementación y ejecución de las políticas a fin de lograr la igualdad entre mujeres y hombres –entre ellos el derecho al trabajo y la no discriminación- y con ello reducir, la desigualdad de condiciones sociales, laborales y políticas, para que cualquier comportamiento estereotipado que denigre y coloque a la mujer en situación de desventaja, sea desterrado.

Es por ello que el Estado emitió el Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP que aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. La importancia de desarrollar una política con enfoque de género consiste en reconocer que entre mujeres y hombres existen necesidades disímiles debido a que el rol que desempeñan en la sociedad es diferente y viven de modo desemejante los mismos problemas. El Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 se constituye en la herramienta legal cuyo objetivo es lograr en las políticas públicas de los tres niveles de gobierno del Estado Peruano, la transversalización del enfoque de género, avalando la protección de los derechos humanos y la igualdad entre hombres y mujeres.

Para esta investigación el género consiste en un conjunto de características que nuestra sociedad designa a las mujeres y hombres, además se puede decir que el género son ciertos roles que se les asigna a las mujeres y hombres y que estas actividades y atributos son considerados para ellos.

En esta parte cabe precisar también los alcances sobre el sexismo y el machismo. La Comisión de Transición al Consejo de la Mujeres y la Igualdad de Género ha definido al sexismo como el modo en que se intenta demostrar que el sexo femenino es inferior al

masculino, ello se basa en las diferencias biológicas entre varones y mujeres. El sexismo es una elaboración multidimensional. Se evidencia de modo hostil o benévolo, patente o encubierta. La elaboración de un orden simbólico en el que las mujeres son asumidas como inferiores a los varones supone una serie de conductas y actitudes estereotipadas que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro. (p. 59).

Respecto al machismo, se plantea que difiere del sexismo en que el primero es una conducta de modo individual e inconsciente, por el contrario el sexismo representa una conducta consciente de orden social, que origina la dominación y subordinación del sexo femenino con respecto al varón (p. 59). Además señala que el machismo se caracteriza por el énfasis en la virilidad, el poder y el desinterés respecto a los asuntos domésticos de parte de los hombres (p. 43).

Explicando más ello, se entiende que el machismo, es de orden individual, y el sexismo, es de orden social, y ambos pueden plantear consecuencias discriminatorias cuando originan la imposibilidad de que las mujeres puedan gozar y ejercer de modo efectivo sus derechos.

Esta investigación asume que el sexismo y el machismo se puede considerar como una forma de poder consideras a las mujeres como inferiores dentro de una sociedad, además se pueden consideras que una serie de estereotipos que tienen los hombres frente a la mujer es decir piensan que los hombres son mejores que las mujeres.

Un ejemplo del sexismo desde el ámbito laboral es el que se detalla a través de la siguiente tabla, en la que se detalla la incidencia de los trastornos músculo-esqueléticos, según el género.

**Tabla 2: Incidencia de los trastornos músculo-esqueléticos, según el género**

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Zona afectada</b>	Menor dispersión Más en zona lumbar	Mayor dispersión Más en hombros, cuello, miembros superiores
<b>Momento en que se produce</b>	A menor edad	A mayor edad
<b>Tipo de trastorno</b>	Más lesiones por sobreesfuerzo	Más lesiones por movimientos repetitivos Amplia variedad de dolor y molestias
<b>Reconocimiento legal</b>	Más accidentes de trabajo	Más enfermedades profesionales
<b>Sector</b>	Construcción del metal (incluyendo industria del automóvil) e industria cárnica	Textil, comercio, sanidad y servicios sociales, limpieza, manufacturas

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014). Argentina.

De la tabla anteriormente presentada se puede observar que la mujer tanto como el hombre está siendo afectada por diversos trastornos musculo-esqueléticos, debido a la labor que realiza, el cual pone en riesgo su propia salud y las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve son por lo demás cuestionables. Estas es una situación que viven millones de mujeres en América Latina, incluido el Perú.

### **La persona como fin y no como medio**

El Tribunal Constitucional sostiene que la persona es el presupuesto ontológico de todos los derechos fundamentales, con ello afirma que la dignidad de la persona es la que les da existencia. En otras palabras, les reconoce una naturaleza común. Sostiene que el principio-

derecho de la dignidad humana previsto en el artículo 1 de la Constitución. Así lo señala el Tribunal:

[...] es el presupuesto jurídico de la existencia de todos los derechos fundamentales. La persona humana no puede ser concebida como un medio, sino como un fin en sí mismo; de allí que su defensa constituya el fin supremo que debe inspirar todos los actos estatales, en particular, y los de la sociedad, en general. (Expediente 0050-2004-AI/TC: fundamento 46).

En base a ello se considera que la mujer no puede seguir siendo objeto sexual que es usado para comercializar productos o exponer públicamente a partir de su cuerpo con el riesgo que supone dicha exposición pública, sabiendo el machismo existente.

### **Derecho al trabajo**

Ante de definir los alcances del derecho al trabajo es importante tener en claro qué significa el trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (2014) el trabajo del hombre ha sido motivo de debates a lo largo de la historia, pero de modo peculiar con el auge del capitalismo. Algunos autores sostienen que el trabajo es una parte intrínseca de la condición del hombre y que ello nos diferencia de las demás especies. Somos personas por nuestra capacidad de producir y transformar a nuestro entorno, moldearla, y con ello, transformarnos a nosotros mismos y a nuestro medio. Según este modo de ver llevamos en nuestra naturaleza nuestro carácter productor (p. 9).

En esa línea la Organización Internacional del Trabajo (2014) define al trabajo del hombre como: “toda actividad realizada por el hombre, mediando esfuerzo físico y/o intelectual, destinado a producir bienes y servicios, y que tiene por objeto convertir las cosas, transformando la realidad” (p. 9). Aquí se aprecia la característica principal en el concepto de trabajo; el mismo es un efecto inmediato de la capacidad transformadora del ser humano en tanto *homo faber*. En este sentido es que se halla un segundo elemento fundamental en la composición de la denominación: el trabajo es, y debe ser, humano como condición *sine qua non*.

Por su parte desde la antropología, Bidet, citado por la Organización Internacional del Trabajo (2014) sostiene que el trabajo constituye una categoría antropológica, del mismo modo que el lenguaje, sin la cual no pueden ser pensados ni el proceso de hominización ni

la especificidad de la propia humanidad. Desde el punto de vista de la antropología, el trabajo en su humanidad conlleva a una paradójica condición en la que, por un lado, es parte de la realización del hombre pero a la vez constituye un sufrimiento constante ya que nos somete a continuas situaciones de explotación (p.10).

Para el Equipo Multidisciplinario de trabajo decente de la Confederación General del trabajo de la República Argentina (2011) el trabajo identifica a los seres humanos en su inserción comunitaria y con la propia idea del desarrollo humano contemporáneo; el trabajo no solamente define el lugar que ocupa en la estructura social sino también las relaciones sociales y el modo de afiliación social de las personas.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2014, pp. 12-13) el derecho al trabajo posee los siguientes aspectos:

1. Licitud: el trabajo no debe ir en contra de lo dispuesto por la norma.
2. Libertad: el trabajo necesita de la voluntad del trabajador al momento de realizarlo.
3. Onerosidad: la labor se realiza a cambio de una contraprestación dineraria.
4. Productividad: implica que tanto trabajador como empleador salen favorecidos de esta relación.
5. Dependencia: sobre esta última nos detendremos brevemente. El trabajador o la trabajadora en relación de dependencia se caracteriza por: a) trabajar en una organización ajena, sometido/a a la directivas de una persona ajena; b) trabajar bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige. Es decir que el trabajador no asume los riesgos económicos.

La dependencia no implica que el trabajador es “propiedad” del empleador, sino que se somete a la dirección y organización del mismo. Esta relación posee tres dimensiones:

- i) Subordinación técnica: somete su trabajo a los pareceres y objetivos de un empleador.
- ii) Subordinación económica: el trabajador no recibe el producto de su trabajo ni asume los riesgos económicos de la empresa.
- iii) Subordinación jurídica: consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del empleador.

Incluso la filosofía también ha reflexionado sobre la importancia del trabajo. Según la filósofa Arendt, para las personas, el trabajo como necesidad se inscribe en el marco de una labor inevitable y ejercida de modo compulsivo, que produce y reproduce las condiciones necesarias para la sobrevivencia (2013, p.90).

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2014, p. 10) el trabajo posee los siguientes elementos:

1. La libertad: Ya que ninguna persona puede ser obligada a trabajar. El trabajo requiere un acto volitivo de las personas. Por ello es que el trabajo forzoso se encuentra prohibido tanto por la legislación nacional como por la normativa internacional.
2. El factor humano: ya que solamente las personas son capaces de trabajar y, por tanto, ser sujetos de trabajo.
3. La dignidad del trabajo: ya que el mismo debe respetar los derechos humanos de las personas.

Es decir, para la Organización Internacional del Trabajo (2014, p. 14) se puede manifestar que una actividad es tanto más humana cuando más se distancia de la necesidad, ya que son las demás especies las que reaccionan ante sus instintos primarios de comer, reproducirse, sobrevivir. El trabajo es un bien del ser humano, es un bien de la humanidad, porque a través del trabajo el ser humano no solo cambia su medio ambiental adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como persona, es más, en un cierto sentido “se hace más humano”.

La Organización Internacional del Trabajo (2014, p. 14) desde su estudio sobre el trabajo indica que la importancia vital que tiene el trabajo hoy en día tiene sus antecedentes históricos que conviene saber. Dicha Organización refiere que fue necesario que el trabajo fuera reconocido como un acto social, como una instancia de producción colectiva, una acción mancomunada que traspasa la particularidad de las acciones realizadas por personas particulares.

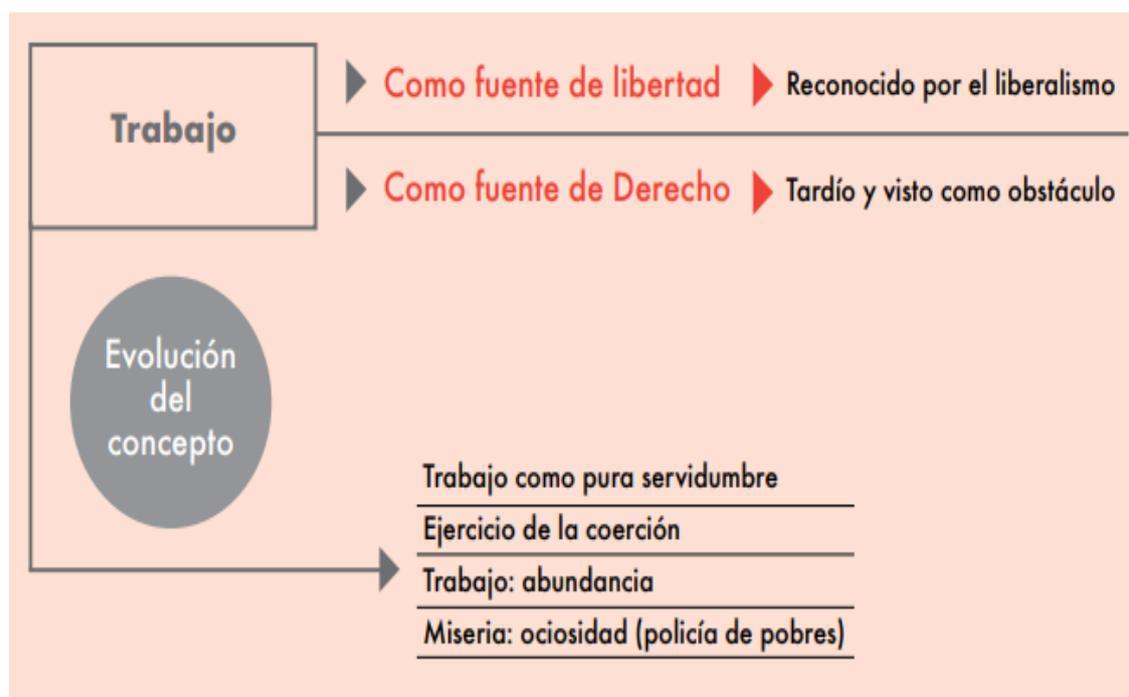
Asimismo, el reconocimiento de nuevos derechos sociales logró que el trabajo se alejara del ámbito del mercado como superación de la transacción interindividual del contrato,

simple intercambio de un acta de trabajo por una remuneración monetaria. E así que el contrato individual de trabajo fue poco a poco abordado por normativas colectivas que eran garantizadas por la legislación, cuyos dos fundamentos están constituidos por el derecho del trabajo y la protección social.

Además la Organización entiende que el trabajo asalariado reposa así en una tensión dialéctica: de un lado el trabajo coacciona al trabajador pero, al mismo tiempo, es la llave maestra para ser asumido como persona. Es por tanto el fundamento de la cohesión social.

A ello se suma que el derecho del trabajador/a señala la pertenencia de los trabajadores a la calidad de ciudadanos. El trabajo fue dignificado en la medida en que se convirtió en la base y el fundamento de los derechos. Todo lo expuesto anteriormente se puede graficar del modo siguiente:

**Figura 2: Evolución conceptual del trabajo**



Organización Internacional del Trabajo (2014, p. 15)

De la figura anterior se puede apreciar que el trabajo ha sido un elemento fundamental en el desarrollo de la humanidad y de las ideas económicas, sociales, políticas o ideológicas que se han expuesto desde la época moderna. Una de estas ideas ha sido el liberalismo, que

ha entendido al trabajo como fuente de libertad. De igual modo el socialismo entiende al trabajo como un medio de realización del ser humano y el medio para dominar y construir su entorno. Ambas corrientes socio-económicas valoran el trabajo del hombre puesto que es el medio y el factor que conlleva a la riqueza de los pueblos, de las familias y de las personas. Estas ideologías económicas y políticas (liberalismo, socialismo) dejan atrás la idea de esclavitud, trabajo forzoso, para dar paso al trabajo como medio de realización humana. Sobre esas bases ideológicas y políticas es que se funda la idea de los derechos laborales del hombre, así entonces se ingresa a la época contemporánea. El siglo XX es el siglo de la conquista de los derechos laborales y del trabajo, como se expone a continuación.

Respecto al derecho al trabajo, de acuerdo a Valdez el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano, los derechos a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo, el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico, el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de calidad del trabajo, el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otras incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas, el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción (2013, p.48).

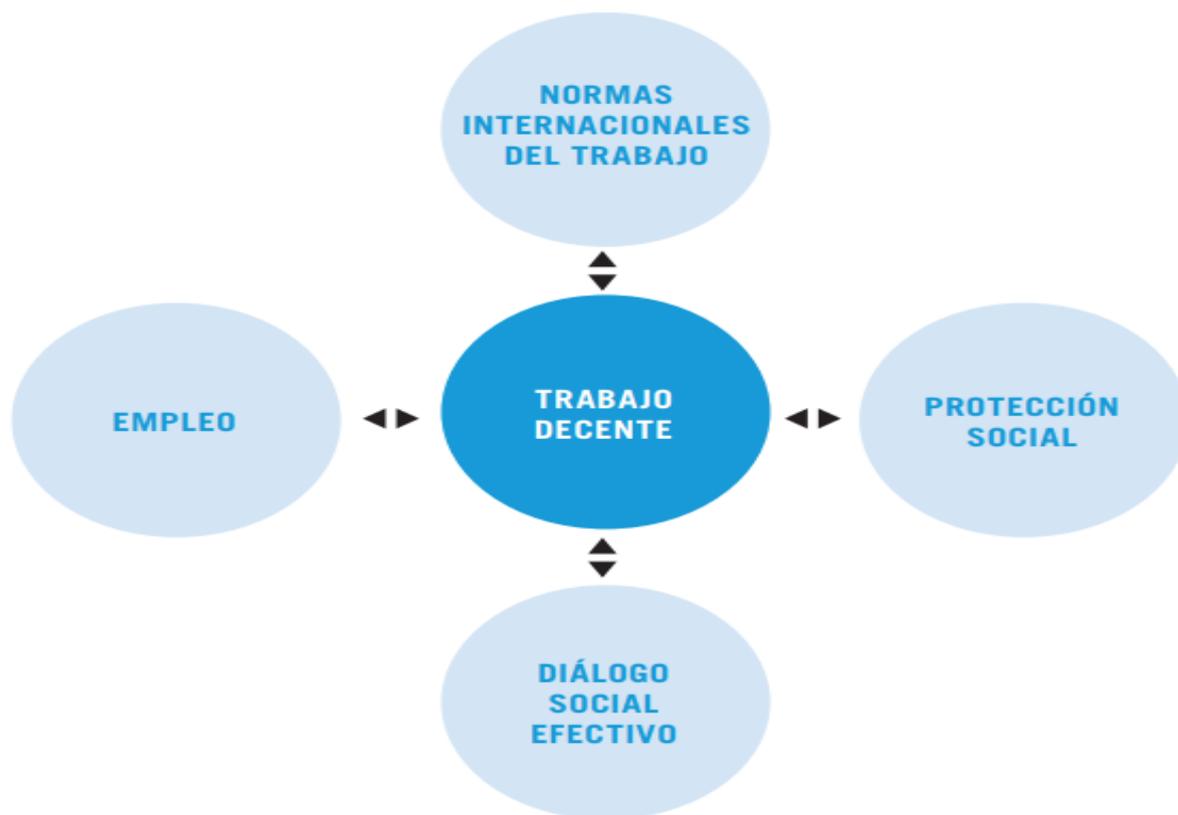
Por su lado, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, el trabajo encierra un enorme potencial de desarrollo, en términos de beneficios para la vida de las personas, cuya realización se pone en riesgo no solo ante la pérdida del empleo sino también con el desmejoramiento de su calidad. De esta constatación se deriva la centralidad de la calidad del empleo en la consecución del desarrollo económico e integración social (2010, p. 16). Para la CEPAL (2011): Trabajar supone realizar un aporte al desarrollo material de la sociedad y posibilitar lograr obtener un ingreso que permita la subsistencia y la mejora de las condiciones de vida de los seres humanos; en vista del papel central adscrito al trabajo

desde siempre, con el trabajo se logra el reconocimiento social y la satisfacción personal; además, integra a los seres humanos en espacios de interacción social. (p. 72).

De acuerdo a Weller y Roethlisberger (2011) si bien el análisis convencional del estado del mercado laboral ha girado siempre en torno a la desocupación, los cambios producidos en las dos últimas décadas en las formas de empleo, llaman a preocuparse por las condiciones laborales de los ocupados, que inciden en la calidad del empleo. Dado que no basta con tan solo tener un empleo, sino que éste sea de calidad, para que cumpla con su función de satisfacer las múltiples necesidades económicas, sociales y culturales de las personas; en la medida en que sólo un empleo de calidad es el que permite que se superen los distintos modos de exclusión laboral (p. 89).

Otro gran aporte respecto al reconocimiento del derecho al trabajo es el que plantea la Organización Internacional del Trabajo (2014) a través del paradigma del trabajo decente. Para este organismo, el trabajo identifica a los seres humanos en relación a su inserción comunal y de la propia idea del desarrollo humano tal como se entiende hoy en día; no solo señala el lugar que ocupan en la estructura social sino también las relaciones sociales y la forma de afiliación social de las personas. Para la Organización Internacional del Trabajo el Trabajo Decente es no solo un gran deseo de los seres humanos, sino además la identificación plena del trabajo como derecho humano, tal como es conceptualizado a nivel mundial. Los derechos inherentes al trabajo deben comprender no solo un deseo sino un compromiso de toda la humanidad para la plena realización de las personas. Tal como lo establecen los Objetivos de Desarrollo del Milenio y en esa línea la Organización Internacional del Trabajo ha promovido el desafío de trabajo decente para una vida digna. Esa es la aspiración de todo ser humano. La figura siguiente detalla las dimensiones que comprende el trabajo decente.

**Figura 3: Dimensiones del trabajo decente**



Fuente: Equipo Multidisciplinario de trabajo decente de la Confederación General del trabajo de la República Argentina (2011)

Por su lado, para el Equipo Multidisciplinario de trabajo decente de la Confederación General del trabajo de la República Argentina (2011) el Trabajo Decente no es solamente un deseo sino además la identificación plena del trabajo como derecho humano, tal como es definido en las diferentes normas internacionales.

Ahondando en el concepto de Trabajo Decente, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2014, p. 34) este contiene cuatro dimensiones (empleo; protección social; diálogo social; y normas y principios y derechos fundamentales en

el trabajo). Estos elementos son inseparables e interdependientes unos de otros y a su vez de los cuatro componentes del Trabajo Decente (normas, empleo, protección social y diálogo social) las cuales están consensuadas internacionalmente en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo 2008 sobre la justicia social para una globalización

equitativa, y de este consenso se originan acuerdos comprometedores por parte de los Estados, entre ellos el Perú. La figura siguiente grafica los ejes estratégicos que comprende el trabajo decente.

**Figura 4: Ejes estratégicos del trabajo decente**



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014, p. 34)

Según Richter (2013) la noción de trabajo que maneja la legislación laboral ha estado limitada a un tipo de trabajo: el trabajo asalariado. El trabajo asalariado sigue siendo la principal fuente de ingresos de las personas y en algunos países el centro del aporte para el mantenimiento del Estado, ya sea a través de los impuestos o por la importancia de las empresas estatales (p. 203).

Asimismo, la autora señala que existe un ámbito de la protección laboral de los diversos trabajos, el mismo que se detalla en la figura siguiente:

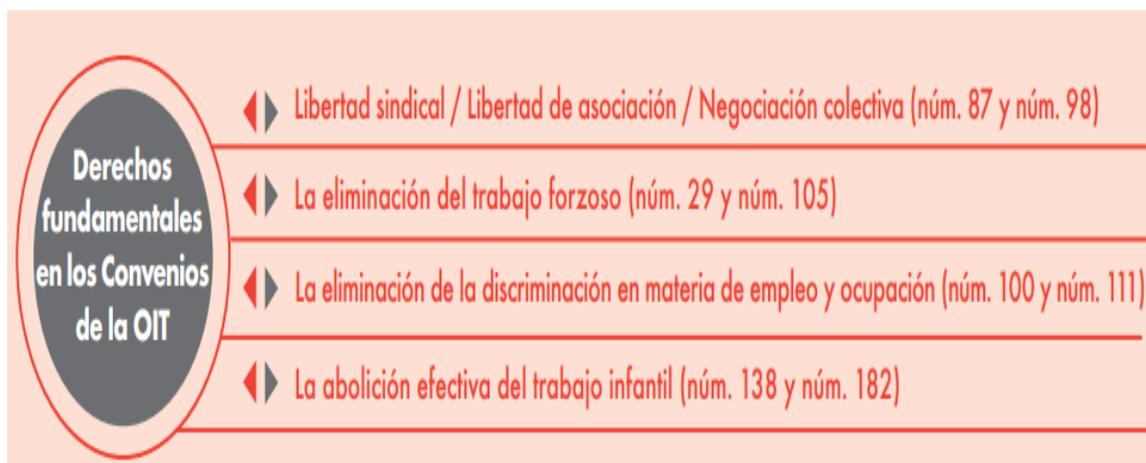
**Figura 5: Ámbito de la protección laboral de los diversos trabajos**



Fuente: Richter (2013, p. 204)

La Organización Internacional del Trabajo ha planteado también una serie de compromisos establecidos en diversos Convenios, suscritos por los Estados, entre ellos el Perú, en las que se comprometen a aplicar y cumplir con estándares internacionales de respeto del derecho al trabajo. La figura siguiente detalla dichos Convenios, los cuales son de cumplimiento obligatorio para los Estados que la han suscrito. Cabe señalar que el Perú ha suscrito los siguientes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

**Figura 6: Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014, p. 34)

Desde esta investigación se entiende que el derecho al trabajo como uno de los derechos inherentes a toda persona, es decir el derecho al trabajo implica tener igualdad de oportunidades cuando existe un empleo, además cuando hay una evaluación en cuanto al puesto de trabajo tener un mismo criterio, además se puede entender que el derecho al trabajo es elegir un trabajo libremente, a tener una estabilidad y tener otras condiciones de servicio.

## **Derechos de la Mujer**

Es amplia la legislación nacional e internacional que existe para proteger a la mujer, entre ellas se cuenta con la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos en junio de 1994, el Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo y la Recomendación Nro. 111, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, fue adoptado el 25 de junio de 1958.

A nivel nacional se cuenta con la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Respecto a la problemática a estudiar se puede señalar que cuando la mujer es discriminada y utilizada solo como un medio y un objeto sexual se le vulnera, entre otros derechos:

- a) El derecho a una vida libre de violencia: en los términos de la Convención contra la violencia a la mujer, incluye el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación y el derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamientos y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación.
- b) El derecho a la libertad, seguridad e integridad personales: derechos reconocidos por la Declaración Universal de los derechos humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana de Derechos Humanos. Incluye el derecho a no ser sometida a torturas ni a tratos crueles, inhumanos o degradantes, “que a su vez incluye el derecho a estar libre de violencia basada en el sexo y el género”.
- c) El derecho a la igualdad y no discriminación. En el caso analizado, el estado civil se convierte en una categoría de discriminación al excluir a las mujeres casadas de la

protección contra la violencia sexual en el matrimonio y, de otro lado, al otorgarles a los cónyuges la prerrogativa marital de atentar sexualmente contra sus parejas.

Por tanto, la mujer goza del derecho a la igualdad, como así lo ha reconocido también el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 0261-2003-AA/TC del 26 de marzo de 2003, cuando establece como un principio fundamental sobre el que se basa la organización política del Estado Democrático de Derecho del país y a su vez, por otro lado, se plasma como un derecho fundamental que dispone que toda persona debe ser tratado con igualdad ante la ley y libre de discriminación (STC N° 0261/2003).

Otro de los derechos reconocidos a la mujer es la igualdad de oportunidades la cual se materializa en la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y el Decreto Supremo N° 027-2007/PCM que define la igualdad entre mujeres y hombres como política nacional de obligatorio cumplimiento por todos los Ministerios así como las demás entidades del Estado, encargando en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) la rectoría en las políticas nacionales y sectoriales sobre mujer, promoviendo y fortaleciendo la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas conforme al Decreto Legislativo N° 1098 Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).

Para esta investigación el derecho a la mujer consiste en que la mujer pueda gozar libremente todos los derechos que la ley ampara, como por ejemplo el derecho a la vida, el derecho a la libertad, el derecho a la igualdad y otros, por lo que todas las mujeres tienen los mismos derechos que los demás por lo tanto se tiene que respetar.

### **Establecimiento comercial**

Cabe también precisar lo que se entiende por Establecimiento Comercial, de acuerdo a la Ley N° 28976.- Ley marco de licencia de funcionamiento publicada el 5/02/2007, establece que un establecimiento es un inmueble, parte del mismo o instalación determinada con carácter de permanente, en la que se desarrollan las acciones relacionadas a obtener un lucro (artículo 1).

Asimismo, por establecimiento comercial se entiende por el local, la construcción, la instalación o el espacio, cubiertos o descubiertos, donde se desarrollan actividades comerciales o de prestación de servicios, tanto si estas actividades se realizan de forma continuada como si lo hacen de forma periódica, ocasional o efímera, e independientemente de que se lleven a cabo con intervención de personal o con medios automáticos. Los establecimientos comerciales pueden ser individuales o colectivos y pueden clasificarse teniendo en cuenta la superficie, el régimen de venta, el surtido y la relación con otros establecimientos (Del Real, 2017, p. 1).

### **1.3. Formulación del problema**

El planteamiento de una problemática de investigación como bien lo señala Bernal (2010) “(...) son aquellas situaciones que se presentan de forma no esperada o producto de una situación de necesidad estudiada y analizada (p.88).

Por su parte para Ramos (2011, p. 123) el problema de la tesis es obstáculo que se genera por un análisis que no puede responderse de forma precipitada, con acciones o conceptos predeterminados. El problema de investigación de una tesis es la parte fundamental, es el núcleo, la esencia de la investigación y está íntimamente relacionado con el tema que se ha escogido.

Es así, que lo señalado por Ramos llega a ser cierto, toda vez que al ser una investigación con rigor científico necesita de cierta minuciosidad. Así también se tiene que el punto de partida de una tesis es el problema general, a respecto se plantea los siguientes problemas de investigación.

#### **Problema General**

¿De qué manera las mujeres que laboran en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación por género?

#### **Problema Específico 1**

¿Los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia respetan el derecho a trabajo de las mujeres en el marco del derecho a la no discriminación de género?

### **Problema Específico 2**

¿De qué manera la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales del distrito de independencia?

### **1.4. Justificación del estudio**

Según Ramos (2011) señala que una investigación debe ser practica y necesario para que de esa manera contribuya a resolver un problema social y que ayude a la construcción de una teoría nueva. Es así, que la justificación de un estudio ayuda a entablar la importancia y su transcendencia (p. 126).

Cabe señalar que toda investigación tiene como fin explicar las razones por las cuales se realiza dicha investigación. De la misma manera Hernández (2014) precisa que para que una investigación sea justificable deberá contar con cierto grado de importancia (p.40).

#### **Justificación teórica**

La investigación se justifica teóricamente toda vez que se estudiará a los principales exponentes en la materia, tanto nacionales como internacionales. Cabe señalar que el tema de género, no discriminación y derechos laborales ha sido ampliamente desarrollado por la doctrina, teoría jurídica, legislación y jurisprudencia, con lo que se asegura un buen bagaje teórico.

#### **Justificación práctica**

La investigación será de utilidad e interés para la comunidad académica y jurídica, sobre todo las Universidades, instancias del Estado (Ministerios, Municipalidades, Policía Nacional, Defensorías de la Mujer y ONG vinculadas al tema), así como a los establecimientos comerciales del distrito de Independencia. Al finalizar la investigación se plantearán propuestas que permitan solucionar el problema que tanto preocupa a las mujeres que lamentablemente sigue siendo una población altamente vulnerable en el país.

## **Justificación metodológica**

En el presente trabajo se ha desarrollado el enfoque cualitativo, aquí se desarrollará un análisis minucioso de las fuentes documentales. Asimismo se realizará entrevistas a los expertos en la materia constitucional y laboral. Es por ello que se asumirá un plan metodológico el que permitirá cumplir con los objetivos de la investigación. Además de que el citado será conforme las Normas APA y el Reglamento de la Universidad César Vallejo. Por tanto la investigación queda justificada metodológicamente.

## **1.5. Supuestos Jurídicos u Objetivo del trabajo**

### **Supuestos Jurídicos**

En esta investigación al decir supuesto jurídico hace referencia a aquella posible respuesta al problema planteado, es una respuesta inicial, tentativa; como bien señala Batthyány (2011) teniendo el marco teórico y el conocimiento previo se puede obtener una posible respuesta a aquella pregunta formulada en el trabajo de investigación (p.39).

Para el presente trabajo, tomaremos como referencia lo señalado por Valderrama quien define que el supuesto y/o hipótesis es la aparente solución al problema planteado. En un sentido estricto, es aquel enunciado que resulta razonable y el cual se puede verificar en concordancia de dos o más variables sujetas a pruebas posteriores (2014, p.79). Así entonces se plantean los siguientes supuestos jurídicos.

### **Supuesto general**

Las mujeres que laboran en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia que ejercen su derecho al trabajo de manera inadecuada ya que son víctimas de discriminación de género, ello debido a que su actividad se reduce a ofrecer servicios de comercio, atención al público y a labores en las que se utiliza su imagen y su físico, más no a labores de gestión y dirección.

### **Supuesto Específico 1**

Los Establecimientos Comerciales del distrito de independencia incumplen con respetar el derecho al trabajo de las mujeres porque no consideran la igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación de género.

### **Supuesto Específico 2**

La Municipalidad de Independencia carece de una política, programa y estrategia que haga cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales, por lo que este sector poblacional sigue en una situación de vulnerabilidad.

### **Objetivos de la investigación**

Los objetivos de una investigación resultan fundamentales toda vez que traza los lineamientos del investigador, guiándolo hacia donde y cuanto desea alcanzar. Según Behar los objetivos de una investigación son aquellos actos específicos que realizará el investigador para intentar responder el problema a investigar. Es preciso que los objetivos sean concretos, claros, realistas y modestos, en la medida en que realmente reflejan la contundencia del investigador en su intención de aportar en el conocimiento del objeto de estudio (2008, p. 29).

Por su parte Hernández, Fernández y Baptista, señalan que los objetivos son “Las guías del estudio y ay que tenerlo presente durante todo su desarrollo” (2008, p. 36). Carrasco define que “Los objetivos son los propósitos esenciales que se van a lograr como consecuencia del desarrollo del trabajo de investigación” (2007, p. 159).

Para Bernal (2010) la investigación del trabajo tiene como finalidad alcanzar un objetivo del estudio (p.97). Por lo expuesto, se plantean los siguientes objetivos de investigación.

### **Objetivo general**

Determinar la manera como las mujeres que laboran en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación por género.

### **Objetivo específico 1**

Determinar si los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia respetan el derecho a trabajo de las mujeres en el marco del derecho a la no discriminación de género.

**Objetivo específico 2**

Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de dicho distrito.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

Hay que partir mencionando que es un diseño, Díaz define como: “un conjunto de estrategias o procedimientos metodológicos definidas y elaboras previamente para desarrollar el proceso de la investigación” (2009, p. 58).

El diseño a aplicar en este estudio es un diseño fenomenológico por que no se va a manipular ninguna variable más por el contrario se va a analizar lo que sucede en la realidad. Es decir lo que está pasando en el distrito de Independencia respecto a la discriminación de género.

Para Bogdeny (citado por Hernández) el diseño fenomenológico pretende reconocer las percepciones de las personas y el significado de un fenómeno o experiencia. La típica pregunta de investigación de un estudio fenomenológico se resume en: ¿cuál es el significado, estructura y esencia de una experiencia vivida por una persona (individual), grupo (grupal) o comunidad (colectiva) respecto de un fenómeno? (2010, p. 515).

De acuerdo a Valderrama el Tipo de estudio son los que describe de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés. Aquí se recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, se exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego se analiza minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. (2005, p.81).

Se plantea una investigación de tipo básica, la cual tiene como sustento la búsqueda de conocimiento puro en base a reclutar datos, y que estos ayuden a profundizar conocimientos ya existentes. Desde una investigación básica se construye un mayor conocimiento del fenómeno la que redundan en la teoría, en las leyes y en las hipótesis de las mismas.

En el presente trabajo de investigación se plantea un tipo de estudio básico, y que a parecer de Valderrama (2014) es llamada también como investigación teórica, pura o fundamental. Que tiene como fin aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico-científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes. Asimismo, investiga el desarrollo de una teoría o

teorías, basadas en hechos, principios y leyes. Su característica principal es que realiza investigaciones originales, experimentales o teóricas, con la finalidad de obtener nuevos conocimientos. También analiza propiedades, estructuras y relaciones con el fin de formular y contrastar hipótesis, teorías y leyes (p.164).

Para la presente investigación se va a seguir un enfoque cualitativo por lo que se va a analizar y describir lo que está sucediendo en la actualidad es decir lo que sucede en cuanto a la discriminación de género en los establecimientos comerciales de Independencia.

Esta investigación asumirá un enfoque cualitativo porque el enfoque cualitativo nos permitirá hacer registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante las técnicas como por ejemplo tenemos la de observación, las entrevistas, además mediante este enfoque se va a buscar identificar la naturaleza profunda de que está sucediendo en la realidad (Fernández y Pértegas, 2002, p.1).

También se ha considerado utilizar el enfoque cualitativo porque como señala Cortes el enfoque cualitativo significa que los investigadores cualitativos estudian la realidad en su contexto natural, tal y como sucede intentando sacar sentido o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados para las personas implicadas (2004, p. 32).

## **2.2. Método de muestreo**

Para la presente investigación se ha tenido que elaborar una muestra poblacional, que a continuación se va detallar.

- a) **A los funcionarios de la Municipalidad de Independencia.-** es importante entrevistar a los funcionarios de la Municipalidad de independencia puesto que ellos nos brindaran una información de acuerdo a sus conocimientos y experiencias respecto a la discriminación de género por parte de los centros comerciales que existen en dicha Municipalidad. de los personales que se va a entrevistar son los del área legal, puesto que de ellos sabremos por que no están haciendo cumplir las leyes o cual sería la dificultad; también a los de la Gerencia de Desarrollo Económico, a través de Fiscalización y Control Urbano.

- b) **Expertos.-** se entrevistara a las personas que son especialistas en la materia, es decir todas aquellas personas conocedores del tema.
- c) **Los Abogados.-** se tiene que entrevistar a los abogados en donde ellos con su experiencia nos brindaran un mejor alcance para la presente investigación.
- d) **Las trabajadoras de dichos establecimientos comerciales.-** se tiene que recabar de ellas su idea sobre lo que está ocurriendo en cuanto a la discriminación de género en los centros comerciales de la Municipalidad de Independencia.

**Tabla 3: Sujetos participantes**

Puesto que desempeña	Experiencia que tienen sobre la materia	Nivel Educativo
En la Municipalidad de Independencia (los del área legal, la Gerencia de Desarrollo Económico, a través de la secretaria de Fiscalización y control), Catedráticos, expertos, abogados especialistas en derechos de la mujer y derecho laboral.	En Derecho Constitucional y Derecho Laboral.	Expertos que siguieron sus estudios y que sean especializados a través de una maestría o un doctorado.

### 2.3. Rigor científico

Para la presente investigación se ha tenido que seguir a Arias donde manifiesta que las técnicas de recolección de información son los diversos modos de conseguir datos. Así tenemos: la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades (entrevista o cuestionario), el análisis documental, análisis de documento, etc.

Siguiendo esa misma línea una investigación requiere la recolección y análisis de datos; ya sea por la lectura, por la medición o por la combinación de los dos.

De acuerdo a Hernández, Fernández, Baptista, manifiestan que:

[...] que para el enfoque cualitativo, al igual que para el cuantitativo, la recolección de datos resulta fundamental, solamente que su propósito no es medir variables para llevar a cabo inferencias y análisis estadístico. Lo que se busca es un estudio cualitativo es obtener datos que se conviertan en información de personas, seres vivos, comunidades, contexto o situaciones en profundidad; en las propias formas de expresión de cada uno de ellos (2010, p.408).

Las técnicas que ha usado para la presente investigación son:

**1) Análisis de fuente documental:** se entiende como el punto de entrada de una investigación, se podría decir que es el origen del tema o problema de investigación estos documentos pueden ser diversos; a través de ello se podría revelar los intereses y la perspectivas y comprensión de una realidad, de acuerdo a Quintana el análisis de fuente documental se desarrolla teniendo en cuenta las cinco acciones: identificar a los documentos existentes, seleccionar los más importantes, leer y comprender el contenido de la fuente para luego sacar los elementos de análisis, seleccionar los más pertinentes, leer en profundidad su contenido para extraer elementos de análisis y leer en forma cruzada y comparativa los documentos para construir una síntesis de la realidad humana analizada.

**2) Entrevista.-** este es una técnica que por lo general se utiliza a los expertos de la materia, y con preguntas abiertas, para la presente investigación se realizará entrevistas a funcionarios de la Municipalidad de Independencia catedráticos y abogados especialistas en derecho constitucional.

De acuerdo Tamayo (2007, p. 30), “La entrevista es un diálogo intencional, una conversación personal que el entrevistador establece con el sujeto investigado, con el propósito de obtener información”.

Cerda indica que La entrevista es una conversación que tiene un propósito definido, y este propósito se da en función del tema que se investiga. En general se plantea como un proceso de transacción de dar y recibir información, de pregunta-respuesta, de emisor receptor, hasta alcanzar los objetivos que se propongan los investigadores” (1991, p.259).

**3) Encuesta.-** este es una técnica que se hace con preguntas cerradas y se aplica a un público masivo y anónimo. Cea (1999, p. 240) define la encuesta como la aplicación o puesta en práctica de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos. La muestra ha de

ser representativa de la población de interés y la información recogida se limita a la delineada por las preguntas que componen el cuestionario pre codificado, diseñado al efecto.

## **2.4 Análisis de datos**

Para el método del análisis de datos se planteará el método de análisis inductivo pues se parte del análisis de casos particulares el cual nos permitirá arribar a conclusiones generales, es por ello que se aplicarán diversos elementos que permitan otorgar mayor validez a la información obtenida como se detalla a continuación:

- 1) **Cuestionario:** en la presente investigación se ha tenido que utilizar cuestionarios para sacar información de datos puntuales, se hizo preguntas cerradas y sistemáticas y ordenadas de acuerdo a los objetivos de la investigación.
- 2) **Validez y confiabilidad de los instrumentos,** por los que se puede tener presente la rigurosidad de la información.

## **2.5. Aspectos éticos**

Huamanchumo y Rodríguez señalan que las investigaciones científicas deben estar orientadas a estudiar los problemas legales, sociales, económicos, financieros y empresariales en beneficio de la sociedad y de las organizaciones. Es decir deben estar orientados a identificar las causas de los problemas y dar una solución científica al problema a investigar, ninguna investigación debe ir en contra de los preceptos éticos y morales, la información debe ser verificada, confiable y se debe guardar absoluta reserva de las personas que participan en la investigación (p.190).

Se refiere a la información que obtienes de los especialistas de los expertos entrevistados o de las personas entrevistados que esa información proveniente (que se convierte en reservados), el aspecto ético significa toda la información inserta en el proyecto de investigación debe ser confidencial, si así lo solicitan los entrevistados. Asimismo, en esta investigación se han respetado los derechos de autor, haciendo referencia a las fuentes consultadas y citándolas de acuerdo a las Normas APA.



### **III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS**

#### **3.1. Resultado del análisis de la fuente documental**

Resultado desde el análisis del **Objetivo General:** Determinar la manera como las mujeres que laboran en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación por género.

El análisis de fuente documental estará basado en los Antecedentes o estudios previos y el Marco Teórico que para esta investigación se consultó. Así entonces se cuenta con la data del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) que en el 2017 señaló que la actividad comercial está concentrada por un público femenino (66%) tanto de las que compran como de las que venden. Es decir, son más las mujeres que compran y son más las mujeres que venden. En ese sentido, los datos del INEI permiten corroborar los Supuestos Jurídicos en el sentido que las mujeres siguen siendo relegadas laboralmente a actividades comerciales (vendedoras, “jaladoras”, anfitrionas, recepcionistas). Labores en que la mujer no asume mayores responsabilidades ni posiciones directivas ni de confianza que son ocupadas por el varón. Es por ello que afirmamos que existe una discriminación laboral por género en la que la mujer sigue siendo marginada o reducida a labores secundarias y con la consecuencia de que ganan menos dinero y sus niveles de ascenso laboral son mínimos. Esto también se evidenció en el presente trabajo a partir de la observación y encuesta realizada en los centros comerciales de Lima Norte, en particular en el distrito de Independencia.

También resulta importante mencionar que a partir del aporte de Rivas que en su investigación denominada *La implementación del Sistema Nacional de Indicadores de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en los sectores de Educación y Defensa, entre los años 2012-2014*, se evidencia que los resultados de este estudio coincide con los nuestros ya que en ambos casos se ha determinado que los indicadores sobre género en el ámbito laboral, terminan siendo similares: las mujeres siguen siendo marginadas y relegadas a labores casi domésticas: empleadas de tercer o cuarto mando, dependientes, sin capacidad de decisión, sin posibilidad de liderazgo, sin considerar la formación o estudios que posea, sin posibilidades para el ascenso laboral. Es decir, la situación laboral de las mujeres tanto en Independencia, donde se desarrolló la presente investigación, como en los sectores de Educación y Defensa, sigue siendo preocupante y ello debería conllevar a que el Estado asuma esta problemática y lo aborde desde una política pública de manera integral.

El estudio de Corcuera (2014) titulado *La vulneración del derecho a la igualdad y el acceso al mercado laboral de las mujeres en la urbanización Zárate, San Juan de Lurigancho*, ha permitido también contrastar la situación laboral de las mujeres en el

distrito de San Juan de Lurigancho y las que trabajan en el distrito de Independencia, lugar donde se llevó a cabo la presente investigación. Desde este análisis comparado se ha podido evidenciar que la situación laboral de ambos grupos poblacionales resulta similar. Tanto las mujeres que trabajan en el populoso y extenso distrito de San Juan de Lurigancho como el distrito pujante de Independencia viven realidades laborales coincidentes: son relegadas y estereotipadas laboralmente. Las empresas, por lo general, solo están más preocupados por la “buena presencia” de las mujeres y que estas sean jóvenes, no importa si estudia o no. Incluso prefieren que no estén estudiando para que se dediquen solo a trabajar y acepten el pago que los empresarios quieran retribuirle. Por tanto, el estudio de Corcuera ha resultado revelador puesto que se puede afirmar que la situación que vive la mujer en el distrito de Independencia es una situación que parece ser generalizada. Nos referimos a una mujer vulnerable y vulnerada.

El *Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres – Serie de Informe de Adjuntía - Informe N° 001 -2011-DP/ADM*, también ha sido analizado y contrastado con el nuestro. Resulta que la Defensoría del Pueblo ha señalado que la mujer hoy en día accede a puestos laborales y su presencia laboral ha aumentado de modo significativo; sin embargo ello no supone que la mujer accede en iguales condiciones que el varón. Todo lo contrario, la mujer sigue siendo remunerada con niveles de pago menores que a los del varón a pesar que muchas veces realiza la misma labor que el varón y está tan preparada como él. Ello ocurre a pesar de que existe una regulación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En ese sentido, la Defensoría del Pueblo recomienda al Estado (Ministerio de Trabajo, Ministerio de la Producción, Ministerio de la Mujer) a que implementen políticas públicas efectivas y viables a fin de que la mujer cuente de modo real a las oportunidades laborales que según su preparación están no solo dispuestas a realizar sino en la capacidad de hacerlo. La Defensoría del Pueblo, y en ello también coincidimos, señala que se trata de asumir estos desde una política estatal de modo transversal.

También resultó importante el estudio de Valdez (2013) titulado *El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú*. En este estudio el autor se enfoca en describir los factores que influyen en el momento de reclutar a los trabajadores. Para ello realizó un trabajo de campo que le permitió medir y

describir los niveles, factores, elementos, requisitos, cantidad poblacional y número de empresarios. Es decir, desde un enfoque cuantitativo, el autor llegó a determinar que la situación de la mujer, en comparación del varón, sigue siendo de desventaja en el ámbito laboral, ello sucede a pesar de que la mujer cuenta con la debida preparación y realiza el mismo trabajo del varón. Valdez señala que lo que determina muchas veces el que la mujer se quede a trabajar o sea seleccionada para trabajar es porque se le va a retribuir menos que al varón. En otras palabras contratar a la mujer “sale más barato” e implica menores costos y obligaciones laborales. Es por ello que los aportes de Valdez son coincidentes con nuestra investigación, ya que la mujer que labora en el distrito de Independencia se encuentra en las mismas condiciones descritas por Valdez.

Asimismo, mencionaremos un dato que muchas veces pasa por alto pero que resulta relevante toda vez que se trata de derechos conexos al derecho al trabajo, nos referimos al derecho a la salud, integridad y tranquilidad. Sucede que la mujer al estar relegada a labores de limpieza, domésticos, agricultura, farmacias, discotecas, bares, cantinas, comercio ambulatorio, etc., está expuesta a la manipulación de productos químicos, pesticidas, fármacos, productos de limpieza, esterilizantes, entre otros. La tabla siguiente describe los sectores laborales en las que ingresan las mujeres y la presencia de productos químicos que ellas manipulan directamente. En ese sentido, creemos que estas actividades deberían contar con implementos y condiciones de salubridad adecuada para que la mujer que realiza dichos trabajos no se vea perjudicada no solo por obtener menor remuneración sino porque se desenvuelve en una situación de mayor vulnerabilidad.

**Tabla 4: Presencia de productos químicos en sectores feminizados**

Sectores	Productos químicos
Atención sanitaria	Productos de limpieza, esterilizantes y de desinfección, medicamentos, gases de anestesia
Limpieza	Productos químicos
Elaboración de alimentos	Residuos de pesticidas, productos esterilizantes, especias y aditivos que causan reacción
Servicio de comidas y de restaurantes	Tabaquismo pasivo, productos de limpieza
Textiles y confección	Tintes y otros productos químicos, incluido formaldehído en prensas permanentes y productos quitamanchas; polvo y basura
Lavanderías y tintorerías	Disolventes para limpieza en seco
Manufacturas "ligeras"	Productos químicos
Centros de atención telefónica	Mala calidad del aire
Educación	Mala calidad del aire
Peluquería	Sprays químicos, tintes, etc.
Trabajos de oficina	Mala calidad del aire, emanaciones de fotocopiadoras
Agricultura	Pesticidas

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014).

Finalmente conviene mencionar a De Barcino, citado por Gonzáles que señala que el mundo de la empresa es un espacio complicado, y ni el modelo de trabajo masculino ni el femenino puede generar una organización equilibrada sin el apoyo complementario del otro. Pero no sólo se necesita lograr un equilibrio entre las habilidades masculinas y femeninas en las organizaciones sino también es necesario que ese equilibrio se desarrolle en cada varón y cada mujer pues, como personas, se deben mutuamente.

Consideramos que lo planteado por De Barcino debe ser materia para el análisis y la reflexión a fin de abordar el asunto más a fondo. Se requiere combatir una mentalidad y

una estructura machista históricamente instalada en el país, la misma que es fomentada no solo por hombres sino también por mujeres. La discriminación se acabará cuando estemos dispuestos a llamarla por su nombre, denunciarla y cerrarle el paso.

### **3.2. Resultado del análisis de la legislación nacional e internacional**

De acuerdo al Ministerio de Educación (2008) en el Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular, se proponen temas transversales que responden a los problemas nacionales y de alcance mundial. Estos temas entre otros son los siguientes: la educación para la equidad de género, la educación para el amor, la familia y la sexualidad, la educación en y para los Derechos Humanos. Lo cual si bien resulta importante y necesario que la equidad de género esté regulado y programado desde las currículas escolares, hoy en día ciertos grupos conservadores religiosos y políticos quieren que el Estado deje de lado este tipo de políticas que tanta falta hacen para combatir la discriminación por género que existe en el país.

Cabe indicar que de ocurrir esto sería un grave retroceso en la protección de los derechos de la mujer que el Perú está obligado a partir de la suscripción de diferentes Convenios y Tratados Internacionales. Asimismo la UNESCO recomienda que los Estados lleven a cabo políticas y normativas que establezcan la educación para la equidad de género.

Desde el análisis de la legislación internacional cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde sus inicios se ha situado a la vanguardia elaborando un Convenio que ratificaba uno de sus principios constitutivos de 1919. Posteriormente en 1951 se suscribió el Convenio sobre igualdad de remuneración, en la que se aprobó la importancia de la igualdad entre varones y mujeres en relación a la remuneración, la que implicaba el salario ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie, en concepto del empleo del trabajador. Un aspecto importante de este Convenio es la garantía de “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”, y no sólo por un trabajo “igual” o “similar”. Esta propuesta generó plantear por vez primera los prejuicios sexistas en relación a la estructura de los mercados laborales, ya que la mayoría de las mujeres desarrollaba labores distintas de los que desempeña la mayoría de los varones.

Cabe mencionar también a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: La discriminación en el centro de labores no desaparecerá de modo automático; tampoco el mercado se ocupará por sí mismo de desterrar el problema. Esta solución necesita de la participación de todas las partes que deben estar comprometidas con decisiones políticas las cuales deben ser coherentes. El combate contra la discriminación no es obligación solo de los gobiernos, sino que es responsabilidad de todos: empresarios, organizaciones de empleadores y de los sindicatos y de las víctimas de discriminación y sus asociaciones. Creemos que el Perú, siendo parte de la Organización Internacional del Trabajo y habiendo suscrito sus Convenios, debería aplicar más las orientaciones de esta importante entidad internacional.

Desde la presente investigación consideramos que el Perú, y la Municipalidad de Independencia en particular, debería contar con un mecanismo legal similar al español (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) a fin de contribuir a desterra la cultura machista, inequitativa y desigual que ha existido históricamente en el país. consideramos que normativas como estas pueden contribuir a revertir esta problemática.

### **3.3. Descripción de resultado de la entrevista a expertos**

El análisis de los resultados de la entrevista a expertos se realizará a partir de los Objetivos planteados en la presente investigación, ello se hace con el fin de demostrar que se han cumplido las metas trazadas en este estudio y además se han demostrado los Supuestos Jurídicos.

Antes de presentar los resultados de esta parte, se detallará los sujetos participantes a continuación:

**Tabla 5: Categorización de sujetos entrevistados**

<b>N°</b>	<b>Nombres</b>	<b>Oficio o Profesión</b>	<b>Cargo</b>	<b>Experiencia</b>
<b>1</b>	Jean Carlos Stephen Ruiz	Abogado	Especialista en Derecho	Estudio de abogados

	Eldregge Zevallos		Constitucional, Laboral y Penal	
2	Veronica Torres Cuadros	Abogado	Juez especialista en Derecho Penal y Constitucional	Poder Judicial
3	Christians Lopez Huaranga	Abogado	Secretario Judicial del Segundo Juzgado Transitorio de Trabajo de Independencia	Poder Judicial
4	Jonathan Jorge Valencia López -	Abogado	Juez de Segundo Juzgado Constitucional de Lima	Poder Judicial
5	Maria Sayumi Villegas Hara	Abogada	Sub Gerente de la mujer, educación, cultura, servicio social, CIAM y DEMUNA de la Municipalidad de Independencia	Municipalidad de Independencia
Datos: Entrevistas realizadas en la ciudad de Lima, durante los días 26 al 30 de junio de 2018				

A continuación se presentan los objetivos de la investigación y las respectivas preguntas planteadas para dichos objetivos.

### **Objetivo General:**

**Determinar la manera como las mujeres que laboran en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación por género.**

#### **1. ¿Qué entiende usted por derecho al trabajo?**

Entrevistado 1: Ruiz Eldregge (2018) refiere que el derecho al trabajo se encuentra regulado en nuestra norma madre, la Constitución, lo cual hace referencia a aquella posibilidad que tienen las personas de participar de manera libre en las actividades de producción, así como también en la prestación de servicios a la sociedad, con lo cual se obtendrá beneficios y será de utilidad para llevar un nivel de vida adecuada.

Entrevistado 2: Torres (2018) sostiene que el derecho al trabajo es aquel derecho fundamental que posee cada ser humano, consiste en la elección libre del puesto de trabajo, a presentar condiciones equitativas y satisfactorias, a la protección contra el desempleo injustificada, a laborar en un ambiente sin discriminación, a contar con igualdad salarial, a una remuneración digna, a la protección social y a ejercer el derecho y a ejercer al derecho de la sindicación.

Entrevistado 3: López (2018) considera que el derecho al trabajo regula aquellas relaciones que existen entre empleados y empleadores, las mismas que se pueden generar de forma individual como también colectiva. Con este vínculo también se generan derechos y deberes de forma recíproca. Cabe mencionar que el derecho al trabajo se encuentra regulado en la Constitución Política y en diversas normas internacionales como lo son: El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales y muchos otros.

Entrevistado 4: Valencia (2018) señala que el derecho al trabajo se constituye en uno de los derechos fundamentales reconocidos en las diversas legislaciones nacionales e internacionales. El derecho al trabajo reconoce que tanto el varón como la mujer pueden desarrollarse y realizarse como personas de modo pleno y productivo. El trabajo es un medio de realización personal y profesional que permite a su vez el ejercicio de otros derechos: vida, bienestar y proyecto de vida. En ese sentido, el trabajo debe ser reconocido, respetado y valorado por todos los actores comprendidos en ella: el Estado, los empleadores y los propios trabajadores.

Entrevistado 5: Villegas (2018) indica que el derecho al trabajo es una de las ramas del derecho que goza de mayor relevancia a nivel social, lo cual genera gran impacto en la calidad de vida de la población. Tiene como finalidad regular, controlar y legislar todos aquellos temas concernientes al mundo laboral, tanto respecto de las obligaciones como de los derechos de los trabajadores y sus empleadores.

## **2. ¿Qué entiende usted por derecho a la no discriminación?**

Entrevistado 1: Ruiz Eldregge (2018) menciona que el derecho a la no discriminación se encuentra establecido no sólo en la constitución Política de nuestro país, sino que también la encontramos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Pactos Internacionales, la Convención Internacional de los Derechos del Niño, así como en otras declaraciones y tratados internacionales. Se fundamenta básicamente en que todas las personas se sientan libres de discriminación ya sea por su género, su raza, orientación sexual o por cualquier otra condición. Lo que se busca con este derecho es la igualdad de dignidad de todos los seres humanos.

Entrevistado 2: Torres (2018) entiende que el derecho a la no discriminación es un principio absoluto y universal, lo cual tiene la finalidad de que no se trate de manera diferenciada a un individuo o un grupo, ya sea por motivo de raza, sexo, nacionalidad, idioma, religión, condición social o cualquier otra índole. Al igual que el derecho al trabajo, el derecho a la no discriminación también se encuentra regulada en nuestra Constitución Política, específicamente en el inciso 2 del artículo 2 dentro del capítulo de derechos fundamentales de la persona.

Entrevistado 3: López (2018) sostiene que el derecho a la no discriminación consiste en el conjunto de normas que se dictan con la finalidad de impedir que exista distinción, exclusión o restricción sobre una persona o un grupo de personas ya sea por razón de género, preferencia sexual, religión, condición social o económica, origen étnico o por cualquier otro motivo.

Entrevistado 4: Valencia (2018) señala que el derecho a la no discriminación se constituye a la vez en un principio y en un marco orientativo que permite a las autoridades y a la población en general de respetar y cumplir el derecho a la igualdad, y en particular a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La sociedad debe entender que se requieren respetar normas, principios y valores jurídicos pues estos permiten construir una verdadera democracia y un Estado social de Derecho que esté fundada en una convivencia respetuosa y tolerante entre unos y otros.

Entrevistado 5: Villegas (2018) indica que el derecho a la no discriminación se encuentra normado en una de los documentos más importante de nuestro país, La Constitución. Este derecho supone que ninguna persona debe ni puede tratar de manera desigual a personas que se encuentren en igual situación. Asimismo, el acto de discriminación tiene como finalidad anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos que tenemos los seres humanos.

### **3. ¿De qué manera las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo sin discriminación de género?**

Entrevistado 1: Ruiz Eldregge (2018) señala que es preciso mencionar que la discriminación de género es una triste realidad que nos sigue aquejando y que aún existen grandes brechas diferenciales entre varones y mujeres, debido a ello considero que las mujeres en general aun siguen siendo víctimas de discriminación y más aun en el mundo laboral, donde son subordinadas a labores de venta y comercio y no las vemos participar en áreas mejor remuneradas.

Entrevistado 2: Torres (2018) considera que las condiciones en las que trabajan estas mujeres no son las adecuadas, dado que he podido observar y he tomado conocimiento por parte de personas que conozco que muchas veces no se les permite aspirar a puestos o cargos con mayor remuneración a diferencia de los hombres quienes si son ubicados en estos cargos de dirección. Asimismo, advierto que las mujeres son utilizadas, por llamarlo así, por su físico, pero esto no es una realidad reciente ya que proviene desde tiempos remotos y si bien existen normas que la regulan, sin embargo a la fecha no se ha podido erradicar esta discriminación contra la mujer.

Entrevistado 3: López (2018) al respecto considera que dichas mujeres no laboran de la manera más idónea, toda vez que el derecho al trabajo implica el derecho al ascenso, a un salario acorde a sus necesidades y tiene como fin el desarrollo social y personal del empleado y estas mujeres no ven reducidas a labores de exhibición mas no de gerencia y con ello las limitan y no les permite desarrollarse adecuadamente.

Entrevistado 4: Valencia (2018) señala que muchas veces las mujeres tienen que soportar diversos ataques, agresiones y afectaciones en su desarrollo laboral a fin de continuar con el trabajo, ya que se siente discriminada laboralmente por el solo hecho de ser mujer. Las mujeres se siguen sintiendo en desventaja respecto al varón pues a pesar de que realizan la misma actividad que el hombre y están tan preparadas como él, perciben un salario menor. Esto resulta no solo discriminador sino vergonzante que siga sucediendo en pleno siglo XXI, en la que se supone se vive en un Estado social de Derecho. Mientras subsista estas diferencias discriminatorias no viviremos realmente en un auténtico Estado social de Derecho.

Entrevistado 5: Villegas (2018) indica que las mujeres tienen la libertad de acceder a estos puestos de trabajo en los establecimientos comerciales y las condiciones respecto a seguridad y salud si son las adecuadas. Respecto a su derecho de trabajo sin discriminación de género, es un tema que como municipalidad lo estamos trabajando, para poder conocer y resolver, de ser el caso, situaciones de discriminación que se estén dando.

**4.** La opinión pública sostiene que las mujeres que laboran en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia que ejercen su derecho al trabajo son víctimas de discriminación de género, ello debido a que su actividad se reduce a ofrecer servicios de comercio, atención al público y a labores en las que se utiliza su imagen y su físico, más no a labores de gestión y dirección **¿cuál es su opinión al respecto?**

Entrevistado 1: Ruiz Eldregge (2018) concuerda con lo que manifiesta la opinión pública ya que es lamentable a en plena ciclo 21 aun se vea que las mujeres son tratadas de forma diferencial, subordinándola a labores de exhibición, ventas, comercio y no la veamos explotando sus verdaderos potenciales académicos. No se le brinda la oportunidad y no se le está tratando igual que a los hombres.

Entrevistado 2: Torres (2018) considera que efectivamente muchas mujeres aun siguen siendo víctimas de discriminación, es notoria la participación que ejercen las mujeres en las áreas de venta, degustación y comercio. A mi criterio vivimos aun en un mundo machista, donde se les brinda preferencias a los varones y no se le otorga las mismas

oportunidades a las mujeres pese a que muchas de ellas se encuentran bien capacitadas para llevar la dirección de alguna empresa.

Entrevistado 3: López (2018) Comparte la percepción de que las mujeres están siendo violentadas en su ámbito laboral, no se les otorga salarios iguales que a los varones pese a estar en igual condición y ocupar los mismos cargos.

Entrevistado 4: Valencia (2018) señala que es lamentable que la discriminación de género sea un problema social que muchos observan pero que la mayoría le es indiferente, por ello cree que es importante que la opinión pública sea cada vez más sensible a estos temas pues eso puede generar conciencia y conducir a un cambio de conducta tanto a nivel personal como familiar y social. No podemos seguir viviendo en un país, mayoritariamente mujeres, en la que ellas sigan siendo las víctimas de diferentes tipos de discriminación, y más todavía por tratarse de del hecho de ser mujer. Hoy en día en el Perú es un peligro y un riesgo ser mujer, esto no se puede seguir permitiendo.

Entrevistado 5: Villegas (2018) indica que es cierto el hecho de que las mujeres laboran generalmente en actividades de atención al cliente, venta y exhibición de productos, es por ello que como municipalidad hemos ido aprobando diversas ordenanzas con la finalidad que este realidad que solo sucede en el distrito de Independencia, sino que también en el Perú en general, se vaya menguando.

### **Objetivo específico 1**

**Determinar si los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia respetan el derecho a trabajo de las mujeres en el marco del derecho a la no discriminación de género.**

### **5. ¿De qué manera se respeta el derecho a trabajo de las mujeres en los Establecimientos Comerciales en el Distrito de Independencia?**

Entrevistado 1: Ruiz Eldregge (2018) El distrito de Independencia como muchos otros distritos de Lima, carece de valores y respeto a las normas que rigen en nuestro país. Si bien es cierto, existen normas que contemplan el derecho a trabajo y lo que engloba, tanto

a nivel nacional como internacional, sin embargo somos los propios ciudadanos los que transgredimos dichas normas.

Entrevistado 2: Torres (2018) No se está respetando el derecho a trabajo de las mujeres en estos establecimientos comerciales, toda vez que no presentan las mismas condiciones y oportunidades que los varones y se utiliza a la mujer como una figura decorativa y no en cargos de mayor jerarquía.

Entrevistado 3: López (2018) Las mujeres que laboran en establecimientos comerciales no son respetadas. Ellas son tratadas con discriminación y su labor es menospreciada por el hecho de ser consideradas como el sexo débil de la sociedad. Es una realidad vigente que aún no se ha logrado erradicar.

Entrevistado 4: Valencia (2018) señala que los establecimientos comerciales no cuentan con protocolos o mecanismos que permitan prevenir la violencia, la discriminación y el racismo, que son males tan comunes en la sociedad actual. Es por ello que estos casos quedan sin ser denunciados y visibilizados. Los centros comerciales deben entender que ellos también tienen responsabilidad y deben aportar en su solución. La indiferencia, apatía o falta de compromiso permite que esta situación persista y aumente.

Entrevistado 5: Villegas (2018) Considera que los derechos de las mujeres no son respetados ya que estos establecimientos comerciales no presentan políticas para combatir la discriminación por género.

## **6. ¿Conoce de quejas o denuncias de mujeres por sentirse discriminadas en su derecho al trabajo en dichos establecimientos?**

Entrevistado 1: Ruiz Eldregge (2018): Las quejas y denuncias las cuales he tomado conocimiento provienen de forma verbal. Estas mujeres se sienten discriminadas y sometidas en cargos menos remunerados, en diferencia que los hombres. Dichas denuncias no progresan dado que existen pocos medios de prueba y las que hay es difícil demostrarlas.

Entrevistado 2: Torres (2018): Conozco de dichas quejas de forma verbal, pero lamentablemente el poco interés y nuestra sociedad machista hace que nuestras autoridades no le tomen el interés del caso.

Entrevistado 3: López (2018) Si ha podido oír a unas cuantas mujeres sentirse discriminadas en estos establecimientos comerciales, señalan que es difícil acceder a puestos de dirección y que la mayoría de empresarios prefieren ubicar en esos puestos a los hombres. Incluso manifiestan sentirse obligadas a usar determinada prenda de vestir, pero que si aceptan es por la necesidad de mantener el trabajo.

Entrevistado 4: Valencia (2018) señala que sí ha conocido de quejas y denuncias de mujeres por haberse sentido discriminadas por género en el ámbito laboral. lamentablemente estas denuncias y quejas no han prosperado porque la autoridad competente requiere de pruebas que muchas veces no es facil de obtener o testigos que no quieren declarar. Es cuando las mujeres se sienten más vulnerables e indefensas y sienten que esas situaciones quedan en la mayor impunidad y ellas más desprotegidas por parte del Estado. Por ello se requieren programas y mecanismos que permita que las denuncias de las mujeres víctimas de discriminación sea atendido de modo oportuno y adecuado. La discriminación acabará cuando seamos una sociedad que no lo permita y cuando sucede se sancione. La impunidad es caldo de cultivo para la discriminación.

Entrevistado 5: Villegas (2018) Si he tomado conocimiento de quejas de mujeres pero las mimas indican que no son escuchadas por la policía y que no las apoyan por falta de pruebas.

## **7. ¿Con qué mecanismo cuenta un Establecimiento Comercial para prevenir y combatir la discriminación de género respecto al derecho al trabajo?**

Entrevistado 1: Ruiz Eldregge (2018) No tiene conocimiento al respecto, dado que si la tuviera son poco propagadas y tomadas en cuenta.

Entrevistado 2: Torres (2018) No tiene conocimientos que estos establecimientos comerciales cuenten con algún mecanismo, por el contrario considero que no están tomando las acciones adecuadas.

Entrevistado 3: López (2018) Nunca ha oído que estos establecimientos comerciales cuenten con algún tipo de mecanismo para prevenir o combatir la discriminación por género.

Entrevistado 4: Valencia (2018) señala que lamentablemente las empresas y centros comerciales de Independencia no cuentan con Protocolos ni mecanismos que los obligue a enfrentar y combatir la discriminación, aun cuando es parte de su responsabilidad social. Las empresas deben entender que ellos son también parte de la solución, pues su indiferencia y falta de compromiso agrava la situación. En ese sentido, las empresas deben asumir compromisos formales con el Estado que establezcan responsabilidades y acciones concretas para combatir el flagelo de la discriminación de género, y en la que la más afectada sigue siendo, lamentablemente, la mujer.

Entrevistado 5: Villegas (2018) Estos establecimientos comerciales no tienen mecanismos para prevenir ni combatir esta discriminación laboral por género, es por ello que venimos trabajando como Municipalidad para trabajar y mejorar esas condiciones.

## **Objetivo específico 2**

**Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de dicho distrito.**

### **8. ¿Cómo la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de dicho distrito?**

Entrevistado 1: Ruiz Eldregge (2018) señala que el distrito de Independencia como muchos otros distritos de Lima, carece de valores y respeto a las normas que rige a nuestro país. Si bien es cierto existen normas contemplan el derecho a la igualdad y la no discriminación

tanto a nivel nacional como internacional, sin embargo somos los propios ciudadanos los que transgredidos dichas normas. La manera como el distrito de Independencia está desarrollando la discriminación por género en el ámbito laboral no es de trascendencia, toda vez que siguen existiendo estas diferencias de trato entre hombres y mujeres.

Entrevistado 2: Torres (2018) indica que lo mismo que sucede en todas partes del mundo ocurre en el Perú, las normas están creadas para ser cumplidas, sin embargo estas no se respetan. El distrito de Independencia no está desarrollando ni impulsando de manera adecuada el respeto a la no discriminación de género, no basta con establecer ordenanzas sino que también hacer un seguimiento de las mismas y si cumplimiento en su cabalidad.

Entrevistado 3: López (2018) señala que la Municipalidad no tiene injerencia respecto a estos temas, por ello la responsabilidad no recae en ellos. En todo caso las entidades encargadas deberían poner mayor atención y empeño para salvaguardar el bienestar de estas mujeres.

Entrevistado 4: Valencia (2018) señala que la Municipalidad de Independencia no posee el liderazgo necesario para llevar a cabo políticas institucionales que combatan y enfrenen la discriminación por género. La Municipalidad debería realizar un trabajo interinstitucional, integral y coordinado a fin de implementar una política local dirigida a prevenir y sancionar los actos de discriminación. No se debe esperar a que sucedan situaciones graves y delicadas para recién actuar. El Municipio debe intervenir de modo preventivo, promocional y a la vez atender a las víctimas de discriminación por género, de ese modo cumplir con el mandato de ley.

Entrevistado 5: Villegas (2018) como Municipalidad lo que se ha ido aprobando son diversas Ordenanzas en el marco de la igualdad de género a fin de evitar o reducir estos actos discriminatorios. Empero este trabajo es un trabajo conjunto que se debe desarrollar de la mano con el Ministerio de Trabajo, para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

**9. ¿Conoce usted cuáles son las políticas, programas y estrategias de la Municipalidad de Independencia que hagan cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales?**

Entrevistado 1: Ruiz Eldregge (2018) La Municipalidad de Independencia cuenta con ordenanzas que buscan erradicar la discriminación de género y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sin embargo no es suficiente. Toda vez que las mujeres siguen siendo una población vulnerable ante la discriminación laboral.

Entrevistado 2: Torres (2018) Tiene conocimiento de la aprobación de Ordenanzas, pero no son suficientes, considera que se le debe hacer seguimiento a cada entidad privada, es decir a dichos establecimientos, toda vez que son ellos los que generalmente incumplen con respetar el derecho a trabajo libre de discriminación.

Entrevistado 3: López (2018) Si, mediante Ordenanza N° 259-2012-MD se implementó el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones, 2006 – 2010, Plan Nacional Contra la Violencia hacia la mujer 2009 -2015, Plan de Desarrollo Local Concertado del distrito de Independencia 2011 -2021.

Entrevistado 4: Valencia (2018) señala que desconoce las estrategias y políticas que la Municipalidad de Independencia lleve a cabo para combatir la discriminación por género. Ello resulta preocupante pues cada día somos testigos del hecho que las mujeres siguen siendo relegadas de espacios laborales, sociales, culturales y políticos, lo cual transgrede la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En ese sentido, considera que el Estado a través de la Municipalidad de Independencia debe asumir su responsabilidad y obligación dentro de su jurisdicción pues caso contrario la situación adversa que viven las mujeres se agravará.

Entrevistado 5: Villegas (2018) La Municipalidad de Independencia ciertamente cuenta con ordenanzas en base al criterio de la no discriminación de género, y aunque queda mucho por trabajar, estamos avanzando en lo que respecta ese tema.

**10. ¿Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias?**

Entrevistado 1: Ruiz Eldregge (2018) Espero que la investigación surta efecto en la sociedad y que promueva que el Estado tome un mayor papel ante la discriminación laboral de la mujer.

Entrevistado 2. Torres (2018): Le parece una investigación muy importante y espera que sus aportes sean tomados en cuenta para combatir la realidad discriminatoria de nuestro país.

Entrevistado 3 Torres (2018) Le parece un tema importante de trabajar y necesario dado que vivimos en un país machista y lleno de violencia hacia la mujer. Espero que con su investigación aporte grandes propuestas para mejorar esta situación.

Entrevistado 4: Valencia (2018) señala que la investigación resulta importante y relevante toda vez que se aborda una problemática que no está siendo atendida debidamente por el Estado y en particular por el Ministerio de Trabejo, de Inclusión Social y por la Municipalidad de Independencia. Considera que los aportes de la presente investigación deben ser remitidas a dichas entidades a fin de que apliquen las recomendaciones planteadas.

Entrevistado 5: Deseo que la investigación nos brinde propuestas para combatir la discriminación laboral que sufren las mujeres

### **3.4. Resultado del análisis de la técnica de la encuesta**

Antes de presentar los resultados de la encuesta poblacional aplicada detallaremos la ficha técnica de dicha técnica de recolección de datos a fin de precisar la información obtenida. Cabe indicar previamente que el objetivo de la encuesta poblacional fue la de recoger la versión directa de las mujeres y personas en relación al tema de estudio. Esta información nos ha permitido contrastar las versiones tanto de los expertos entrevistados como de las fuentes de información consultadas. Por tanto, el objetivo de la encuesta poblacional ha sido cumplido. A continuación, la ficha técnica de esta importante técnica de recolección de datos.

**Tabla 6: Ficha técnica de la encuesta**

<b>Datos</b>	<b>Descripción</b>
Número de población encuestada	50
Sexo de los encuestados	varones y mujeres
Edad de los encuestados	19-32 años
Lugar de la encuesta	Establecimiento comercial Megaplaza y Plaza Norte
Fecha de la encuesta	28-30 junio de 2018

Cabe indicar además que para esta encuesta poblacional se ha recogido las opiniones, sentires, percepciones y modos de pensar que tiene la población respecto al tema investigado, por lo tanto se trata de datos o información cualitativa que no requiere de ser analizado con algún programa estadístico, sino que se ha analizado desde una perspectiva hermenéutica y sociojurídico, en el entendido de que se trata de una encuesta obtenida directamente de la población sobre una problemática determinada. Dicho análisis se hizo a partir de los objetivos de la investigación para lo cual se ha formulado preguntas relacionadas a cada objetivo y se ha colocado las opciones de respuesta de NO y SÍ, las cuales se han analizado de modo particular y al final de modo integral y general. A continuación se representan los resultados de la encuesta poblacional.

**Objetivo General:**

**Determinar la manera como las mujeres que laboran en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación por género.**

**PREGUNTA 1: ¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?**

Opciones de respuesta	Opción SÍ	Opcion NO
Número de respuestas	38	12

#### **Análisis e interpretación de las respuestas:**

De los resultados obtenidos en esta pregunta se evidencia que los encuestados en su mayoría tienen conocimiento del derecho al trabajo, lo cual indica que estamos ante un público medianamente informado y empoderado en su derecho laboral. Sin embargo, que 12 personas hayan respondido que no conocen sobre el derecho al trabajo es una situación que nos preocupa porque se está ante una población vulnerable en ese derecho, pues al no conocerlo no lo podrá defender adecuadamente.

#### **PREGUNTA 2: ¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?**

Opciones de respuesta	Opción SÍ	Opcion NO
Número de respuestas	50	0

#### **Análisis e interpretación de las respuestas:**

La respuesta a esta pregunta ha sido contundente, todos los encuestados manifestaron que sí creen que existe discriminación laboral por género y más concretamente sobre la mujer. Estas respuestas nos indican que el problema planteado en la investigación resulta evidente y de conocimiento ante la opinión pública, lo cual a su vez obliga al Estado a atenderlo de modo integral y comprometido pues se trata de una situación que cada vez es más generalizada.

#### **PREGUNTA 3: ¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?**

Opciones de respuesta	Opción SÍ	Opcion NO
Número de respuestas	43	7

**Análisis e interpretación de las respuestas:**

Las respuestas obtenidas en esta pregunta revelan que la mayoría de los encuestados señalan que sigue siendo la mujer la más discriminada en el ámbito laboral. No solo eso, sino que la mujer sigue siendo la que a pesar de que realiza el mismo trabajo que el hombre, se le paga menos por dicho trabajo, es decir, se trata de una discriminación estructural y sistemática. Por tanto, requiere atención inmediata por parte del Estado.

**PREGUNTA 4: ¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?**

Opciones de respuesta	Opción SÍ	Opcion NO
Número de respuestas	29	21

**Análisis e interpretación de las respuestas:**

En esta pregunta las respuestas han estado divididas, pues poco más de la mitad cree que sí se realizan prácticas discriminatorias contra la mujer por parte de los centros comerciales, lo cual les resulta preocupante ya que sienten que la mujer sigue siendo una población vulnerable.

**PREGUNTA 5: ¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?**

Opciones de respuesta	Opción SÍ	Opcion NO
Número de respuestas	36	14

**Análisis e interpretación de las respuestas:**

Las respuestas obtenidas nos llevan a pensar que la gran mayoría de los encuestados observa que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia, sobre todo en Megaplaza y Plaza Norte a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios. Ello se evidencia cuando se observa que las mujeres sobre todo realizan labores de atención al público o como se les denomina “jaladoras” de clientes. En ese sentido, esta respuesta también permite confirmar el Supuesto jurídico planteado.

### **Objetivo específico 1**

**Determinar si los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia respetan el derecho a trabajo de las mujeres en el marco del derecho a la no discriminación de género.**

**PREGUNTA 6: ¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?**

<b>Opciones de respuesta</b>	<b>Opción SÍ</b>	<b>Opcion NO</b>
<b>Número de respuestas</b>	0	50

### **Análisis e interpretación de las respuestas:**

Las respuestas a esta pregunta ha sido contundente, todos los encuestados piensan que la Municipalidad de Independencia no cumple y ni hace cumplir los derechos laborales de las mujeres. Esto a la población encuestada les molesta y les preocupa puesto que sienten que la autoridad local se muestra indiferente ante este fenómeno, el cual se constituye en un problema socio laboral, ya que es amplio el grupo en la que se encuentran las mujeres desprotegidas por las autoridades.

**PREGUNTA 7: ¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan casos de discriminación contra la mujer?**

<b>Opciones de respuesta</b>	<b>Opción SÍ</b>	<b>Opcion NO</b>
------------------------------	------------------	------------------

<b>Número de respuestas</b>	50	0
-----------------------------	----	---

**Análisis e interpretación de las respuestas:**

En esta pregunta todos los encuestados respondieron que la Municipalidad de Independencia sí cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan casos de discriminación contra la mujer, pero que sin embargo observan que estas Oficinas y estas políticas públicas son poco o nada efectivas puesto que la discriminación a la mujer sigue siendo una triste realidad en el distrito de Independencia.

**PREGUNTA 8: ¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?**

<b>Opciones de respuesta</b>	<b>Opción SÍ</b>	<b>Opcion NO</b>
<b>Número de respuestas</b>	22	28

**Análisis e interpretación de las respuestas:**

Las respuestas obtenidas de esta pregunta estuvo dividido, casi la mitad (28) encuestados piensan que la Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito y la otra casi mitad (22) piensa que no. Esto nos lleva a pensar que los encuestados difieren respecto al rol que cumple la Municipalidad de Independencia respecto a la lucha por la igualdad de género en el distrito.

**PREGUNTA 9: ¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?**

<b>Opciones de respuesta</b>	<b>Opción SÍ</b>	<b>Opcion NO</b>
<b>Número de respuestas</b>	24	26

**Análisis e interpretación de las respuestas:**

Este grupo de respuestas también estuvo dividido en número casi similares. Un grupo de encuestados (24) piensa que la Municipalidad de Independencia sí supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral pero otro grupo (26) de encuestados piensa que no lo hace. En todo caso, resulta preocupante que si la Municipalidad tiene la competencia para supervisar a los establecimientos comerciales, la población perciba que no lo hace, y si lo hace, lo hace de modo inadecuado.

**PREGUNTA 10: Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?**

Opciones de respuesta	Opción SÍ	Opcion NO
Número de respuestas	10	40

**Análisis e interpretación de las respuestas:**

La gran mayoría de encuestados respondieron que si fueran víctima de discriminación no acudirían a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo, pues sienten que en dicha institución no recibirían el trato ni el respaldo necesario para este tipo de casos. Los encuestados sienten que la Municipalidad no está preparada para este tipo de situaciones. Solo un pequeño grupo (10) de encuestados respondieron que sí irían a la Municipalidad a buscar ayuda en casos de que sean discriminados. Con ello se evidencia que es grande el reto que tiene la Municipalidad de Independencia para recuperar la confianza de la población.

**PREGUNTA 11: ¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?**

Opciones de respuesta	Opción SÍ	Opcion NO
Número de respuestas	8	42

**Análisis e interpretación de las respuestas:**

La gran mayoría de encuestados creen que la Municipalidad de Independencia no realiza labores de prevención contra la discriminación, ello a pesar de que por Ley les corresponde contribuir a aminorar esta problemática. Más todavía cuando se trata de un fenómeno muy común en el distrito, como lo manifiestan de modo permanente los encuestados para esta investigación. Creemos que la clave de la solución a este problema es la solución, pero aun la Municipalidad de Independencia parece no asumirlo así.

**PREGUNTA 12: ¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?**

Opciones de respuesta	Opción SÍ	Opcion NO
Número de respuestas	10	40

**Análisis e interpretación de las respuestas:**

Esta respuesta corrobora las preguntas anteriores en la que los encuestados señalaban que los funcionarios de la Municipalidad de Independencia no están debidamente capacitados para intervenir y atender casos de discriminación por género. Ello resulta preocupante tratándose de un problema muy común y cotidiano en el distrito. En todo caso, la Municipalidad tiene el reto de capacitar y contar con personal suficientemente capaz para atender estos casos de modo profesional y técnico.

**Objetivo específico 2**

**Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de dicho distrito.**

**PREGUNTA 13: ¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?**

Opciones de respuesta	Opción SÍ	Opcion NO
Número de respuestas	41	9

**Análisis e interpretación de las respuestas:**

Estas respuestas llaman la atención toda vez que la gran mayoría de encuestados (41) cree que en el distrito de Independencia sí existe discriminación por género contra la mujer, en ese sentido estos resultados manifiestan la gran preocupación que siente la población respecto a esta problemática que afecta principalmente a las mujeres, y más todavía cuando se trata de mujeres trabajadoras que muchas veces tienen que soportar condiciones laborales inadecuadas.

**PREGUNTA 14: En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?**

Opciones de respuesta	Opción SÍ	Opcion NO
Número de respuestas	43	7

**Análisis e interpretación de las respuestas:**

En esta respuesta, la gran mayoría de encuestados (43) cree que el ámbito laboral la mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia. Solo un grupo reducido de encuestados (7) cree que esto no sucede. Estos resultados nos llevan a pensar que es un hecho que la percepción y la observación que hacen los encuestados de esta problemática coincide con los Supuestos jurídicos planteados en esta investigación. En tal sentido, reiteramos el gran desafío que tiene la Municipalidad de Independencia en esta problemática.

**PREGUNTA 15: ¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?**

Opciones de respuesta	Opción SÍ	Opcion NO
Número de respuestas	10	40

**Análisis e interpretación de las respuestas:**

La gran mayoría de los encuestados (40) creen que no se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia. Esta respuesta guarda relación con las anteriores respuestas que siguen en la línea de preocupación respecto a la situación en la

que viven miles de mujeres que diariamente se ven expuestas a la discriminación por género en el ámbito laboral. Esta es una realidad innegable y tendrán las autoridades que atenderlo de modo adecuado.

**PREGUNTA 16: ¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?**

Opciones de respuesta	Opción SÍ	Opcion NO
Número de respuestas	9	41

**Análisis e interpretación de las respuestas:**

La gran mayoría de encuestados (41) no se sienten satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer. Ello debido a que observan que el personal con el que cuenta la Municipalidad no está capacitado para intervenir en est tipo de problemática. En es esentido, la población reclama que la Municipalidad su rol de modo más serio y profesional, caso contrario el problema seguirá agravándose.

**PREGUNTA 17: ¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?**

Opciones de respuesta	Opción SÍ	Opcion NO
Número de respuestas	22	28

**Análisis e interpretación de las respuestas:**

Las respuestas a esta pregunta estuvieron casi divididas en número. Un grupo de 22 encuestados creen que la discriminación algún día será eliminada, mientras que otros 28 creen que no. Este cierto ecepticismo sucede porque la población observa que la Municipalidad no asume de modo serio y adecuado el compromiso con el derecho a la igualdad de género, en particular a favor de la defensa de los derechos laborales de las mujeres que permanentemente se ven expuesta y en una situación de vulnerabilidad respecto a sus derechos laborales.

### **Análisis general de la encuestas**

De las respuestas obtenidas, se observa que la población encuestada está preocupada y alarmada por los constantes casos de discriminación de género y abusos contra la mujer en el ámbito laboral. La población reconoce que la solución de este problema es una tarea de todos, sobre que le compete a la Municipalidad de Independencia, como entidad pública local, liderar un plan de prevención y atención a este tipo de casos. La población cree que la Municipalidad debe contar co un equipo multidisciplinario para atender esta problemática tan compleja y que implica no solo aspectos legales o jurídicos, sino también culturales, sociales, familiares, educativos y costumbres arraigadas en la población. La tarea que tiene la Municipalidad de Independencia es enorme y requiere de un trabajo interinstitucional que aun la Municipalidad no se anima hacerlo, tal como se ha observado en esta investigación.

## **IV. DISCUSIÓN**

### **4.1. Discusión sobre la Categoría: Derecho a la no discriminación de género**

Discusión sobre el análisis del **1) Objetivo General:** Determinar la manera como las mujeres que laboran en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación por género.

**2) Supuesto general:** Las mujeres que laboran en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia que ejercen su derecho al trabajo de manera inadecuada ya que son víctimas de discriminación de género, ello debido a que su actividad se reduce a ofrecer servicios de comercio, atención al público y a labores en las que se utiliza su imagen y su físico, más no a labores de gestión y dirección.

### **Discusión sobre los resultados de la entrevista a expertos y fuente documental:**

Como se ha demostrado en la presente investigación, la que también coincide con los entrevistados Ruiz Eldregge, Torres, Villegas, López y la Organización Internacional del Trabajo, esta modalidad de discriminación laboral se puede manifestar en el acceso al trabajo, durante su desenvolvimiento, o en ambas situaciones, de modo que una persona puede ser excluida o incluso limitada de aspirar a un empleo por motivos de raza, sexo o religión. Asimismo, por lo general, los afectados por discriminación en el acceso a un trabajo suelen seguir siéndolo cuando ya están laborando, en un círculo vicioso de desventajas que se acumulan.

Un aporte relevante en esta parte de la discusión de la categoría del Derecho a la no discriminación de género es el de González (2014) que en su estudio titulado *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*, señala que es innegable que varones y mujeres evidencian notorias diferencias desde la niñez. Hace casi 30 años se realizaron diversas investigaciones sobre grupos de niños y niñas mientras ellos jugaban. Estos, que son los adultos de hoy, trabajan y son directores de empresas. Se evidenció que durante su niñez, los niños jugaban en grupos grandes y diversos, mientras que las niñas en grupos pequeños, de entre dos y cuatro. Asimismo se diferenciaban en los juegos escogidos: los de los niños eran más competitivos, necesitaban mayor grado de habilidad, y provocaban continuos conflictos que se resolvían con habilidad. Mientras que las niñas preferían juegos más sociales, en los que el éxito de una no dependía de los errores de las demás, y se mostraban más disponibles a interrumpir su juego en caso de conflictos, antes que perder la amistad o herirlas.

En esta discusión también se coincide con Gonzáles para quien la discriminación limita la libertad de los seres humanos a fin de obtener la clase de trabajo que desean, asimismo, limita sus oportunidades para desarrollar su potencial, aptitudes y cualidades, y para ser pagados a raíz de sus propios méritos. La discriminación laboral genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo y coloca en una condición de desventaja a los miembros de ciertas organizaciones.

Gonzáles, con quien coinciden los entrevistados (Ruiz Eldregge, Torres, Villegas y López) sostiene desde otra óptica que la discriminación en el trabajo puede ser directa o indirecta. Es directa cuando la legislación o las políticas, retiran o desfavorecen de modo directo a ciertos trabajadores por sus características peculiares: opción política, estado civil o el sexo. Mientras que se está ante una discriminación indirecta cuando la normativa y prácticas de carácter supuestamente imparcial afectan a un gran número de integrantes de un cierto grupo, al margen de que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo requerido.

#### **Discusión sobre los resultados del Cuestionario:**

Respecto a la Discusión sobre el Cuestionario, debemos señalar que de las respuestas obtenidas, se observa que la población encuestada está indignada por los constantes casos de discriminación de género y abusos contra la mujer en el ámbito laboral. Los encuestados reconocen que la solución de este problema es una tarea de todos, sobre que le compete a la Municipalidad de Independencia, como entidad pública local, liderar un plan de prevención y atención a este tipo de casos. Los resultados del Cuestionario resultan coincidentes con algunos entrevistados pues ellos señalan también que existe y es evidente los casos de discriminación por género.

#### **Discusión de los resultados del análisis del marco normativo**

Desde el análisis de la legislación nacional cabe aquí mencionar la Constitución Política del Perú en su artículo 2º, inciso 2, el cual, señala que ninguna persona bajo ninguna condición o situación debe ser discriminada. Asimismo, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres establece que el Estado tiene la obligación de asegurar y culturizar una igualdad de oportunidad tanto de varones como mujeres, en el cual se impida todo acto de desigualdad.

Sin embargo a partir de los resultados obtenidos en el marco normativo en esta investigación se ha evidenciado que la normativa establecida tanto a nivel nacional (Constitución Política, Ley de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres) y de la legislación internacional a la cual el Perú está obligado a cumplir (Convenios de la Organización Internacional del trabajo, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Americana de Derechos Humanos, Declaración Universal de Derechos Humanos, etc.) el Perú a través de sus instituciones (Ministerio de Trabajo, Ministerio de la Mujer, Municipalidades, SUNAFIL) no está cumpliendo ni ha implementado los mecanismos necesarios para el estricto cumplimiento de dicha normativa.

En los centros comerciales del distrito de Independencia se ha podido evidenciar que los empresarios y las mujeres que trabajan en dichos centros comerciales incumplen y/o desconocen los alcances de la normativa establecida tanto a nivel nacional e internacional. Por tanto, desde esta investigación queda cumplido el objetivo y el Supuesto Jurídico formulado en esta parte del estudio.

Discusión sobre el análisis del **1) Objetivo específico 1:** Determinar si los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia respetan el derecho a trabajo de las mujeres en el marco del derecho a la no discriminación de género.

**2) Supuesto Específico 1:** Los Establecimientos Comerciales del distrito de independencia incumplen con respetar el derecho al trabajo de las mujeres porque no consideran la igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación de género.

#### **Discusión sobre los resultados de la entrevista a expertos y fuente documental:**

De acuerdo a los entrevistados López y Ruiz Eldrege, y al aporte del estudio de Gonzáles la discriminación no sólo afecta la autoestima y mantiene los prejuicios en contra de quien es víctima, sino que además vulnera en su rendimiento y, en ocasiones, en la productividad del lugar de trabajo en general. De hecho, los trabajadores a los que se trata con justicia y solidaridad laboran con un mayor compromiso y una disposición agradable para con el grupo. Además cuando los trabajadores se sienten reconocidos, el ambiente laboral diario y las relaciones laborales suelen mejorar, y aumenta la posibilidad de que las tasas de

rotación de personal, de absentismo y de licencias por enfermedad se reduzcan, ello se traduce en ahorros significativos para los empresarios. Esto también resulta coincidente con lo que plantea la Organización Internacional del Trabajo a través de sus Informes y recomendaciones que emite para el cumplimiento de los Estados, entre ellos el Perú.

De otro lado, para los trabajadores varones puede que el acceso al trabajo no sea una preocupación prioritaria. Mientras que pueden surgir limitaciones en relación con las opciones con miras al desarrollo de cualificaciones y la promoción profesional. La demanda prioritaria de la mano de obra femenina sobre la masculina en las empresas textiles es un ejemplo que con frecuencia se trae a colación. En este caso, la presencia de un número mayor de empleos para las mujeres no significa siempre ni mayor seguridad del trabajo, ni mejores condiciones de desarrollo profesional. También existe discriminación cada vez que algunas personas con cualificaciones y características de productividad equivalentes o que desempeñan labores de similar valor perciben un pago inferior que la de los demás por causa de su sexo o de su raza. En esto también coinciden los entrevistados Villegas, Ruiz Eldregge y López.

De acuerdo al Ministerio de la igualdad del Gobierno de España (2016) en su estudio titulado La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas, señala que la verdadera incorporación de las mujeres al mercado laboral, en condiciones de igualdad con los hombres, pasa necesariamente, por el reconocimiento social y empresarial de reconocer las capacidades y habilidades de las mujeres en el desarrollo de las actividades empresariales. Es por ello que el Ministerio de la Igualdad del Gobierno de España ha planteado en este aspecto dos objetivos estratégicos, los que consideramos valiosos para la presente investigación, pues bien se podrían aplicar en nuestro país:

- 1) Favorecer la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, mejorar su empleabilidad y su inserción laboral.
- 2) Mejorar las prácticas empresariales en materia de igualdad, incluyendo a las mujeres en los órganos de decisión.

### **Discusión sobre los resultados del Cuestionario:**

La población encuestada cree que la Municipalidad de Independencia debe contar con un equipo multidisciplinario para atender esta problemática tan compleja y que implica no solo aspectos legales o jurídicos, sino también culturales, sociales, familiares, educativos

y costumbres arraigadas en la población. En ese sentido, la población cree que la Municipalidad no puede dejar de lado sus obligaciones legales.

### **Discusión del análisis de los resultados de la normativa**

Desde el análisis de la legislación comparada conviene mencionar lo normado en España. En dicho país a través de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa, garantizando además la no discriminación por razón de sexo. Esta Ley es de interés de las empresas por varias razones:

- 1) Aporta las claves para hacer efectivo el principio de igualdad.
- 2) Incorpora aspectos vinculados con la normativa laboral y la protección social.
- 3) Promueve actuaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- 4) Regula los planes de igualdad y la adopción de medidas a favor de la igualdad en las empresas y su negociación en el marco de los convenios colectivos.
- 5) Promueve la creación de un distintivo empresarial para las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de España establece que las empresas deberán contar con un Plan de igualdad, con las cuales se busca respetar la igualdad de trato y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, y en ese marco deberán adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral sobre las mujeres. En ese sentido, la Ley orgánica busca que los Planes de igualdad sean los instrumentos más efectivos para combatir la discriminación y lograr la igualdad efectiva entre los trabajadores y trabajadoras de una empresa.

La Ley Orgánica mencionada refiere que los Planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Ambos objetivos planteados por el Ministerio de la Igualdad de España, creemos también deberían implementarse en el Perú, al igual que podríamos incentivar a los empresarios a

creer cada vez más que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un buen negocio, como también lo ha formulado el Ministerio de la Igualdad y que se detalla en la figura siguiente:

**Figura 7: Beneficios de la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres**



Fuente: Ministerio de la igualdad del Gobierno de España (2016)

Creemos que el Estado peruano a través del Ministerio de Trabajo, y en el ámbito local a través de la Municipalidad de Independencia, deberá promover una campaña de sensibilización entre el empresariado a fin de que este asuma un compromiso real por la igualdad de oportunidades y considere lo que también se plantea desde el Ministerio de Inclusión español. Es decir, el empresariado peruano deberá creer cada vez más que la igualdad de oportunidades permite consolidar la responsabilidad social corporativa,

mejorar la imagen de la empresa opara clientes, proveedores, inversiones, asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad, cumplir con la normativa vigente, entre otros aspectos.

De otro lado, Gonzáles también se pregunta ¿por qué es importante eliminar todo tipo de discriminación en el trabajo? La autora señala que aunque sólo sea por una motivación personal, lo verdadero es que al mercado laboral le importa eliminar la discriminación que existe en él. Se ha demostrado que la igualdad en el trabajo es valioso para las personas ya que permite el respeto a la la libertad, la dignidad y el bienestar. Mientras que el estrés, el desaliento y la falta de motivación son emociones que predominan en quienes son víctimas de discriminación.

Discusión sobre el análisis del 1) **Objetivo específico 2:** Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de dicho distrito.

**2) Supuesto Específico 2:** La Municipalidad de Independencia carece de una política, programa y estrategia que haga cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales, por lo que este sector poblacional sigue en una situación de vulnerabilidad.

#### **Discusión sobre los resultados de la entrevista a expertos y fuente documental:**

En la presente investigación se ha evidenciado que si bien las mujeres hoy en día acceden a más puestos laborales, estos siguen siendo precarios, relegados a puestos de vendedora o que promociona productos. Resultado con la cual también coinciden los entrevistados: Villegas, López y Ruiz Eldregge, y los aportes de Gonzáles. Gonzáles aporta en esta parte de la discusión señalando que un modo de analizar la discriminación en el acceso al mercado laboral consiste en estudiar los niveles relativos de participación en la fuerza laboral. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la participación de la mujer en el mercado laboral en los años 1990 y 2000 presenta una perspectiva compleja y diversa. Por una lado según la OIT nos encontramos con que la tasa de participación femenina en la fuerza laboral continúa en aumento en la mayoría de los países industrializados, América Latina y el Caribe.

Creemos al igual que Gonzáles que la existencia de discriminación no sólo limita el acceso de algunos colectivos al mercado laboral sino que muchas veces limita la permanencia en las labores. Es por ello que el grupo de las mujeres, y especialmente aquellas con bajos niveles de educación y más edad, el que está más expuesto a perder su trabajo y se encuentra con mayores desventajas a la hora de reincorporarse a la fuerza laboral, en relación a los hombres.

A partir de los estudios de Gonzáles se ha evidenciado que similar situación laboral femenina se vive en Europa y en Perú. La autora señala que la situación laboral de los hombres y de las mujeres presenta características diferenciadas. Veamos: los varones tienen más posibilidades de ocupar cargos clave, puestos fijos o mejor remunerados, mientras que las mujeres suelen ocupar puestos precarios, marginales, inseguros y menos prestigiosos. Asimismo, las mujeres quedan limitadas de ciertas clases de labores, ello se debe a la existencia de prácticas de contratación que favorecen a los varones o a limitaciones para conseguir ascensos o progresar profesionalmente. Asimismo, las mujeres significan un porcentaje elevado de trabajadoras a tiempo parcial. En Perú, de acuerdo a los resultados obtenidos de las fuentes documentales estos porcentajes resultan similares entre 40% y 70%. Estos datos también resultan similares con los que maneja la Organización Internacional del Trabajo.

También es necesario plantearlo como parte de la discusión lo que revela Gonzáles en relación a que una vez que una persona ha superado la limitación de acceder al mercado laboral, puede proseguir siendo víctima de discriminación. Eso se demuestra con la distribución de las personas dentro del mercado laboral. Un ejemplo de ello, es el caso de los camioneros, que por lo general son varones, mientras que las mujeres predominan en la confección de vestimenta y en los trabajos domésticos. Además si nos centramos en una única labor, se verá cómo las mujeres conforman la mayor parte de la plantilla de obreros de la producción mientras que los varones tienden a predominar en la supervisión de la producción. Las diferencias de la ocupación por razón de sexo ha sido más perjudicial para las mujeres que para los varones, pues las ocupaciones “femeninas” por lo general son menos atractivas ya que tienden a estar menos remuneradas, a tener categorías inferiores y a ofertar menos posibilidades de ascenso.

Otra evidencia de este trato y condiciones diferenciadas entre hombres y mujeres se observa en las industrias las cuales están orientadas a la exportación ha ocasionado muchas ocupaciones para las mujeres, sin embargo no por eso se han evidenciado menor desigualdad de género en la ocupación en términos de remuneración, categoría y posibilidades de ascenso. Todavía es dificultoso para las mujeres quebrar la valla que no le permite ocupar cargos o responsabilidades tan igual como el hombre, tal como también lo ha advertido la Organización Internacional del Trabajo en sus diferentes Informes sobre la situación laboral en el mundo.

Desde esta investigación se ha podido evidenciar que con el paso del tiempo se observa cómo las mujeres han incrementado su participación en las labores administrativas y de gestión, pero la naturaleza de su carrera profesional suele limitarlas en el acceso a los puestos de gestión. En los niveles de gestión más bajos se suele colocar a las mujeres en puestos no estratégicos y en cargos de personal y administrativos, y no en puestos de trabajo profesionales o cargos ejecutivos propios de la alta dirección. Es poco común encontrar mujeres en las áreas de desarrollo de productos o de gestión financiera de las empresas. Es frecuente observar que estas limitaciones empeoran por el hecho de que las mujeres quedan fuera de las redes, tanto formales como informales, que tan necesarias son para la promoción profesional dentro de las empresas.

Desde esta investigación también se ha constatado que la adopción de decisiones es una de las áreas en que más cuesta lograr la igualdad de género. Si se pretende reducir las diferencias de género en el ámbito laboral en los centros comerciales del distrito de Independencia, habría que comenzar por realizar un cambio en la estructura ocupacional de dichos centros comerciales. Desde el análisis de fuente documental se ha evidenciado que en la mayoría de los países occidentales la mayor parte de la fuerza de trabajo está vinculada con el sector servicios. Actualmente, la concentración de mujeres en este sector es superior a la de varones (entre un 20% y un 30% mayor). Sin embargo, la primacía de las mujeres se produce en el comercio minorista, en restaurantes y hoteles, en los servicios de la ciudad, en el servicio doméstico (que está casi exclusivamente cubierto por mujeres) y en los servicios de salud y educación. Asimismo, las labores mejor remuneradas del sector servicios, como son los servicios financieros, inmobiliarios y comerciales y la

administración pública, están en manos de los varones. En ello también coinciden los entrevistados: Villegas, López y Ruiz Eldregge.

Cabe indicar también lo que refiere Gonzáles, sobre los aspectos de igualdad en el trabajo, los cuales se refieren a cuestiones complejas y muy instaladas socialmente. Por diferentes motivos se han establecido a lo largo del tiempo diversos patrones de conducta y prejuicios. Las prioridades sociales que necesitan que los varones trabajen y sustenten a sus familias, mientras que las mujeres se dedican al cuidado de los hijos y la casa, limitaron las opciones de trabajo para las mujeres, aun para aquellas que no tengan responsabilidad en la familia. Durante años las mujeres estuvieron limitadas a un status de inferioridad, trabajos con menor remuneración y trabajos de mujeres sin calificación. El supuesto era que esto es todo lo que podían hacer o, en el caso de mujeres con mejor educación, era que no les interesaba de verdad y que solo deseaban ganar algo para comprar ropa. Esos días han dejado una secuela de prejuicios y creencias, de modo que las mujeres aún se enfrentan a sospechas acerca de sus aptitudes y existen prejuicios de que no se toman en serio sus responsabilidades en su trabajo.

Conviene advertir también, como lo plantea Gonzáles que al momento de plantear una política de igualdad en una empresa, un elemento necesario es la comunicación. Siempre debería facilitarse el intercambio de opiniones y los acuerdos consensuados. Sobre todo cuando se habla de los objetivos de la política. En el caso de introducir una política de igualdad, conviene consultar con el personal y preparar un esbozo de la política en la que se aborden elementos relacionados con:

- 1) la precisión de las responsabilidades personales (legales y contractuales).
- 2) la eliminación de prácticas que resulten discriminatorias.
- 3) la preparación de declaraciones públicas.
- 4) Todo el personal debería estar informado del compromiso de la empresa y de los motivos de su decisión para plantear una política de igualdad de oportunidades después de haber realizado las necesarias consultas.

### **Discusión sobre los resultados del Cuestionario**

De otro lado, y coincidiendo con algunos entrevistados, los encuestados consideran que la tarea que tiene la Municipalidad de Independencia es enorme y requiere de un trabajo

interinstitucional que aun la Municipalidad no se compromete a hacerlo, tal como se ha observado en esta investigación. En ese sentido, los encuestados creen que los funcionarios de la Municipalidad requieren de mayor capacitación y compromiso para las tareas que la ley les asigna, pues caso contrario, las mujeres seguirán siendo víctimas de la discriminación por el solo hecho de ser mujer.

### **Discusión sobre los resultados del análisis del marco normativo**

De acuerdo a Gonzáles y a las normas aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo la discriminación en el trabajo afecta a todos los países, sectores económicos y tipos de actividad. Actualmente su condena oficial es global, en particular en los casos referidos a motivos de raza o sexo, sobre los cuales la humanidad ha pasado de la ignorancia o la negación, a la sensibilización y a la acción correctiva. De todo modos, los avances en su eliminación han sido desiguales, y no siempre han durado. Lo que es cierto es que la voluntad por eliminar la discriminación nos ha orientada a estudiar más a fondo las raíces del problema. Pero no hay que perder de vista que la lucha para la igualdad debería siempre asumirse como una presión para la igualdad de trato e igualdad de oportunidades para la persona al margen de su sexo y no como una exigencia para ignorar las diferencias entre las personas. No es válido interpretar la igualdad como algo que significa que de algún modo no hay que tener en cuenta los diversos aportes que personas diferentes pueden hacer.

De acuerdo al análisis del marco legal, la conclusión más importante para los empleadores en el mundo actualmente, entre ellos los empresarios de los establecimientos comerciales del distrito de Independencia, que la igualdad en el trabajo no es un problema del otro, sino el nuestro; no es el problema de mañana, sino de hoy; y no es una cuestión menor, sino un asunto de vital importancia para la convivencia humana y la construcción de un Estado social de Derecho. De ese modo, los empresarios deben asumir su compromiso y responsabilidad por el cumplimiento de las normas aprobadas y establecidas tanto anivel nacional como internacional. No es posible que los empresarios hagan caso omiso a la normativa, ellos, tan igual como el propio Estado y las personas deben cumplir estrictamente las normas y cuando no lo hagan el Estado debe intervenir a fin de dar cumplimiento pleno de los estándares normativos nacionales e internacionales.

### **Discusión sobre contrastación de los Supuestos Jurídicos**

A partir de la presente investigación se ha podido determinar que las mujeres que laboran en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia que ejercen su derecho al trabajo de manera inadecuada ya que son víctimas de discriminación de género, ello debido a que su actividad se reduce a ofrecer servicios de comercio, atención al público y a labores en las que se utiliza su imagen y su físico, más no a labores de gestión y dirección. Esta constatación se ha visto corroborado a partir de las técnicas para recolectar información aplicadas en esta investigación, sobre todo, con la entrevista y las encuestas.

La situación que viven las mujeres que acceden a puestos laborales en el distrito de Independencia resulta preocupante para las propias mujeres y para la población, pero no tanto para el Estado ni para los empresarios. En esto también coinciden los estudios de Valdez, el INEI, la Organización Internacional del Trabajo y Corcuera. Por tanto, la discusión sobre este aspecto resulta coincidente.

El Estado (Ministerio de Trabajo, SUNAFIL, Municipalidad de Independencia) siguen de espaldas a la realidad laboral descrita de las mujeres en el distrito de Independencia. En ese sentido, la presente investigación plantea colocar el tema en el debate ante la opinión pública pero además en el ámbito político, académico y jurídico.

Corcuera, Villegas, Valdez, la Organización Internacional del Trabajo y la Defensoría del Pueblo coinciden en señalar que el Estado es el primer responsable de que se permita aun la discriminación laboral por género y que la más afectada sea la mujer. La Defensoría del Pueblo ha sido contundente en afirmar que el Estado debe cumplir y está obligado a hacerlo con los Tratados Internacionales sobre derechos de la mujer, entre ellos, los de la Organización Internacional del Trabajo. El Estado no puede seguir indiferente a esta realidad y no debe seguir permitiendo el abuso y el atropello a los derechos de las miles de mujeres en el distrito de Independencia. En ese sentido se debería abordar el problema de modo integral, estratégico e insterinstitutional, generando el compromiso de todos los sectores y los distintos niveles de gobierno: local, regional y nacional.

También en esta investigación se ha determinado que los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia incumplen con respetar el derecho al trabajo de las mujeres porque no consideran la igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación de

género. Ello ocurre, según se ha podido analizar, observar y constatar porque el Estado, a través del Ministerio de Trabajo, SUNAFIL y la Municipalidad de Independencia, sigue ausente, indiferente y renuente a asumir esta problemática, que tantas veces ha sido advertida y observada por la Defensoría del Pueblo. Creemos que los Establecimientos Comerciales no deben continuar ignorando o dejando de lado la legislación a la que todos estamos obligados a cumplir. Los Establecimientos Comerciales deben contar también con estándares laborales que los obligue a conocer y cumplir la normativa. Si queremos seguir viviendo en un auténtico Estado Constitucional de Derecho, deben todos (ciudadanos, autoridades y empresarios) cumplir la norma.

Finalmente el Supuesto Jurídico referido a que la Municipalidad de Independencia carece de una política, programa y estrategia que haga cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales, por lo que este sector poblacional sigue en una situación de vulnerabilidad, también ha quedado constratado y corroborado en la presente investigación. El trabajo de campo realizado (entrevistas, encuesta y observación in situ) nos permite determinar que la Municipalidad de Independencia es la institución más débil, indiferente y distante de la preocupante situación y condiciones en la que trabajan miles de mujeres en dicho distrito.

La indiferencia de la Municipalidad de Independencia ocasiona que los Establecimientos Comerciales incumplan la norma y las mujeres sigan siendo el sector poblacional más vulnerable y expuesto a maltratos, abusos y discriminación laboral por género. A lo que se suma que las mujeres desconocen sus derechos, no están organizadas ni buscan el apoyo que necesitan por temor, miedo, apatía o desconfianza.

### **Discusión sobre las perspectivas y desafíos que la investigación plantea**

La presente investigación cobra relevancia en el contexto actual en la que grupos conservadores, ligados a las Iglesias (Avanzada Católica, Sodálites, Evangélicos, Opus Dei) y partidos políticos (Fuerza Popular, Solidaridad Nacional, Integración Nacional, Con mis hijos no te metas), ponen en cuestión la formación en género y desde un enfoque de género de los docentes y estudiantes de las escuelas del país. Para estos grupos no se debería educar en sexualidad o en género porque eso distorsiona la formación y orientación sexual de los niños. Es por ello que estos grupos político-religiosos incluso han demandado al

Ministerio de Educación solicitando al Poder Judicial que dicho Ministerio retire de la currícula escolar el enfoque de género por considerarlo transgresor a los derechos de los niños.

Desde esta investigación consideramos que en el país hace falta espacios para la discusión y el debate, el Estado no puede legislar, educar o normar a partir de prejuicios o estereotipos religiosos o conservadores. La propia Constitución Política reconoce que somos un Estado laico, por tanto el Estado debe educar y legislar a partir de criterios científicos, educativos, técnicos y desde un Estado Constitucional de Derecho, basado en la dignidad humana. En ese sentido, la presente investigación pretende aportar en esa discusión jurídico-político que se lleva a cabo en la coyuntura del país.

También creemos al igual que Gonzáles, Villegas, López, la Organización Internacional del Trabajo y Ruiz Eldregge que el requisito fundamental para la igualdad en el trabajo es la igualdad de oportunidades y de trato. El modo más sencillo de observar esto es pensar que la decisión de contratar, capacitar, promocionar o disciplinar, cesar o despedir a un trabajador, siempre debería estar basada en motivos relevantes, tales como aptitudes, comportamiento, contribución y nunca en el sexo del individuo, pues éste es un mal indicador de las aptitudes. No resulta válido decidir primero el sexo de su trabajador y luego escoger el candidato perteneciente a ese sexo, pues ésta no es una base eficaz para predecir el éxito. Lo que importa no es si la mayoría de los varones serían mejores para un puesto específico que la mayoría de las mujeres, sino cuál de los candidatos para ese puesto está en mejores condiciones. Por supuesto los empleadores pueden y deben necesitar aptitudes que se refieran debidamente a las funciones y responsabilidades del puesto.

Otro aspecto que la presente investigación deja abierta para la discusión es la alarmante cifra de feminicidios que acurren en el país. la mujer sigue siendo la mayor víctima de los varones, ello sucede a pesar de que existen leyes que la protejan y amparen. Cada día seguimos alarmados al conocer de casos de mujeres muertas, asesinadas, quemadas, incendiadas, amenazadas y golpeadas incluso por su propia pareja. Desde esta investigación creemos que tanto el feminicidio descrito como la discriminación laboral por género, son la expresión del machismo imperante y galopante que existe históricamente en el país. Es por ello que creemos que el Estado debe abordar y enfrentar el machismo como

una política de Estado, que integre y comprenda lo educativo, lo preventivo, lo emocional, lo familiar, cultural y social. El machismo, como está demostrado, mata, no solo vidas, sino la oportunidad de convivir en un país digno, justo, igualitario y en la que todos se sientan seguros de desarrollar su vida, sin temor a ser asesinados, incendiados, desaparecidos o violados. La presente investigación abre esa llaga, llamada machismo que en el país no hemos resuelto y que creemos es tiempo de afrontarlo con la mayor seriedad y responsabilidad que el desafío amerita.

## V. CONCLUSIONES

### **PRIMERA:**

A partir de las distintas fuentes consultadas (Documental, entrevistas, encuestas, análisis de la normativa y doctrina) se ha determinado que las mujeres que acceden al mundo laboral en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen este derecho de modo inadecuado ya que a pesar de realizar la misma labor que el varón son menos remuneradas, además que su labor mucha veces resulta riesgosa por estar en contacto con productos químicos y sus actividades se reducen a ofrecer servicios de comercio, atención al público y a labores en las que se utiliza su imagen y su físico, más no a labores de gestión y dirección, todo ello constituye discriminación laboral por género.

**SEGUNDA:**

A partir de las distintas fuentes consultadas (Entrevistas, encuestas, análisis de la normativa y doctrina) se ha constatado que los empresarios de los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia incumplen con la normativa sobre igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación de género reconocida a nivel nacional e internacional. Ello se debe a que los empresarios buscan reducir costos y beneficios laborales y perciben que la normativa no les favorece y que al no existir fiscalización y control por parte del Estado les resulta fácil incumplir sus obligaciones legales y laborales.

**TERCERA:**

A partir de las distintas fuentes consultadas (Entrevistas, encuestas, análisis de fuente documental y normativa) se ha determinado que la Municipalidad de Independencia, a pesar de que es un mandato legal, no cuenta con una política, programa y estrategia que haga cumplir la normativa que protegen a la mujer; esto se debe a que dicho municipio no cuenta con el personal idóneo, comprometido y especializado en enfoque de género, lo cual permite que la discriminación de género por parte de los empresarios de los Establecimientos Comerciales y la situación de vulnerabilidad que viven las mujeres se mantenga y aumente, lo cual resulta preocupante.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA:**

El Estado a través del Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral debe implementar y hacer seguimiento a un Plan y Estrategia multisectorial con enfoque de género y orientada al cumplimiento de la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Dicho Plan debe aplicarse en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia, con la colaboración del Municipio Local y de la Oficina Defensorial de Lima Norte, a fin de que los mujeres accedan al derecho al trabajo de manera óptima, sin discriminación de género y considerando sus capacidades personales, laborales y profesionales.

### **SEGUNDA:**

Los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia deben contar con Protocolos Laborales y Planes de Igualdad de oportunidades con enfoque de género y

basado en lo dispuesto en la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Dichos Protocolos y Planes deben incluir programas de formación y capacitación permanente al personal directivo y empleados respecto a los derechos de las mujeres y enfoque de género y contar también con un Consejo de Ética para investigar y/o sancionar a aquellos que lo incumplan. Las empresas que cumplan con ello el Estado les deberá otorgar un distintivo y reconocimiento por cumplimiento a los estándares internacionales de derechos humanos.

**TERCERA:**

La Municipalidad de Independencia debe implementar una política, programa y estrategia institucional y un Plan de Igualdad que promocioe y defienda los derechos de la mujer, sobre todo los laborales y a la igualdad de oportunidades. Esta política institucional debe incluir normativa local y la creación de una Defensoría Municipal de los derechos de la Mujer y una Dirección Municipal para la igualdad en el empleo que supervise permanentemente a los Establecimientos Comerciales del distrito en el cumplimiento de la normativa que defiende y protege a la mujer y sancione todo tipo de discriminación producida contra ella.

## REFERENCIAS

### **Bibliografía temática**

- Agencia Catalana para la Cooperación (2012). *Igualdad sustantiva. Un paradigma emergente en la ciencia jurídica*. España.
- Arendt, H. (2013). *La condición humana*. Barcelona, Editorial Paidós.
- Benhabib, S. (1992). *Una revisión del debate sobre las mujeres y la teoría moral*. Isegoría.
- Bermúdez, V. (2006). *La violencia contra la mujer y los derechos sexuales y reproductivos: develando conexiones*. Reunión de expertos sobre población, desigualdades y derechos humanos. CELADE – División de Población de la CEPAL, Naciones Unidas. Oficina Regional para América Latina y el Caribe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Fondo de Población de las Naciones Unidas.
- Butler, J. (2001). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. México: Paidós

- Cabrera, P. (2012). *El principio de igualdad o no discriminación en el derecho internacional*. México.
- Caicedo, D y Porras, A. (2010). *Igualdad y no discriminación el reto de la diversidad*. Ecuador.
- Camargo, J. (1999). *Género e Investigación Social. Curso de Formación en Género*. Módulo 2. Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá. Editora Sibauste.
- Comisión de Transición al Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género, *¿Sabías qué...? Un glosario feminista*.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación general N° 16. La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales* (2005).
- Comité de Derechos Humanos, *Observación General No. 18. No discriminación*.
- Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).
- Convenio núm. 189 de la OIT Trabajo Decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
- Corcuera, M. (2014). *La vulneración del derecho a la igualdad y el acceso al mercado laboral de las mujeres en la urbanización Zárate, san Juan de Lurigancho, 2014*. Tesis para obtener el título profesional de abogada. Lima: Universidad César Vallejo.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Opinión consultiva OC-18/03, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. 1948.
- Defensoría del Pueblo del Ecuador (2012). *Informe Temático: El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación. Patrones y prácticas culturales discriminatorias en los medios de comunicación: producción nacional y publicidad discriminatoria*. Quito.
- Del Real, J. (2017). *Establecimiento comercial*. Madrid: Consumoteca.
- División de Población de la CEPAL, Naciones Unidas (2006). *Reunión de expertos sobre población, desigualdades y derechos humanos*. Oficina Regional para América

- Latina y el Caribe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos Fondo de Población de las Naciones Unidas. Chile.
- Equipo Multidisciplinario de trabajo decente de la Confederación General del trabajo de la República Argentina (2011). *Trabajo Decente para una vida digna*. Argentina.
- Facio, A. (2012). *¿Igualdad o equidad? Políticas que transforman*. España.
- Facio, A. (2016). *El derecho a la no discriminación*. Lima Perú.
- Fainstain, L., y Perrotta, V. (2011). *Guía para el Diseño de un Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género*. Instituto Nacional de Mujeres. INMUJERES. Uruguay.
- Ferrajoli, L. (2008). *La Igualdad y sus Garantías. El principio de igualdad en la teoría del derecho y la dogmática jurídica*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Gobierno de España. Ministerio de la igualdad (2016). *La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas*. España.
- González, S. (2014). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*. España: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria Departamento de Métodos Cuantitativos en Economía y Gestión.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2010). *Perú: Calidad del Empleo y Mecanismos Colectivos de Integración Social*. Lima.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Estadísticas con Enfoque de Género*. Lima.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perú: Brechas de Género, 2017: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Lima.
- Lagarde, M. (1996). *El género, fragmento literal: La perspectiva de género, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España: Ed. horas y HORAS.
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. España.
- Luna, M. (2015). *La Desigualdad de género comienza en la infancia: programación con enfoques sobre derechos de infancia*.
- Martín, M. (2013). *La transversalidad de Género en las Políticas Públicas. Su aplicación en la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*. Jaén: Universidad de Jaén.
- Ministerio de Educación (2008). *Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Resultados del seguimiento a su aplicación y recomendaciones*. Lima.
- Morales, P. (2012). *Cuando el género suena cambios trae. Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal*. Ilanud: San José.

- Olmedo C. y Silva C. (2013). *La Diferencia Remuneracional entre hombres y mujeres: Tratamiento en la Legislación Nacional y Normativa*. Tesis para obtener al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas de la Escuela de Postgrado de la Universidad de Chile.
- Organización de Naciones Unidas (2016). *La igualdad de género*. Nueva York.
- Organización Internacional del Trabajo (1997). *De un empleador a otro: "Hablemos de la igualdad"*. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Educación obrera para el trabajo decente*. Argentina.
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Formas de explotación laboral. Educación obrera para el trabajo decente*. Argentina.
- Richter, J. (2013). *El trabajo en el derecho del trabajo*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo*. Costa Rica.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pérez, D. (2015). *La Igualdad y no discriminación en el derecho interamericano de derechos humanos*. Comisión Nacional de Derecho Humanos. México.
- Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017.
- Rodríguez, J. (2015) *Discriminación, prejuicios, estereotipos, conceptos fundamentales como nueva forma de prejuicio*.
- Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 0261-2003-AA/TC. Lima.
- Tribunal Constitucional. Expediente 0050-2004-AI/TC: fundamento 46.
- Valdez, J. (2013). *El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú*. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas de la Escuela de Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Valdez, R. (2013). *El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección del personal en el ámbito laboral del Perú*. Lima.

## **Bibliografía Metodológica**

- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración*. (3. ° ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Ávila, B. (2006) *Introducción a la metodología de la investigación* Edición electrónica.
- Batthyány, K. y Cabrera M. (2011). *Metodología de la investigación en ciencias sociales apuntes para un curso inicial*.
- Behar, R. (2008). *Metodología de la Investigación*. Bogota: Editores Shalom.
- Bernal, C., (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Bogotá: Pearson educación.
- Chacón, J (2012). *Material del curso de Técnicas de Investigación Jurídica*. México: Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Garcés, H. (2000). *Investigación Científica*. Quito: Ediciones Abya-Yala
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.) . México: Mc Graw Hill
- Kerlinger, F. (1983). *Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología*, (2ª. ed.). México: Ed. Interamericana.
- Ponce de León, L. (2011). *La metodología de la investigación científica del derecho*. México: Porrúa.
- Ramos, C. (2011). *Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. Lima. Editorial Grijley.
- Souza, S (2004). *Pasos para elaborar proyecto de investigación científica*. Lima. Editorial San Marcos.
- Tamayo, M. (2003). *Metodología formal de la investigación científica*. México: Limusa.
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyecto de investigación científica*. Lima. Editorial San Marcos.



## ANEXOS

### ANEXO 1

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**NOMBRE DEL ESTUDIANTE:** Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin

**FACULTAD/ESCUELA:** DERECHO

<b>TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales del Distrito de Independencia, 2017</b>
	¿De qué manera las mujeres que laboran en los Establecimientos Comerciales del distrito de

<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p>	<p>Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación por género?</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p>	<p><b>Problema Específico 1</b></p> <p>¿Los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia respetan el derecho a trabajo de las mujeres en el marco del derecho a la no discriminación de género?</p> <p><b>Problema Específico 2</b></p> <p>¿De qué manera la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales del distrito de independencia?</p>
<p><b>SUPUESTO GENERAL</b></p>	<p>Las mujeres que laboran en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia que ejercen su derecho al trabajo de manera inadecuada ya que son víctimas de discriminación de género, ello debido a que su actividad se reduce a ofrecer servicios de comercio, atención al público y a labores en las que se utiliza su imagen y su físico, más no a labores de gestión y dirección.</p>
	<p><b>Supuesto Específico 1</b></p> <p>Los Establecimientos Comerciales del distrito de independencia incumplen con respetar el derecho al trabajo de las mujeres porque no consideran la igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación de género.</p>

<p><b>SUPUESTOS ESPECIFICOS</b></p>	<p><b>Supuesto Específico 2</b></p> <p>La Municipalidad de Independencia carece de una política, programa y estrategia que haga cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales, por lo que este sector poblacional sigue en una situación de vulnerabilidad.</p>
<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p>	<p>Determinar la manera como las mujeres que laboran en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación por género.</p>
<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p>	<p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar si los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia respetan el derecho a trabajo de las mujeres en el marco del derecho a la no discriminación de género.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de dicho distrito.</p>
<p><b>ENFOQUE</b></p>	<p>Cualitativo</p>
<p><b>DISEÑO</b></p>	<p>Fenomenológico</p>

<b>TIPO</b>	Básico
<b>TÉCNICA</b>	Análisis de fuente documental – Entrevistas – Cuestionario
<b>INSTRUMENTO</b>	Guía de Análisis normativo y jurisprudencial - Guía de Entrevistas – Guía de Cuestionario

### CATEGORIZACIÓN

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
Derecho a la no discriminación de género	Denuncias, planes municipales, acoso laboral, Centros comerciales de Lima Norte, legislación

Derecho al trabajo	Denuncias, planes municipales, acoso laboral, Centros comerciales de Lima Norte, legislación Centros comerciales de Lima Norte
--------------------	--

**ANEXO 2**

# GUÍA DE ENTREVISTAS

## GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a expertos en derecho al trabajo y no discriminación por género

TÍTULO: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia, 2017

Entrevistado: CHRISTIAN LÓPEZ HUBRINGA

Cargo: SECRETARIO JUDICIAL

Institución: 2º Juzgado TRANSITORIO de Trabajo de INDEPENDENCIA

### OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género

1. ¿En qué consiste el derecho al trabajo?

CONSIDERO QUE EL DERECHO AL TRABAJO REGULA AQUELLAS RELACIONES QUE EXISTEN ENTRE EMPLEADOS Y EMPLEADORES, LOS MISMOS QUE SE PUEDEN GENERAR DE FORMA INDIVIDUAL COMO TAMBIÉN COLECTIVA. CON ESTE VÍNCULO TAMBIÉN SE GENERAN DERECHOS Y DEBERES DE FORMA RECÍPROCA. CABE MENCIONAR QUE EL DERECHO AL TRABAJO SE ENCUENTRA REGULADO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y EN DIVERSAS NORMAS INTERNACIONALES COMO LO SON: EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES Y MUCHOS OTROS.

2. ¿En qué consiste el derecho a la no discriminación por género?

EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN CONSISTE EN EL CONJUNTO DE NORMAS QUE SE DICTAN CON LA FINALIDAD DE IMPEDIR QUE EXISTA DISTINCIÓN, EXCLUSIÓN O RESTRICCIÓN SOBRE UNA PERSONA O UN GRUPO DE PERSONAS YA SEA POR RAZÓN DE GÉNERO, PREFERENCIA SEXUAL, RELIGIÓN, CONDICIÓN SOCIAL O ECONÓMICA, ORIGEN ÉTNICO O POR CUALQUIER OTRO MOTIVO.

3. ¿De qué manera las mujeres que trabajan en los Establecimientos comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo sin discriminación de género?

Al respecto considero que dichas mujeres no laboran de la manera más idónea, toda vez que el derecho al trabajo implica el derecho al ascenso, a un salario acorde a sus necesidades y tiene como fin el desarrollo social y personal del empleado y estas mujeres se ven reducidas a labores de exhibición más no de gerencia y con ello las limitan y no les permite desarrollarse adecuadamente.

4. La opinión pública sostiene que las mujeres que laboran en los centros comerciales del distrito de Independencia que ejercen su derecho al trabajo de manera inadecuada ya que son víctimas de discriminación de género, ello debido a que su actividad se reduce a ofrecer servicios de comercio, atención al público y a labores en las que se utiliza su imagen y su físico, más no a labores de gestión y dirección ¿cuál es su opinión al respecto?

Comparto la percepción de que las mujeres están siendo violentadas en su ámbito laboral, no se les otorga salarios iguales que a los varones pese a estar en igual condición y ocupar los mismos cargos.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia respetan el derecho al trabajo de las mujeres en el marco del derecho a la no discriminación de género.

5. ¿De qué manera se respeta el derecho a trabajo de las mujeres en los Establecimientos Comerciales en el Distrito de Independencia?

Las mujeres que laboran en establecimientos comerciales no son respetadas, ellas son tratadas con discriminación y su labor es menospreciada por el hecho de ser

Consideradas como el sexo débil de la sociedad, es una realidad vigente que aun no se ha logrado erradicar.

6. ¿Conoce de quejas o denuncias de mujeres por sentirse discriminadas en su derecho al trabajo en dichos establecimientos?

Si he podido oír a unas cuantas mujeres sentirse discriminadas en estos establecimientos comerciales, señala que es difícil de acceder a puestos de dirección y que la mayoría de empresarios prefieren ubicar en estos puestos a los hombres. Incluso manifiestan sentirse obligada a usar determinada prenda de vestir, pero que si aceptan es por la necesidad de mantener el trabajo.

7. ¿Con qué mecanismo cuenta un Establecimiento Comercial para prevenir y combatir la discriminación de género respecto al derecho al trabajo?

Nunca he oído que estos establecimientos comerciales cuenten con algún tipo de mecanismo para prevenir o combatir la discriminación por género.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de dicho distrito.

8. ¿Cómo la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de dicho distrito?

La Municipalidad no tiene injerencia respecto a estos temas, por ello la responsabilidad no recae en ellos. En todo caso las entidades encargadas deberían poner mayor atención y empeño para salvaguardar el bienestar de estas mujeres.

9. ¿Conoce usted cuáles son las políticas, programas y estrategias de la Municipalidad de Independencia que hagan cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales?

Si, mediante ordenanza N° 259-2012-MDI se implementó el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones, 2006-2010 Plan Nacional Contra La Violencia Hacia La Mujer 2009-2015, Plan De Desarrollo Local Concertado Del Distrito de Independencia 2011-2021.

10. ¿Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias?

Me parece un Tema importante de Trabajar y necesario dado que vivimos en País machista y lleno de violencia hacia la mujer. Espero que con su investigación aporten grandes propuestas para mejorar esta situación.

SELLO del entrevistado	FIRMA del entrevistado
 <p>PODER JUDICIAL DEL PERU TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CUSCO CHRISTIANA LOPEZ HUARINGA SECRETARIO JUDICIAL</p>	

## GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a expertos en derecho al trabajo y no discriminación por género

TÍTULO: **Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia, 2017**

Entrevistado: Juan Carlos Stephen Ruiz Eldregge Zúñiga

Cargo: Abogado

Institución: Estudio Jurídico

### OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género

1. ¿En qué consiste el derecho al trabajo?

El derecho al trabajo se encuentra regulado en nuestra norma madre, la Constitución, lo cual hace referencia a aquella posibilidad que tienen las personas de participar de manera libre en las actividades de producción, así como también en la prestación de servicios a la sociedad, con lo cual se obtendrán beneficios y sera de utilidad para llevar un nivel de vida adecuado.

2. ¿En qué consiste el derecho a la no discriminación por género?

El derecho a la no discriminación se encuentra establecido no solo en la Constitución Política de nuestro país, sino que también la encontramos en la Declaración Universal de los derechos humanos, los pactos Internacionales, la Convención Internacional de los derechos del niño, así como en otras declaraciones y Tratados Internacionales. Se fundamenta básicamente en que todos las personas se sientan libres de discriminación ya sea por su género, su raza, orientación sexual o por cualquier otra condición. Lo que se busca con este derecho es la igualdad de dignidad de todos los seres humanos.

3. ¿De qué manera las mujeres que trabajan en los Establecimientos comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo sin discriminación de género?

En Perú mencionan que la discriminación de género es una triste realidad que nos sigue aquejando y que aún existe grandes brechas diferenciales entre varones y mujeres, debido a ello considero que las mujeres en general aun siguen siendo víctimas de discriminación y nos aun en el mundo laboral, donde nos subordinamos a labores de venta y comercio y no las vemos participar en áreas mejor remuneradas.

4. La opinión pública sostiene que las mujeres que laboran en los centros comerciales del distrito de Independencia que ejercen su derecho al trabajo de manera inadecuada ya que son víctimas de discriminación de género, ello debido a que su actividad se reduce a ofrecer servicios de comercio, atención al público y a labores en las que se utiliza su imagen y su físico, más no a labores de gestión y dirección ¿cuál es su opinión al respecto?

Concordo con lo que manifiesta la opinión pública, ya que es lamentable que en pleno siglo XXI aun se vea que las mujeres son tratadas de forma diferencial, subordinandola a labores de exhibición, ventas, comercio y no la vemos explotando sus verdaderas potenciales académicas. No se le brinda la oportunidad y no se le está tratando igual que ha los hombres.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia respetan el derecho al trabajo de las mujeres en el marco del derecho a la no discriminación de género.

5. ¿De qué manera se respeta el derecho a trabajo de las mujeres en los Establecimientos Comerciales en el Distrito de Independencia?

El distrito de Independencia como muchos otros distritos de Lima, carece de valores y respeto a los mismos que rigen a nuestro País. Si bien es cierto existen

normas que contemplan al derecho al Trabajo y lo que engloba tanto a nivel nacional como internacional. Sim

9. ¿Conoce usted cuáles son las políticas, programas y estrategias de la Municipalidad de Independencia que hagan cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales?

La municipalidad de Independencia cuenta con ordenanzas que buscan erradicar la discriminación de género y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sin embargo no es suficiente. Toda vez que las mujeres siguen siendo una población vulnerable ante la discriminación laboral.

10. ¿Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias?

Espero que la investigación surta efecto en la sociedad y que promueva que el Estado tome un mayor papel ante la discriminación laboral de la mujer.

SELLO del entrevistado	FIRMA del entrevistado
	

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Dirigido a expertos en derecho al trabajo y no discriminación por género**

**TÍTULO: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia, 2017**

**Entrevistado:**..... VERONICA TORRES VARELA.....

**Cargo:**..... JUEZ PENAL Y CONSTITUCIONAL..... **Institución:**..... OSJLN - 3º JUZGADO PENAL.....

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género

1. ¿En qué consiste el derecho al trabajo?

EL DERECHO AL TRABAJO ES AQUEL DERECHO FUNDAMENTAL QUE POSEE CADA SER HUMANO, CONSISTE EN LA ELECCION LIBRE DEL PUESTO DE TRABAJO, A PRESENTAR CONDICIONES EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS, A LA PROTECCION CONTRA EL DESEMPLEO INJUSTIFICADO, A LABORAR EN UN AMBIENTE SIN DISCRIMINACION, A CONTAR CON IGUALDAD SALARIAL, A UNA REMUNERACION DIGNA, A LA PROTECCION SOCIAL Y EJERCER EL DERECHO DE LA JUDICACION.

2. ¿En qué consiste el derecho a la no discriminación por género?

ENTIENDO QUE EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACION ES UN PRINCIPIO ABSOLUTO Y UNIVERSAL, LO CUAL TIENE LA FINALIDAD DE QUE NO SE TRATE DE MANERA DIFERENCIADA A UN INDIVIDUO O UN GRUPO, YA SEA POR MOTIVO DE RAZA, SEXO, NACIONALIDAD, IDIOMA, RELIGION, CONDICION SOCIAL O CUALQUIER OTRA INDOLE, AL IGUAL QUE EL DERECHO AL TRABAJO, EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACION TAMBIEN SE ENCUENTRA REGULADA EN NUESTRA CONSTITUCION POLITICA, ESPECIFICAMENTE EN EL INCISO 2 DEL ARTICULO 2 DENTRO DEL CAPITULO DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA.

3. ¿De qué manera las mujeres que trabajan en los Establecimientos comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo sin discriminación de género?

CONSIDERO QUE LAS CONDICIONES EN LAS QUE TRABAJAN ESTAS MUJERES NO SON LAS ADECUADAS, DADO QUE HE PODIDO OBSERVAR Y HE TOMADO CONOCIMIENTO POR PARTE DE PERSONAS QUE CONOZCO QUE MUCHAS VECES NO SE LES PERMITE ASPIRAR A PUESTOS O CARGOS CON MAYOR REMUNERACION A DIFERENCIA DE LOS HOMBRRES QUIENES SI SON UBICADOS EN ESTOS CARGOS DE DIRECCION. ASIMISMO, ADVIERTO QUE LAS MUJERES SON UTILIZADAS, POR LLAMARLO ASI, POR SU FISICO, PERO ESTO NO ES UNA REALIDAD RECIENTE YA QUE PROVIENE DESDE TIEMPOS REMOTOS Y SI BIEN EXISTEN NORMAS QUE LA REGULAN, SIN EMBARGO, A LA FECHA NO SE HA PODIDO ERRADICAR ESTA DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER.

4. La opinión pública sostiene que las mujeres que laboran en los centros comerciales del distrito de Independencia que ejercen su derecho al trabajo de manera inadecuada ya que son víctimas de discriminación de género, ello debido a que su actividad se reduce a ofrecer servicios de comercio, atención al público y a labores en las que se utiliza su imagen y su físico, más no a labores de gestión y dirección ¿cuál es su opinión al respecto?

CONSIDERO QUE EFECTIVAMENTE MUCHAS MUJERES AUN SIGUEN SIENDO VICTIMAS DE DISCRIMINACION, ES NOTORIA LA PRETUPACION QUE EJERCEN LAS MUJERES EN LAS AREAS DE VENTA, DEMOSTRACION Y COMERCIO. A MI CRITERIO VIVIMOS AUN EN UN MUNDO MACHISTA, DONDE SE LES BRINDA PREFERENCIAS A LOS VARONES Y NO SE LE OTORGA LAS MISMAS OPORTUNIDADES A LAS MUJERES PESE A QUE MUCHAS DE ELLAS SE ENCUENTRAN BIEN CAPACITADAS PARA LLEVAR LA DIRECCION DE ALGUNA EMPRESA.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia respetan el derecho al trabajo de las mujeres en el marco del derecho a la no discriminación de género.

5. ¿De qué manera se respeta el derecho a trabajo de las mujeres en los Establecimientos Comerciales en el Distrito de Independencia?

NO SE ESTA RESPETANDO EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS MUJERES EN ESTOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES, TODO VEZ QUE NO PRESENTAN LAS MISMAS CONDICIONES Y OPORTUNIDADES QUE LOS VARONES, Y SE UTILIZA

A LA MUJER COMO UNA FIGURA DECORATIVA Y NO EN CARGOS DE MAYOR  
SERIEDAD.

6. ¿Conoce de quejas o denuncias de mujeres por sentirse discriminadas en su derecho al trabajo en dichos establecimientos?

CONOZCO DE DICHAS QUEJAS DE FORMA VERBAL, PERO LAMENTABLEMENTE  
EL POCO INTERES Y NUESTRA SOCIEDAD MACHISTA HACE QUE NUESTRAS  
AUTORIDADES NO LE TOQUEN EL INTERES DEL CASO.

7. ¿Con qué mecanismo cuenta un Establecimiento Comercial para prevenir y combatir la discriminación de género respecto al derecho al trabajo?

NO TENGO CONOCIMIENTO QUE ESTOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES  
CUENTEN CON ALGUN MECANISMO, POR EL CONTRARIO CONSIDERO QUE  
NO ESTAN TOMANDO LAS ACCIONES ADECUADAS.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de dicho distrito.

8. ¿Cómo la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de dicho distrito?

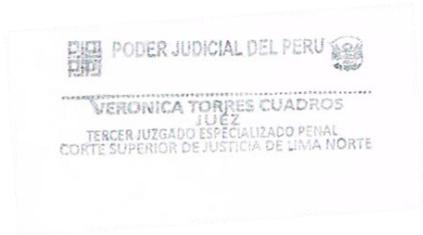
LO MISMO QUE SUCEDE EN TODAS PARTES DEL MUNDO OCURRE EN EL PERÚ,  
LAS NORMAS ESTAN CREADAS PARA SER CUMPLIDAS, SIN EMBARGO, ESTAS NO SE  
RESPETAN. EL DISTRITO DE INDEPENDENCIA NO ESTÁ DESARROLLANDO NI IMPULSANDO  
DE MANERA ADECUADA EL RESPETO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, NO BASTA  
CON ESTABLECER ORDENANZAS SINO QUE TAMBIÉN HACER UN SEGUIMIENTO DE LOS  
MISMOS Y SU CUMPLIMIENTO EN SU OBLIGACIÓN.

9. ¿Conoce usted cuáles son las políticas, programas y estrategias de la Municipalidad de Independencia que hagan cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales?

TENGO CONOCIMIENTO DE LA CREACION DE ORDENANZAS, PERO NO SON SUFICIENTES,  
 CONSIDERO QUE SE LE DEBE HACER SEGUIMIENTO A CADA ENTIDAD PRIVADA, ES  
 DECIR A DICHS ESTABLECIMIENTOS, TODA VEZ QUE SON ELLOS LOS QUE GENERAL-  
 MENTE INCUMPLEN CON RESPETAR EL DERECHO AL TRABAJO LIBRE DE DISCRIMINACION.

10. ¿Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias?

ME PARECE UNA INVESTIGACION MUY IMPORTANTE Y ESPERO QUE SUS  
 APORTES SEAN TOMADOS EN CUENTA PARA COMBATIR LA REALIDAD DISCRIMI-  
 NATORIA DE NUESTRO PAIS.

SELLO del entrevistado	FIRMA del entrevistado
	

## GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a expertos en derecho al trabajo y no discriminación por género

TÍTULO: **Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia, 2017**

Entrevistado: Jonathan Jorge Valencia López.....

Cargo: Juez Especializado Constitucional      Institución: CSJL 2º Juzgado Constitucional

### OBJETIVO GENERAL

Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género

1. ¿En qué consiste el derecho al trabajo?

El derecho al trabajo no constituye en uno de los derechos fundamentales reconocidos en las diversas legislaciones nacionales e internacionales. El derecho al trabajo reconoce que tanto el varón como la mujer pueden desarrollarse y realizarse como personas de modo pleno y productivo. El trabajo es un medio de realización personal y profesional que permite a su vez el ejercicio de otros derechos: vida, bienestar y proyecto de vida. En ese sentido, el trabajo debe ser reconocido, respetado y valorado por todos los actores comprendidos en ella: El Estado, los empleadores y los propios trabajadores.

2. ¿En qué consiste el derecho a la no discriminación por género?

El derecho a la no discriminación no constituye a la vez en un principio y en un marco orientativo que permite a las autoridades y a la población en general respetar y cumplir el derecho a la igualdad y en particular a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La sociedad debe entender que no requiere respetar normas, principios y valores jurídicos pues estos permiten construir una verdadera democracia y un estado social de derecho que esté fundada en una convivencia respetuosa y tolerante entre unos y otros.

3. ¿De qué manera las mujeres que trabajan en los Establecimientos comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo sin discriminación de género?

Muchas veces las mujeres tienen que reportar diversas atropellos, agresiones y afectaciones en su desarrollo laboral a fin de continuar con el trabajo. Ya que se siente discriminada laboralmente por el solo hecho de ser mujer. Las mujeres se siguen sintiendo en desventaja respecto al varón pues a pesar de que realizan la misma actividad que el hombre y están tan preparadas como él, perciben un salario menor. Esto resulta no solo discriminador sino vergonzante que digo considerando en pleno siglo XXI, en la que se supone se vive en un estado social de derecho. Mientras subsista esta discriminación no viviremos realmente en un auténtico estado social de derecho.

4. La opinión pública sostiene que las mujeres que laboran en los centros comerciales del distrito de Independencia que ejercen su derecho al trabajo de manera inadecuada ya que son víctimas de discriminación de género, ello debido a que su actividad se reduce a ofrecer servicios de comercio, atención al público y a labores en las que se utiliza su imagen y su físico, más no a labores de gestión y dirección ¿cuál es su opinión al respecto?

Es lamentable que la discriminación de género sea un problema social que muchos observan pero que la mayoría le es indiferente, por ello creo que es importante que la opinión pública sea cada vez más sensible a estos temas. pues eso puede generar conciencia y conducir a un cambio de conducta tanto a nivel personal como familiar y social. No podemos seguir viviendo en un país, mayoritariamente machista, en la que ellas sigan siendo las víctimas de diferentes tipos de discriminación, y más todavía ser tratadas del hecho de ser mujer. Hoy en día en el Perú es un peligro y un riesgo ser mujer, esto no se puede seguir permitiendo.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia respetan el derecho al trabajo de las mujeres en el marco del derecho a la no discriminación de género.

5. ¿De qué manera se respeta el derecho a trabajo de las mujeres en los Establecimientos Comerciales en el Distrito de Independencia?

Los establecimientos comerciales no cuentan con protocolos o mecanismos que permitan prevenir la violencia, la discriminación y el acoso, que son males tan comunes en la sociedad actual. Es por ello que estos casos quedan sin ser denunciados y

unibilizados. Los centros comerciales deben entender que ellos también tienen responsabilidad y deben aportar en su solución. La indiferencia, apatía o falta de compromiso permite que esta situación persista y aumente.

6. ¿Conoce de quejas o denuncias de mujeres por sentirse discriminadas en su derecho al trabajo en dichos establecimientos?

Si he conocido de quejas y denuncias de mujeres por haberse sentido discriminadas por género en el ámbito laboral. Comenzablemente estas denuncias y quejas, no han prosperado porque la autoridad competente requiere de pruebas que muchas veces no es fácil de obtener o testigos que quieran declarar. Es cuando las mujeres se sienten más vulnerables, indefensas y sienten que esas situaciones quedan en la mayor impunidad y ellas más desprotegidas en parte del Estado. Por ello se requieren programas y mecanismos que permitan que las denuncias de las mujeres víctimas de discriminación, sea atendida de modo oportuno y adecuado. La discriminación acabará cuando seamos una sociedad que no lo permita y cuando suceda no corra impunidad. La impunidad es caldo de cultivo para la discriminación.

7. ¿Con qué mecanismo cuenta un Establecimiento Comercial para prevenir y combatir la discriminación de género respecto al derecho al trabajo?

Lamentablemente los negocios y centros comerciales de Independencia, no cuentan con Protocolos ni mecanismos que los obligue a prevenir y combatir la discriminación, aun cuando es parte de su responsabilidad social. Los negocios deben entender que ellos son también parte de la solución, pues su indiferencia y falta de compromiso agrava la situación. En ese sentido, los negocios deben asumir compromisos formales con el Estado que establezca responsabilidades y acciones, con el fin de combatir y flagelo de la discriminación de género, y en la que la más afectada sigue siendo, lamentablemente, la mujer.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de dicho distrito.

8. ¿Cómo la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de dicho distrito?

La Municipalidad de Independencia, no posee el liderazgo necesario para llevar a cabo políticas institucionales que combatan y enfrenten la discriminación por género. La Municipalidad debería realizar un trabajo interinstitucional, integral y coordinado, a fin de implementar una política local dirigida a prevenir y reducir los actos de discriminación. No se debe esperar a que sucedan sucesos graves y delictivos para reaccionar. El Municipio debe intervenir de modo preventivo, proactivo y a la vez atender a las víctimas de discriminación por género, de ese modo cumplir con el mandato de Ley.

9. ¿Conoce usted cuáles son las políticas, programas y estrategias de la Municipalidad de Independencia que hagan cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales?

Se conocen las estrategias y políticas que la Municipalidad de Independencia lleve a cabo para combatir la discriminación por género. Ello resulta preocupante pues cada día como testigos del hecho que las mujeres siguen siendo relegadas de espacios laborales, sociales, culturales y políticos, lo cual transgrede la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. En ese sentido, considero que el Estado a través de la Municipalidad de Independencia debe asumir su responsabilidad y obligación dentro de su jurisdicción, pues caso contrario la situación adversa que viven las mujeres se agravará.

10. ¿Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias?

La investigación resulta importante y relevante toda vez que se aborda una problemática que no está siendo atendida debidamente por el Estado y en particular por el Ministerio de Trabajo, de Inclusión Social y por la Municipalidad de Independencia. Considero que los apuntes de la presente investigación deben ser remitidos a dichas entidades a fin de que apliquen las consideraciones planteadas.

SELLO del entrevistado	FIRMA del entrevistado

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Dirigido a funcionario de la Municipalidad de Independencia**

**TÍTULO: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia, 2017**

**Entrevistado:** MARIA SAYUMI VILLEGAS HARA

**Cargo:** Sub Gerente de La Mujer  
Educación, Cultura, Servicio Social, CFAM y DEMUNA

**Institución:** Municipalidad Independencia

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género

1. ¿En qué consiste el derecho al trabajo?

El derecho al trabajo es una de las ramas del derecho que goza de mayor relevancia a nivel social, lo cual genera gran impacto en la calidad de vida de la población. Tiene como finalidad regular, controlar y legislar todos aquellos temas concernientes al mundo laboral, tanto respecto de las obligaciones como de los derechos de los trabajadores y sus empleadores.

2. ¿En qué consiste el derecho a la no discriminación por género?

El derecho a la no discriminación se encuentra normado en uno de los documentos más importantes de nuestro país, la Constitución. Este derecho supone que ninguna persona debe ni puede ser tratada de manera desigual a personas que se encuentren en igual situación. Asimismo, el acto de discriminación tiene como finalidad anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos que tenemos los seres humanos.

3. ¿De qué manera las mujeres que trabajan en los Establecimientos comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo sin discriminación de género?

Las mujeres tienen la libertad de acceder a este puesto de trabajo en los establecimientos comerciales y las condiciones respecto a seguridad y salud, ni por las adeudadas. Respecto a su derecho de trabajo sin discriminación de género, es un tema que como municipalidad lo estamos trabajando para poder conocer y resolver, de ser el caso, situaciones de discriminación que se están dando.

4. La opinión pública sostiene que las mujeres que laboran en los centros comerciales del distrito de Independencia que ejercen su derecho al trabajo de manera inadecuada ya que son víctimas de discriminación de género, ello debido a que su actividad se reduce a ofrecer servicios de comercio, atención al público y a labores en las que se utiliza su imagen y su físico, más no a labores de gestión y dirección ¿cuál es su opinión al respecto?

Es cierta el hecho de que las mujeres laboran generalmente en actividades de atención al cliente, venta y exhibición de productos, es por ello que como Municipalidad hemos ido aprobando diversas ordenanzas con la finalidad que esta realidad que no solo sucede en el Distrito de Independencia, sino que también en el Perú en general, se vaya menguando.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia respetan el derecho al trabajo de las mujeres en el marco del derecho a la no discriminación de género.

5. ¿De qué manera se respeta el derecho a trabajo de las mujeres en los Establecimientos Comerciales en el Distrito de Independencia?

Considero que los derechos de las mujeres no son respetados ya que estos establecimientos comerciales no presentan políticas para combatir la discriminación por género.

.....  
.....  
.....  
6. ¿Conoce de quejas o denuncias de mujeres por sentirse discriminadas en su derecho al trabajo en dichos establecimientos?

Si he tomado conocimiento de quejas de mujeres pero las mismas indican que no son escuchadas por la policía y que no les apoyan por falta de pruebas.

7. ¿Con qué mecanismo cuenta un Establecimiento Comercial para prevenir y combatir la discriminación de género respecto al derecho al trabajo?

Estos establecimientos comerciales no tienen mecanismos para prevenir ni combatir esta discriminación laboral por género, es por ello que venimos trabajando como Municipalidad para trabajar y mejorar estas condiciones.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de dicho distrito.

8. ¿Cómo la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de dicho distrito?

Nosotros como Municipalidad lo que hemos ido aprobando son diversas ordenanzas en el marco de la igualdad de género, a fin de evitar o reducir estos actos discriminatorios. En caso este trabajo es un trabajo conjunto que se debe desarrollar de la mano con el Ministerio de Trabajo, para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

9. ¿Conoce usted cuáles son las políticas, programas y estrategias de la Municipalidad de Independencia que hagan cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los Establecimientos Comerciales?

La Municipalidad de Independencia ciertamente cuenta con ordenanzas en base al criterio de la no discriminación de género, y aunque queda mucho por trabajar, estamos avanzando en lo que respecta ese tema.

10. ¿Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias?

Deseo que en investigacion no brinde propuestas para combatir la discriminacion laboral que sufren las mujeres.

SELLO del entrevistado	FIRMA del entrevistado

**ANEXO 3**

**GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL**

Nombre del documento:

Órgano emisor:

Fecha de emisión:

Materia:

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género

ITEMS		MARCAR	
		Sí	No
Fundamento materia de análisis			
Fundamento materia de análisis			

<p>Fundamento materia de análisis</p>	
---	--

**ANEXO 4**  
**CUESTIONARIO DE ENCUESTA**

Cuestionario de encuesta

Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017

Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin

Nombre:	Fabrizio
Grado de estudios:	Secundaria
Distrito donde vive:	S.M.P.
Edad	19
Sexo:	M
Ocupación:	Seguridad

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Especifico Nº 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Sofía
Grado de estudios:	Técnica
Distrito donde vive:	S.H.P.
Edad:	32
Sexo:	F
Ocupación:	Impulsadora

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Junior
Grado de estudios:	Técnico
Distrito donde vive:	Independencia
Edad:	32
Sexo:	M
Ocupación:	CAJERO

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Oscar
Grado de estudios:	Técnico
Distrito donde vive:	Comas
Edad	27
Sexo:	M
Ocupación:	Administrador de Tienda

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Teodoro
Grado de estudios:	Técnico
Distrito donde vive:	Independencia
Edad	28
Sexo:	M
Ocupación:	CAJERO

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre: Cristian
Grado de estudios: Técnico
Distrito donde vive: Conabuylla
Edad: 25
Sexo: M
Ocupación: SUPERVISOR

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Cuestionario de encuesta

Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017

Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin

Nombre:	Nilton
Grado de estudios:	Secundaria
Distrito donde vive:	Comos
Edad	20
Sexo:	M
Ocupación:	Seguridad

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Especifico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

Cuestionario de encuesta

Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017

Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin

Nombre:	Edgar
Grado de estudios:	Secundaria
Distrito donde vive:	Comas
Edad	23
Sexo:	M
Ocupación:	Supervisor

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

casos de discriminación contra la mujer?		
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	<i>Richard</i>
Grado de estudios:	<i>Secundaria</i>
Distrito donde vive:	<i>Rimac</i>
Edad	<i>23</i>
Sexo:	<i>M</i>
Ocupación:	<i>Cajero</i>

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Especifico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

casos de discriminación contra la mujer?		
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre: <i>Carlo</i>
Grado de estudios: <i>Secundaria</i>
Distrito donde vive: <i>Independencia</i>
Edad: <i>27</i>
Sexo: <i>M</i>
Ocupación: <i>seguridad</i>

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Paola
Grado de estudios:	Universitario
Distrito donde vive:	Independencia
Edad:	25
Sexo:	F
Ocupación:	Registadora

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Beatriz
Grado de estudios:	Secundario
Distrito donde vive:	S.H.P.
Edad	22
Sexo:	F
Ocupación:	ayudante de cocina

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Especifico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Karla
Grado de estudios:	Universitario incompleto
Distrito donde vive:	Independencia
Edad	26
Sexo:	F
Ocupación:	Atención al cliente

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

casos de discriminación contra la mujer?		
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Ruby
Grado de estudios:	Universitaria
Distrito donde vive:	Independencia
Edad	26
Sexo:	F
Ocupación:	Impulsadora

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Especifico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Hiryan
Grado de estudios:	Secundaria Completa
Distrito donde vive:	San Martín de Porres
Edad	25
Sexo:	F
Ocupación:	Atención al Cliente

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Mania
Grado de estudios:	Secundaria Completa
Distrito donde vive:	Independencia
Edad	21
Sexo:	F
Ocupación:	Impubadora

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Williams
Grado de estudios:	Técnico
Distrito donde vive:	Bréña
Edad	25
Sexo:	H
Ocupación:	Supervisor

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Especifico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Jean Paul
Grado de estudios:	Secundaria
Distrito donde vive:	Los Olivos
Edad	22
Sexo:	M
Ocupación:	Cajero

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Lucía
Grado de estudios:	Secundaria Completa
Distrito donde vive:	Los Olivos
Edad	22
Sexo:	F
Ocupación:	Modelo

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre: Kimberli
Grado de estudios: Secundaria completa
Distrito donde vive: Independencia
Edad 22
Sexo: F
Ocupación: Degustadora

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Especifico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Lady
Grado de estudios:	Secundaria Completa
Distrito donde vive:	Comas
Edad	28
Sexo:	F
Ocupación:	Amfitriona

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	16	Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
--	----	--	--

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Ana
Grado de estudios:	Secundaria Completa
Distrito donde vive:	Independencia
Edad	24
Sexo:	F
Ocupación:	Impulsadora

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Gabriela
Grado de estudios:	Secundaria Completa
Distrito donde vive:	S.M.P
Edad	23
Sexo:	F
Ocupación:	Degustadora

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Especifico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	MACARENA
Grado de estudios:	SECUNDARIA COMPLETA
Distrito donde vive:	LOS OLIVOS
Edad	29
Sexo:	F
Ocupación:	ANFITRIONA

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Especifico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

casos de discriminación contra la mujer?		
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Luciana
Grado de estudios:	Secundaria
Distrito donde vive:	S.H.P
Edad	22
Sexo:	F
Ocupación:	Degustadora

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Dennis
Grado de estudios:	Secundaria
Distrito donde vive:	S.H.P
Edad	24
Sexo:	F
Ocupación:	Degustadora

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Laura
Grado de estudios:	SECUNDARIA
Distrito donde vive:	LOS OLIVOS
Edad	23
Sexo:	F
Ocupación:	DEGUSTADORA

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico Nº 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Especifico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Fernanda
Grado de estudios:	Secundaria
Distrito donde vive:	Independencia
Edad	22
Sexo:	F
Ocupación:	Artificiana

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Cuestionario de encuesta

Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017

Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin

Nombre: <i>Jhessica</i>
Grado de estudios: <i>Universitaria</i>
Distrito donde vive: <i>Independencia</i>
Edad: <i>26</i>
Sexo: <i>F</i>
Ocupación: <i>Anfitriona</i>

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	XIMENA
Grado de estudios:	UNIVERSITARIA
Distrito donde vive:	PUEBLO LIBRE
Edad	27
Sexo:	F
Ocupación:	ANFITRIONA

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Veronica
Grado de estudios:	Secundaria Completa
Distrito donde vive:	P20
Edad	23
Sexo:	F
Ocupación:	Degustadora

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Especifico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Ana Maria
Grado de estudios:	Secundaria Completa
Distrito donde vive:	Puente Piedra
Edad	24
Sexo:	F
Ocupación:	Ampfitiona

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	<i>Vanessa</i>
Grado de estudios:	<i>Técnico</i>
Distrito donde vive:	<i>Independencia</i>
Edad	<i>25</i>
Sexo:	<i>♀</i>
Ocupación:	<i>Reponedora</i>

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico Nº 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre: <i>Kiara</i>
Grado de estudios: <i>Bachiller</i>
Distrito donde vive: <i>Cemas</i>
Edad <i>25</i>
Sexo: <i>F</i>
Ocupación: <i>Impulsadora</i>

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Cuestionario de encuesta

Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017

Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin

Nombre:	Camila
Grado de estudios:	Universitaria
Distrito donde vive:	Puente Piedra
Edad	28
Sexo:	F
Ocupación:	DESGUARDORA

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Especifico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre: <i>Fernanda</i>
Grado de estudios: <i>Superior</i>
Distrito donde vive: <i>S.M.P</i>
Edad <i>32</i>
Sexo: <i>F</i>
Ocupación: <i>Atención Al cliente</i>

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Paula
Grado de estudios:	Técnico
Distrito donde vive:	S.M.P.
Edad:	30
Sexo:	F
Ocupación:	Atención al cliente

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico Nº 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Elizabeth
Grado de estudios:	Técnico
Distrito donde vive:	Puente Piedra
Edad	27
Sexo:	F
Ocupación:	Reparadora

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Especifico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Mercedes
Grado de estudios:	Universitario
Distrito donde vive:	Los Olivos
Edad:	30
Sexo:	F
Ocupación:	Ayudante de cocina

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Verónica
Grado de estudios:	Secundario
Distrito donde vive:	Independencia
Edad	23
Sexo:	F
Ocupación:	Reponedora

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Luisa
Grado de estudios:	Universitaria
Distrito donde vive:	Independencia
Edad	24
Sexo:	F
Ocupación:	De gestoras

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Carmen
Grado de estudios:	Técnico
Distrito donde vive:	Comas
Edad:	27
Sexo:	F
Ocupación:	REFONEDORA

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	María
Grado de estudios:	Universitaria
Distrito donde vive:	Cercaboylo
Edad	28
Sexo:	♀
Ocupación:	IMPULSORA

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre: <i>Magaly</i>
Grado de estudios: <i>Superior</i>
Distrito donde vive: <i>Independencia</i>
Edad <i>29</i>
Sexo: <i>F</i>
Ocupación: <i>DEGUSTADORA</i>

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico Nº 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre: <i>Dora</i>
Grado de estudios: <i>Técnico</i>
Distrito donde vive: <i>Los Olivos</i>
Edad <i>27</i>
Sexo: <i>F</i>
Ocupación: <i>Impulsadora</i>

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre: <i>Mangaita</i>
Grado de estudios: <i>Secundaria</i>
Distrito donde vive: <i>Puente Piedra</i>
Edad <i>24</i>
Sexo: <i>F</i>
Ocupación: <i>Reponedora</i>

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Especifico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Ruben
Grado de estudios:	Técnico
Distrito donde vive:	Rimac
Edad:	25
Sexo:	M
Ocupación:	seguridad

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Lady
Grado de estudios:	Superior
Distrito donde vive:	Comas
Edad:	26
Sexo:	F
Ocupación:	Ayudante de cocina

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	PAMELA
Grado de estudios:	TECNICO
Distrito donde vive:	LOS OLIVOS
Edad	28
Sexo:	F
Ocupación:	IMPULSADORA

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

**Cuestionario de encuesta**

**Título: Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los Establecimientos Comerciales de Independencia – 2017**

**Investigadora: Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin**

Nombre:	Giovanna
Grado de estudios:	Superior
Distrito donde vive:	Los Olivos
Edad	23
Sexo:	F
Ocupación:	Atención al cliente

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas.

<b>Objetivo General</b>	Determinar la manera en que las mujeres que trabajan en los Establecimientos Comerciales del distrito de Independencia ejercen su derecho al trabajo en el marco del derecho a la no discriminación de género	
1	¿Sabes en qué consiste el derecho al trabajo?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2	¿Crees tú que existe discriminación laboral por género?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3	¿Crees tú que la mujer es discriminada laboralmente por ser mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
4	¿Crees tú que los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia realizan prácticas discriminatorias contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5	¿Crees tú que en los establecimientos Comerciales del distrito de Independencia a la mujer se le utiliza por su aspecto físico en la venta de productos o servicios?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 1</b>	Evaluar la manera en que la Municipalidad de Independencia hace cumplir las leyes que protegen a la mujer contra la discriminación de género en los centros comerciales de dicho distrito	
6	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cumple y hace cumplir los derechos laborales de las mujeres?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
7	¿Crees tú que la Municipalidad de Independencia cuenta con políticas públicas y oficinas que atiendan	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

	casos de discriminación contra la mujer?	
8	¿La Municipalidad de Independencia promueve la igualdad de género en el distrito?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
9	¿La Municipalidad de Independencia supervisa a los establecimientos Comerciales del distrito en lo referido a la discriminación por género y laboral?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
10	Si tú fueras víctima de discriminación ¿acudirías a la Municipalidad de Independencia para buscar apoyo?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
11	¿La Municipalidad de Independencia realiza labores de prevención contra la discriminación?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
12	¿Los funcionarios de la Municipalidad de Independencia están capacitados para atender casos de discriminación por género?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Objetivo Específico N° 2</b>	Identificar la percepción de la población del distrito de Independencia respecto al cumplimiento de los derechos laborales y la discriminación de género contra las mujeres	
13	¿Sientes que en el distrito de Independencia existe discriminación por género contra la mujer?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
14	En el ámbito laboral ¿La mujer es más discriminada que el hombre en el distrito de Independencia?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
15	¿Se cumplen los derechos laborales de las mujeres en el distrito de Independencia?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
16	¿Te sientes satisfecho de la labor que realiza la Municipalidad de Independencia en relación a la protección de los derechos de la mujer?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Crees que la discriminación algún día será eliminada?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

## ANEXO 5

### FICHAS DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VA

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Salinas Ruiz Henry Eduardo  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a Tiempo Completo  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Gabriel Elizabeth Claudio Cochón

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

Si

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %

Lima, 29 Noviembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No. 41418250. Telf. 961987102



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: *Castro Rodríguez Litvan*  
 1.2. Cargo e institución donde labora: *[Signature]*  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de entrevista*  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: *Gabriela Elizabeth Claudio Castañón*

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

51

## IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

	%
--	---

Lima, *29 de noviembre* del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No..... Telf:.....

*[Signature]*  
 82977446 38072526



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Rodríguez Figueroa, Jorge  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de Proyecto y Desarrollo de Tesis  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Gabriela Elvira Claudio Cochón

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

95
00

## IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %
------

Lima,..... del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No. 0185402 Telf. ....

Rodríguez Figueroa Jorge  
 DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE  
 ABOGADO CALJ N° 1048  
 ADMINISTRADOR CLAP 3363



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Carlo Hinostroga Hinostroga  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo parcial  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Gabriela Elizabeth Claudio Cochacón

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

## IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95	%
----	---

Lima, 29 de noviembre del 2017

[Firma]  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No. 07193395 Tel: 989576565



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Morales Cauti, Guisepi  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Director de la Escuela de Metodología - Área de Proyecto y desarrollo de tesis  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Cabrera Elizabeth, Claudio Cochadum

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

## IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %
------

Lima, ..... del 2017

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No. 6832466 Telf. 94230519

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

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

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si
No

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, ..... del 2015

  
 ELISEO S. WENZEL MIRANDA  
 Abogado  
 CAL - 29482

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 0794020 Telf. 542303480

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: Solis Quispe Marcos Roberto  
 1.2. Cargo e institución donde labora: D.T.P. - UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: .....  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: .....

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

Si
No

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %

Lima, 23 de Junio del 2015

SAP

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 06989923 Telf.: 953526951

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Israel B. Carr  
 1.2. Cargo e institución donde labora: .....  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Cabrera, Elizabeth, Claudio, Redrovin

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

Si

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

**95 %**

Lima, 28 de junio del 2015

[Firma]  
FIRMA DEL EXPERTO INEORMANTE

DNI No. 10796211 Telf: .....



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, MARIANO RODOLFO SALAS QUISPE  
docente de la Facultad DE DERECHO y Escuela Profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo UMANOESTE (precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada

" DERECHO AL TRABAJO Y A LA NO DISCRIMINACION DE GENERO EN LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA , 2017 "

del (de la) estudiante GABRIELA ELIZABETH CLAUDIO COCHACHIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 2.6 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lugar y fecha Lima, 05 julio del 2018

Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 06989923

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo GABRIELA ELIZABETH CLAUDIO ROCHACHIAN, identificado con DNI N° 48473041,  
 egresado de la Escuela Profesional de DERECHO de la Universidad  
 César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación  
 pública de mi trabajo de investigación titulado  
 "DERECHO AL TRABAJO Y A LA NO DISCRIMINACION DE GENERO EN LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DEL DISTRITO  
 DE INDEPENDENCIA, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV  
 (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto  
 Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

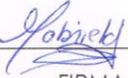
.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 48473041

FECHA: 05 de JULIO del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

feedback studio

Tesis

0/0

20 de 24

?



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los establecimientos comerciales del distrito de Independencia, 2017

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

**AUTORA:**  
Gabriela Elizabeth Claudio Cochachin



Resumen de coincidencias

**26 %**

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
2	www.inel.gob.pe Fuente de Internet	2 %
3	www.piensadh.org.mx Fuente de Internet	2 %
4	m.tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	1 %
6	www.zurkhasarean.org Fuente de Internet	1 %
7	www.tvalladolidia.edu... Fuente de Internet	1 %



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**JOSE JORGE RODRIGUEZ FIGUEROA**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**GABRIELA ELIZABETH CLAUDIO COCHACHIN**

INFORME TÍTULADO:

**DERECHO AL TRABAJO Y A LA NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN  
LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DEL DISTRITO DE  
INDEPENDENCIA, 2017**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: ABOGADA

---

SUSTENTADO EN FECHA: DOCE DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO

NOTA O MENCIÓN: 15



*[Handwritten Signature]*  
\_\_\_\_\_  
EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN