



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Factores Jurídicos en el trato desigual de la incorporación de la mujer en
la vida militar, Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Pacosonco Cárdenas, Ángel Germán (ORCID: 0000-0001-5772-6492)

ASESOR:

Dr. Ysaac Marcelino Arcos Flores (ORCID: 0000-0001-5629-4149)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Civil

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por todo lo que hicieron para mi seguir adelante.

A mi esposa e hijos por ser mi fuente de inspiración cada día.

Agradecimiento

A mi asesor, por ser guía de mi investigación.

Al Econ. Cesar Astete Flor, por su apoyo en la metodología de investigación y ser mi sapiencia en todo lo investigado.

Al Ejercito, La Marina y la FAP, por haberme apoyado a complementar la información que se necesitaba para el término de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de Estudio.....	16
3.4. Participantes	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6. Procedimientos.....	19
3.7. Rigor Científico.....	20
3.8. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
4.1. Resultados	22
4.2. Discusión.....	25
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
Referencias	29
Anexos	33

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de Categorización.....	15
Tabla 2. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables de Factores Jurídicos y el Trato desigual	22
Tabla 3. Prueba de correlación Rho de Spearman para las variables Factores Jurídicos y el Trato desigual	22
Tabla 4. Prueba de correlación Rho de Spearman para las variables Eficacia de medidas de protección y Trato Desigual	23
Tabla 5. Prueba de correlación Rho de Spearman para las variables interpretación de determinadas Leyes y Trato Desigual.....	23
Tabla 6. Prueba de correlación Rho de Spearman para las variables Principio de igualdad y Trato desigual.....	24
Tabla 7. Prueba de correlación Rho de Spearman para las variables Derecho a la no Discriminación y Trato desigual	24

Resumen

Esta investigación abarca el tema de la desigualdad de género y los factores jurídicos que acrecienta este tipo de trato desigual, aún más en las Fuerzas Armadas donde la mujer recién está empezando a sentirse colaboradora en armas de esta institución. La muestra que se tomó es tipo censal, se hizo la encuesta a 50 mujeres en las Fuerzas Armadas que se encontraron de franco el día de la aplicación del instrumento. Dicha encuesta fue validada por juicio de expertos y un Alfa de Cronbach mayor a 0.9 lo cual indica que los ítems están consistentes. Los resultados indican que aún los factores jurídicos como eficacia de medidas de protección, interpretación de leyes, principio de igualdad y el derecho a la no discriminación; siguen afectando el desempeño de la mujer peruana en las fuerzas armadas.

Palabras clave: Factor Jurídico, trato desigual, fuerzas armadas.

Abstract

This research covers the issue of gender inequality and the legal factors that increase this type of unequal treatment, even more so in the Armed Forces where women are just beginning to feel like collaborators in arms of this institution. The sample that was taken is a census type, a survey was made of 50 women in the Armed Forces who were found free on the day of application of the instrument. This survey was validated by expert judgment and a Cronbach's Alpha greater than 0.9, which indicates that the items are consistent. The results indicate that even the legal factors such as the effectiveness of protection measures, interpretation of laws, the principle of equality and the right to non-discrimination; they continue to affect the performance of Peruvian women in the armed forces.

Keywords: Legal Factor, unequal treatment, armed forces.

I. INTRODUCCIÓN

Las normas y reglas de convivencia que se establecen para que una sociedad, dentro de sus fronteras, sea justa e igualitaria son los factores jurídicos que se dan en la rama del Derecho.

El trato desigual entre personas tiene sus orígenes en la conciencia del ser humano, ya sea por la fuerza, el conocimiento o cualquier forma de ventaja que suelen tener unos sobre otros. El varón sacó ventaja sobre la mujer por la fuerza y avalar este tipo de superioridad se distancia mucho de ser una sociedad, no tan solo igualitaria sino también equitativa. Uno de los factores de esta desigualdad es el androcentrismo jurídico y se tiene su fundamento en la visión masculina del derecho en las relaciones jurídicas, obteniendo como medida cuantificable y calificable al varón (Marco, 2002, p. 20).

La expansión de los roles de la mujer en las fuerzas armadas ha ido evolucionando durante varias décadas. Burrelli (2013) advirtió que en la mayoría de los países occidentales las mujeres no están excluidas del servicio en ninguna unidad militar. Aparte un estudio de Donadio (2009) sostuvo que solo el 4% del personal militar en América Latina es de sexo femenino. La institución castrense peruana dio luz verde a la incorporación de las mujeres en 1997, con la promulgación de la “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” que da el derecho a las féminas a participar en los exámenes que acceden a las distintas escuelas de formación de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas, y desde esa fecha han realizado esfuerzos reflexivos para estructurar a las fuerzas militares para entender y satisfacer determinadas necesidades de las mujeres. Hacia el año 2009, el porcentaje de mujeres en las fuerzas militares fue de 5.6% (Vélez, 2015, párr. 5)

Por lo tanto, se ha entendido que asegurar la protección de las mujeres contra la discriminación se ha materializado en el Poder Ejecutivo por todo el país, a través de la presentación (desde 2012, antes fue el PROMUDEH) de un

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). Por otro lado, desde el campo legal el Parlamento peruano ratificó la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2007) una norma matriz que planea desafiar la discriminación contra la mujer a través de disposiciones estratégicas y prácticas que conlleven al seguimiento e implementación de dicha Ley. También, se comienza a fomentar la tipificación de indicadores de género, para elaborar los planes operativos institucionales en los diversos sectores del Estado en busca de datos que puedan ayudar a las instituciones a realizar planes estratégicos en pro de la no discriminación entre hombres y mujeres.

Durante años el acceso de la mujer a las fuerzas armadas siempre fue como personal administrativo, asesoría legal, entre otros; pero no formó un personal que sea completo en la institución, pues no ejerció mando o autoridad, tampoco labores netamente militares, ni usó atuendo militar (elemento clave para su identidad). Recién en el año 2017 en la PNP se nombraron por primera vez dos ascensos a General de servicio a una médico y una abogada. Luego en 2020, según Rosas en el diario El Comercio (2021) se dio por primera vez, grado de coronel en armas en la Policía Nacional a una mujer y de forma similar en la Marina de Guerra se les concedió la Espada de Honor a dos damas, lo que deja de lado ciertos prejuicios que se tenían con el empoderamiento femenino en las fuerzas militares.

Desde otra perspectiva, la integración de la mujer en las fuerzas armadas está adherido a la forma cómo se desarrolla el acoplamiento entre el personal masculino y femenino. Adecuadamente la institución ofrece importantes eventos que motivan a las mujeres a prosperar en sus expectativas. Sin embargo, el personal masculino, sobre todo el de mayor antigüedad, se complica en aceptar la existencia de féminas en los cuarteles, obstaculizando que sean positivas y efectivas estas posibilidades.

Otra situación que transgrede la normal incorporación y relación de las mujeres en la vida militar se da por las denuncias presentadas por cadetes y reclutas femeninas del Ejército y la Fuerza Aérea, revelando que son víctimas de hostigamiento y violencia sexual por personal de tropa que las dirigen. Esto se ha visto como una forma usual en casos de ascenso. Pese a los cambios que se ha realizado para integrar a la mujer en la institución, donde el personal femenino de tropa trabaja en labores que no se asocian ni relacionan con la función militar que debería tener, permanece aún la concepción “tradicional” errónea del papel de la mujer que son las actividades domésticas y de servidumbre para el hombre.

Dicho esto, se deduce que existen factores jurídicos en la parte legal del sistema judicial, que deciden si continúa o no estos tratos a la mujer por parte de los altos mandos militares. Pues para que haya este tipo de discriminación se debe a que la Ley es muy ambigua que permite que esto suceda o que no hay castigos tan severos por incumplir la Ley. Tal es así que el motivo de la investigación es conocer los factores jurídicos que permiten el trato desigual, para mejorar su prevención en las mujeres que prestan servicios en fuerza militar peruana, ya que ellas están expuestas a estos factores. Asimismo, medir en qué magnitud la legislación debe cambiar ciertos artículos para reducir estos factores.

Por estas razones a través de la presente investigación se realizará una posible solución al siguiente problema. ¿En qué medida se relaciona los Factores Jurídicos y el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020?

Por consiguiente, esta investigación se justifica teóricamente por la trascendencia de que aún se siguen viendo casos de trato desigual hacia las mujeres en la sociedad peruana. ya que, los gobiernos no han tomado medidas para resolver estos hechos y la gravedad no solo es un tema de social, sino también un tema jurídico-legal. Asimismo, en la justificación práctica, el MINJUS no está ofreciendo los recursos ni la planificación que recomienda el Consejo de

Derechos Humanos de las Naciones Unidas para mejorar la igualdad y equidad de género. Por último, se justifica metodológicamente, no existe muchas investigaciones que relacionan los factores jurídicos con la discriminación.

Con lo que se ha expuesto, se menciona como objetivo general de esta investigación el siguiente enunciado: Demostrar la relación entre los Factores Jurídicos y el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020.

Igualmente, se desprende los siguientes objetivos específicos, a partir de la asociación entre las dimensiones de los Factores jurídicos y el trato desigual:

- 1) Determinar la relación entre la eficacia de las medidas de protección y el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020.
- 2) Establecer la relación entre la interpretación de determinadas leyes y el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020.
- 3) Demostrar la relación entre el principio de igualdad y el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020 y;
- 4) Analizar la relación entre el derecho a la no discriminación y el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020.

Además, se explica como hipótesis general: Los Factores Jurídicos se relacionan significativamente con el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020. Las hipótesis específicas que se contrastarán son derivados de los objetivos específicos: 1) La eficacia de las medidas de protección se relaciona significativamente con el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020. 2) La interpretación de determinadas leyes se relaciona significativamente con el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020. 3) El principio de igualdad se relaciona significativamente con el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020 y; 4) El derecho a la no discriminación se relaciona significativamente con el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de este capítulo se aprecia los trabajos de investigación que sirven como antecedentes a las variables seleccionadas para esta tesis que son factores jurídicos y trato desigual con las mujeres en la vida militar. Entre los artículos internacionales que se pueden encontrar tenemos:

El artículo realizado por Martsenyuk, *et al* (2018) publicado en “Laboratory: Revista rusa de investigación social” que se localiza en la base de datos bibliográfica Scopus, cuyo objetivo fue analizar la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas de Ucrania desde un punto de vista feminista liberal, incorporando perspectivas sociológicas y de género. Se concluye que la infraestructura del ejército ucraniano está diseñada para las necesidades de los hombres y, por lo tanto, excluye del ejército a las mujeres con sus necesidades específicas. De igual manera, el ejército ucraniano había desarrollado una política de género que intenta garantizar la igualdad de derechos para todas las personas, independientemente del sexo en la vida militar; sin embargo, existe resistencia a la implementación realista de la política declarada de igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres.

El estudio de Ocongwu (2021), publicado en la “Revista Internacional de Discriminación y Derecho”, que se localiza en la base de datos bibliográfica Scopus, cuyo objetivo fue ampliar la discusión sobre la desigualdad de género en Nigeria y examinar la efectividad de las disposiciones nacionales e internacionales disponibles contra la discriminación sexual cuando se consideran en contra de las actitudes culturales arraigadas, creencias y leyes discriminatorias. El estudio concluye que existe la necesidad de adoptar medidas no políticas como la educación y la sensibilización como medidas adicionales para eliminar la discriminación y promover la igualdad.

Por otro lado, el artículo de Reis y Menezes (2020), emitido en la revista “Sexualidad y Cultura” que se localiza en la base de datos bibliográfica Springer

– Researchgate, cuyo objetivo fue analizar en profundidad la literatura sobre las desigualdades de género en el servicio militar. Este estudio concluye que los investigadores también han indicado sobre la decisión de aumentar el número de mujeres en roles de combate, ya que las féminas pueden potenciar experiencias adversas, debido a la proximidad más cercana a los hombres en circunstancias con poca o ninguna privacidad. Por el contrario, la investigación científica ha demostrado que las mujeres más igualitarias informaron significativamente menos victimización por acoso sexual.

El aumento de la conciencia sobre la desigualdad de género está estimulando la implementación de políticas de acción afirmativa para alentar a las mujeres a ejercer la policía, especialmente en los países desarrollados. A pesar de esto, Brasil se mueve en la dirección opuesta. El artículo de Pivetta (2020) editado en la revista internacional de investigación y políticas “Policía y sociedad” que se encontró en la base de datos referenciales de EBSCO, cuyo objetivo fue indagar sobre los últimos programas de reclutamiento de policías militares de todos los estados brasileños, así como las leyes que regulan estos procesos. Esta investigación concluye que el 74% de los últimos programas de contratación restringieron explícitamente la selección de mujeres oficiales a un umbral máximo.

En los antecedentes nacionales, tenemos la investigación de Ortiz (2019) para optar el título de Abogado, llamada “Los factores jurídicos y la ineficacia de las medidas de protección en casos de violencia contra la mujer vistos en el Primer Juzgado de Familia de la provincia de Leoncio Prado, 2018” en la Universidad de Huánuco; cuyo objetivo fue analizar la asociación de los factores jurídicos y la ineficacia de las medidas de protección a la mujer. Concluyendo que un gran porcentaje de víctimas femíneas de violencia no culminan las denuncias, es decir los funcionarios públicos de justicia no prestan atención a estos problemas tan severos que sufren las mujeres. Y de los 20 casos estudiados en el ministerio público, se comprobó que, 8 (equivalentes al 40%) sí cumplen con acreditar el amparo a la víctima y 12 que equivale al 60% el ministerio público no cumple con

avalar la protección a la víctima. Es decir, que, en la mayoría de los casos, el ministerio público no cumple con garantizar la protección de las mujeres víctimas de violencia.

Asimismo, en el Perú, existe un Plan de igualdad de género (PLANIG) en el cual se pone las condiciones para que las mujeres no tengan ni sientan algún tipo de discriminación. Así en la tesis de Puente, Chirinos y Martínez (2017) para optar el título de Magíster Pública en la Universidad del Pacífico; titulado “Alineamiento estratégico de la Escuela Militar de Chorrillos con el plan nacional de igualdad de género 2012-2017”, cuyo objetivo fue identificar los factores de Alineamiento estratégico de la Escuela Militar de Chorrillos con el plan nacional de igualdad. Concluye que las instituciones militares peruanas aún no pueden alinear sus estrategias con el PLANIG, pues se evidencian confusiones al momento de aplicar sanciones, por ejemplo, a las cadetes mujeres embarazadas. Además, se requiere una voluntad política y legal para alcanzar un ambiente óptimo afín con el alineamiento con dicho PLANIG. Las instituciones militares tienen un fuerte arraigo hacia lo masculino, esto representa un elemento de resistencia al cambio organizacional, por lo que otra de sus trabas para cumplir con el PLANIG se asocia con el carácter misionero de la institución, es decir que cumple de forma estricta sus principios y reglamentos.

En ese sentido, la discriminación es indudable en la sociedad militar, adicionando la categorización militar, que acarrearán el quebrantamiento de la autoestima que se revela en trato injusto, así mismo las normas militares no son claras para la protección contra la discriminación; por eso Vargas y Vilca (2017) en su Tesis para optar el título de Abogado, por la Universidad Privada Telesup, titulado “Factores de Discriminación del personal militar de las Fuerzas Armadas, 2017” tuvo por objetivo “Identificar los factores de discriminación frente al Personal Militar de las Fuerzas Armadas en el 2017”, concluyendo en sus resultados que existen cuatro factores de discriminación que son étnico, por género, por clase y condición económica. Y uno de los motivos es el nivel educativo, por último, una falta de información y conocimientos evade la defensa de sus derechos fundamentales.

Por último, la tesis de Mendoza (2019) para optar el grado de Maestra en Derecho por la Universidad Nacional de Trujillo, denominado “Derecho de la mujer a no discriminación en razón al sexo: Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú” tuvo como objetivo determinar en qué medida “configura un trato discriminatorio la declaración jurada de soltería que suscriben los cadetes de las fuerzas Armadas, en el que se les prohíbe tener hijos trayendo como consecuencia la baja de la institución castrense o suspensión por dos años”. Como conclusión se observa que se ha violentado el Derecho a la No Discriminación, existe un trato diferenciado negativo a una persona a causa de su estado o situación particular que conviene el Decreto Supremo N° 001-2010-DE-SG en su inciso c del artículo 42, donde se exhibe claramente la no discriminación o trato desigual contra la mujer. Y si bien los expedientes solo se aplican en esos casos concretos, se recomienda poner énfasis a un Control de Constitucionalidad a las normas que sean competencia referidas a este tema.

Siguiendo con la particularidad teórica de esta investigación, se inicia definiendo los factores jurídicos que se define como los aspectos que se suscitan cuando el aspecto legal no puede intervenir en un bien jurídico. Según Bermúdez (2008) el factor jurídico es la diversidad legislativa que consiste en “el uso por parte de los Estados de su soberanía legislativa para crear normas dirigidas a regular la conducta de la población atendiendo a sus necesidades e intereses” (p. 143). En el caso de desigualdad de género, así como en todas sus modalidades debe protegerse la vida, la integridad física y psicológica, la salud y en otros casos la libertad e intelectualidad de la mujer. Mas aun en la vida militar, donde se puede informar que existen investigaciones científicas recientes han demostrado que las mujeres todavía representan una minoría creciente en la mayoría de los ejércitos occidentales. (Reis y Menezes, 2020).

Los factores jurídicos que se identifican para cesar la desigualdad y violencia contra la mujer son: eficacia de medidas de protección, interpretación de leyes, principio de igualdad y el derecho a la no discriminación. Así, el factor eficacia

de medidas protección se define como disposiciones de defensa que permiten evaluar la situación en la que se hallan las víctimas con el objetivo de decretar una solución conforme a las relaciones de las partes. Además, en un supuesto de desprotección si la víctima vive en el hogar y aunque el agresor no esté, existe la posibilidad de que otras personas sigan agrediendo a la víctima, para evitar eso se debe ser eficaz en estas disposiciones. (Saldaña, 2020).

El segundo factor es interpretación de leyes, es el proceso cuya función “no es sólo la de dar a conocer simplemente el pensamiento que expresan las palabras contenidas en la fórmula legislativa, sino abstraer el contenido con la estructura lógicojurídica de la norma, es decir ‘debe ser’ o ‘consecuencia’” (Galindo, 2006). El proceso de interpretación normativa conlleva a realizar los siguientes pasos: a) el signo representativo; b) La aprehensión de su contenido lógicogramatical; c) la comprensión o intelección de la norma jurídica allí contenida; d) finalidad de aplicar la norma abstracta al caso concreto.

El tercer factor es el principio de igualdad, este principio según el Diccionario panhispánico del español jurídico (2020) se define como aquel que verifica el trato igualitario para todas las personas, y no pueden ser tratadas de manera distinta salvo que sea justificado razonablemente. “A supuestos de hechos iguales han de serles aplicadas unas consecuencias iguales también”. Pero también este principio posee dos características importantes la de universalidad y la de generalidad, pero hablar de una igualdad para quienes gestionan “el ordenamiento jurídico no existe más elementos de comparación que la propia ley, con lo que, en último término, la igualdad se supedita a la voluntad del legislador” (Egiguren, 1997).

El último factor jurídico que se toma en esta investigación es el derecho a la no discriminación que se conceptúa como según el primer artículo de la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” [CEDAW] (1979), la define claramente como:

[...] toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Es importante definir el trato desigual para entender porqué la legislación permite este tipo de diferencias en muchos lugares y proceder a eliminar esta barrera social que impide la equidad social, así el término trato desigual se define como el trato diferenciado por instituciones y/o personas hacia otras por diversos factores etnográficos, sociales, culturales, económicos, etc, amparado de manera inconsciente por la Legislatura tradicional.

Con respecto a los miembros femeninos del servicio militar, algunos investigadores han examinado las estrategias de manejo del estigma, las consecuencias de salud mental y los efectos psicológicos asociados con la revelación y ocultación de la identidad dentro del ejército. Sin embargo, sigue siendo necesario examinar las prácticas comunicativas mediante las cuales los miembros del servicio militar recrean y/o se resisten a los discursos dominantes sobre género y sexualidad en el habla, ya que las prácticas comunicativas cotidianas pueden afectar los sentimientos de pertenencia, el bienestar psicológico e incluso los resultados organizacionales (Alfred, Hammer y Good, 2014).

Alvites (2019) señala que en muchos países (incluido Perú) están trabajando por tener el enfoque de género cuya esencia funciona como un instrumento que reconoce y reforma un conjunto de roles y estereotipos que forman las relaciones entre hombres y mujeres de manera desiguales e inequitativas y que causan ese tipo de violencias.

Además, un estudio realizado por Voge y Rey (1997) indicó que las mujeres norteamericanas en el servicio militar presienten un trato desigual por compañeros de sexo opuesto; problemas relacionados con compañeros, superiores y subordinados; su género influye en las asignaciones; la necesidad

de desempeñarse con estándares más altos y la necesidad de trabajar más duro para ser acentuados como iguales; capacidad para vincularse por igual con sus propios compañeros de género y el opuesto; cohesión mejorada de la tonelada de escuadrón en escuadrones de género mixto; problemas con los cónyuges de los compañeros; y, en una situación de prisionero de guerra, miedo a la violación y el abuso sexual.

En el Perú, las Fuerzas Armadas se dividen en tres cuerpos característicos por el papel que desempeñan en la institución como son el Ejército, la Fuerza Aérea y la Marina. La presencia de mujer se ha ido acrecentando a estos conjuntos militares en diversos momentos. Asimismo, en el caso de oficiales y suboficiales, se contempla el ingreso femenino con la modalidad de cuerpo de comando y cuerpo profesional. Resumidamente, estos cuerpos son Tropa (Servicio Militar), Sub oficiales y Oficiales. (Castañeda & Salazar, 2009). Recién en el año 2020, dos mujeres de distintas brigadas pudieron ascender a un grado más alto y recibir honores.

De esta manera Avilés (2019) menciona también que “en el cuerpo castrense se concentra una experiencia de masculinidad hegemónica, es decir, comportamientos, actitudes y roles asignados por la cultura al hombre, especialmente en lo que supuestamente deben hacer con las mujeres” (párr. 5). Es por ese motivo que el comportamiento viril y violento, tienen un nivel característicamente elevado en los agentes militares que, además, lo justifican aduciendo que son miembros enérgicos que velan por la defensa y la seguridad nacional.

Asimismo, los servicios de salud y la agregación de personal especializado para auxiliar a las cadetes no cuentan con ginecóloga(o)s. Actualmente, aún existen ciertas limitaciones para el ascenso de la mujer a Comandante General del Ejército, Marina y Fuerza Aérea para pertenecer a uno de los 3 Generales de División de armas, Vicealmirantes de Comando General y Tenientes Generales

de armas, comando y combate de cada fuerza, lo cual manifiesta que, en la práctica, aún existen menores posibilidades para la mujer de llegar a estos puestos debido a ciertas restricciones que se imponen en la institución militar. (Castañeda & Salazar, 2009).

Finalmente, para cumplir la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se viene implementando cursos sobre derechos de las mujeres con enfoque de género, en las escuelas de formación y en las Escuelas Técnicas Superiores. (Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables, 2020) En este marco el ministerio del interior ha desarrollado las actividades siguientes en cumplimiento con la Política de igualdad de género:

- Capacitación de 600 alumnos de las Escuelas de Oficiales y de Sub Oficiales de la PNP en Lima.
- 22 eventos educativos, dirigidos a los alumnos de Institutos Superiores de la PNP, han realizado capacitaciones a su personal en temas como derechos humanos, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, género y violencia contra la mujer.
- Se ha capacitado a 1050 efectivos policiales en 7 eventos informativos y educativos entre charlas, cursos de especialización y capacitación, organizados por la Dirección de Educación y Doctrina Policial del Estado Mayor General PNP.

El desarrollo de esta investigación encuentra que el trato desigual por sexo en el Perú aún persiste y tiene un arraigo bastante fuerte en donde pensamiento paternalista es muy adherido en la sociedad. Es por eso por lo que, de esta manera, a pesar de que las normas instituyen el trato igualitario para varones como para las mujeres, el acceso a oportunidades aún tiene trabas adentro de los organismos militares. Esto se debe a que los factores jurídicos en los reglamentos y leyes aún siguen siendo androcéntricos y en la práctica, si bien existe un gran avance sobre todo el año pasado, la posibilidad del ascenso de mujeres a los puestos de mando y decisión aún es limitada, es por eso por lo que se averigua qué factor(es) jurídico(s) es el que más influye en esta limitación trato igualitario de las mujeres.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Aplicada, de acuerdo con Sánchez, Reyes y Mejía (2018) se utilizó los postulados de la teoría básica, esta investigación buscó la solución de los problemas (lo que acarrea las interpretación de las leyes o factores jurídicos) que presenta un fenómeno en estudio, el trato desigual de las mujeres en la vida militar. Y de otro lado, es *correlacional*, puesto que se busca comprobar la asociación de las variables investigadas. Esta investigación sigue un enfoque *cuantitativo*, pues las hipótesis se comprueban con base a la estadística inferencial porque busca la significancia de los datos que proporciona el estudio.

Diseño

Es diseño *no experimental* ya que exploró una situación sin cambiar la naturaleza del objeto de estudio y procedió a puntualizar cómo es la realidad de la población objetivo, sin ninguna técnica o procedimiento empírico, además tiene un tipo de diseño *transversal* en cuyo concepto se empleó el instrumento en un tiempo específico” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 145).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Categoría 1.

Factores Jurídicos:

➤ *Definición operacional*

Los factores jurídicos que serán vistos en el instrumento de esta investigación serán mostrados por 4 factores que se agruparon de acuerdo con las formas de permisibilidad de trato desigual y que serán tomadas como dimensiones, estos factores son: i) eficacia de medidas de protección, ii) interpretación de leyes, iii) principio de igualdad y iv) derecho a la no discriminación. Asimismo, se dispone

por 42 ítems que son valorados con una escala tipo Likert divididos en 5 escalas desde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi Siempre y 5 = Siempre.

➤ *Sub categorías:*

- ✓ Factor eficacia de medidas de protección

Indicadores

Protección a mujeres cadetes gestantes

Adaptación de experiencia extranjera

- ✓ Interpretación de las Leyes

Indicadores

Claridad de Leyes y normas

Castigos por incumplimiento

- ✓ Principio de igualdad

Indicadores

Relación entre equidad e igualdad

Participación igualitaria

Igualdad de condiciones para conseguir un arma o ascenso

- ✓ Derecho a la no discriminación

Indicadores

Igual capacidad académica

Igual capacidad militar

Igual capacidad de acceder a armas del Ejército.

Categoría 2.

Trato desigual

➤ *Definición operacional*

El trato desigual en esta investigación será medido por una única dimensión: Desigualdad de género, por lo que es una variable mono dimensional. Y sus indicadores son visibilidad, cuota de ingreso, expectativas altas, beneficios y diferencias naturales; que está compuesto por 5 ítems que son puntuados con una escala tipo Likert de puntuación similar al anterior (de 1 = nunca a 5 = Siempre).

Tabla 1.

Matriz de Categorización

Categoría	Definición Conceptual	Sub Categoría	Indicadores
Factores Jurídicos	Son aspectos que se suscitan cuando el aspecto legal no puede intervenir en un bien jurídico. Se identifican 4 factores para cesar la desigualdad de género: eficacia de medidas de protección, interpretación de leyes, principio de igualdad y el derecho a la no discriminación	Eficacia de medidas de protección	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protección a mujeres cadetes gestantes ✓ Adaptación de experiencia extranjera
		Interpretación de las Leyes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Claridad de Leyes y normas ✓ Castigos por incumplimiento
		Principio de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relación entre equidad e igualdad ✓ Participación igualitaria ✓ Igualdad de condiciones para conseguir un arma o ascenso
		Derecho a la no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Igual capacidad académica ✓ Igual capacidad militar ✓ Igual capacidad de acceder a armas del Ejército.
Trato Desigual	Es el trato diferenciado por instituciones y/o personas hacia otras por diversos factores etnográficos, sociales, culturales, económicos.	Desigualdad de Género	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visibilidad ✓ Cuota de ingreso ✓ Expectativas altas ✓ Beneficios ✓ Diferencias naturales

Fuente: Elaboración propia

3.3. Escenario de Estudio

Esta investigación estuvo conformada por un total de 50 mujeres pertenecientes a las tropas del Ejército, la Marina y la policía que se encuentra en actividad durante el mes de Junio de 2021, localizadas en la ciudad de Lima.

3.4. Participantes

Un subconjunto de la población de donde se extrapolan los datos para realizar los resultados, a partir de las características que se necesitan para el estudio, deberá ser un número aceptable para que pueda ser de consistencia significativa (Arias L. & Peñaloza, 2013). Se valoró como medida consensuada en ciencias sociales un alfa de 0.05 (Cohen, 1992).

Criterios de inclusión

- Mujeres entre 18 a 24 años que están activas cuando se realiza la aplicación del instrumento.
- Pertenecientes a los grados de suboficiales en Marina y PNP, en el caso del Ejército están en tropa,

Criterios de exclusión

- Personal femenino que no se encuentran en la nómina del Batallón.
- Aquellas que corresponden a nivel de jerarquía técnicos, asimilados y oficiales.

La muestra tiene la característica de que es no probabilística, por lo que se tomó como referencia a todas las mujeres que se encontraron en Actividad durante el mes de Junio de 2021, fecha en que se tomó la encuesta para recolectar datos de investigación.

De esta manera, la muestra pone de manifiesto que ante la población inicial se entrevistó a 50 soldados de sexo femenino en el grado de suboficiales en tropa que acatan los criterios de inclusión.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los datos pertenecen a fuentes primarias y secundarias. La mayoría de información de fuentes secundarias se usaron para la realidad problemática y bases teóricas, estas fuentes son artículos, periódicos y tesis. Por otro lado, las primarias son aquellos que los recolectamos con la aplicación de un instrumento. En ese sentido, se utilizó el cuestionario como instrumento para extrapolar datos que serán utilizados para los resultados, donde se efectúan preguntas aludidas al personal de tropa elegido en el tamaño muestral. También, se empleó la técnica de encuesta debido a que el instrumento aplica escalas tipo Likert.

Para esto, se optó de instrumentos que prueban la evaluación de las dos variables importantes de la investigación, el primero describió a la evaluación de Factores jurídicos que permiten la desigualdad de género, para mostrar conforme a las estrategias de interpretación de leyes y las medidas que se toman para prevenir impunidad ante situaciones adversas. La segunda variable se refirió a la percepción del trato desigual que presenta el personal femenino de tropa, pues mide la relación que hay en las expectativas que genera la Ley de igualdad de género, identificando las reacciones y cómo replantean las instituciones militares en estas circunstancias.

3.5.1. Validación y confiabilidad de los instrumentos.

Se entiende por validez “el grado de medición que evidencia con precisión el rasgo, característica o dimensión de la variable de estudio” (Hernández y Mendoza, 2018). La validez en esta tesis proporcionó la replicabilidad del instrumento y es importante caracterizar el tipo de validez de la prueba.

Además, los instrumentos fueron puestos al juicio de un grupo de expertos, profesionales en derecho y metodología investigativa, por lo que sus opiniones fueron importantes y presentaron una confiabilidad significativa, encontrando pertinencia, relevancia y claridad porque corroboran al objetivo de esta tesis.

3.5.2. Instrumento de medición.

Estos instrumentos conciernen a las escalas de medición en las dimensiones y variables que se detallarán a continuación:

Factores Jurídicos

Aplicación: Individual - colectiva

Componentes: Conformado por 11 ítems, consta de 4 dimensiones.

Duración: 15 a 20 minutos aproximadamente.

Trato Desigual

Componentes: 5 ítems, consta de 1 dimensión.

Descripción del instrumento

Se empleó como base la encuesta hecha por Puente, Chirinos y Martínez (2017). Luego se modificó las preguntas para que esté de acuerdo con los objetivos de esta investigación, además de uniformizar el instrumento a una única escala Likert con 16 ítems donde las respuestas se evaluaron de acuerdo con Likert de cinco alternativas de respuesta que fluctúan desde Siempre (1) hasta Nunca (5). El cuestionario se divide en dos partes, primero sobre las cuatro dimensiones de los Factores jurídicos (11 ítems); el segundo, sobre la percepción del trato desigual (5 ítems).

La encuesta que se presenta es de manera individual, y su duración es de 20 minutos aproximadamente.

1. Factores Jurídicos	Siempre (1)	Casi siempre (2)	Indiferente (3)	A veces (4)	Nunca (5)
A. Eficacia de las medidas de protección					
1. Cree Ud. que las mujeres que quedan embarazadas en la carrera militar suponen mayores exigencias en su rol de madre.					
2. Para la protección y participación de las mujeres en el cuartel se han considerado la experiencia de otros países.					
B. Interpretación de determinadas leyes					
3. La política de igualdad de género en el Perú ha generado Leyes y normas claras para no incurrir en el trato desigual.					
4. Las leyes tienen castigos ejemplares a los que incumplen la igualdad de género.					
C. Principio de igualdad					
5. Existe alguna relación entre igualdad y equidad en el servicio militar.					
6. Para la participación de cualquier actividad militar los requisitos son iguales entre varones y mujeres, según el arma o actividad.					
7. Existe igualdad de condiciones para varones y mujeres para obtener algún arma o servicio en el Ejército.					
8. Sabe que existen armas del Ejército en las que no hay cuotas para mujeres.					
D. Derecho a la no discriminación					
9. Varones y mujeres tienen la misma capacidad de aprender en la formación académica.					
10. Varones y mujeres tienen la misma capacidad de aprender en la formación militar.					
11. La mujer tiene la misma capacidad para acceder a cualquier arma del ejército.					
2. TRATO DESIGUAL					
1. Piensa Ud. que hay un trato desigual de género muy visible en el cuartel.					
2. Cree que Ud. debería modificarse la cuota de ingreso a las mujeres e igualarse a los varones					
3. Sus expectativas eran altas en relación con la situación de igualdad de género en la vida militar					
4. Percibe que existe menores beneficios (salariales, ascensos, etc.) para las mujeres que los varones					
5. Cree Ud. que las diferencias naturales entre varones y mujeres deben implicar algún trato diferente.					

3.6. Procedimientos

Pérez, Galán y Quintanal (2012) refieren a los factores jurídicos como una manera de indagar, de encontrar las respuestas para las preguntas que se hacen los seres humanos en torno a una investigación científica” (p. 130). En primer lugar, se seleccionó las variables o categorías que se van a utilizar para estimar

las percepción de los factores jurídicos que permiten el trato desigual y la desigualdad de género. En seguida, se realiza la prueba piloto, para ello se necesitó la autorización de la institución militar y para la muestra final se preparó una encuesta presencial que incluye la aprobación de las féminas encuestadas y se aplica los instrumentos. Con la valoración en la encuesta completa se culminó de armar una base de datos que después se analiza e interpreta los resultados conseguidos por medio de la comprobación de hipótesis.

3.7. Rigor Científico

En el instrumento se analizó la validez de contenido a través de la prueba de Aiken, igualmente, la confiabilidad se constató por el coeficiente de consistencia interna denominada Alfa de Cronbach (Monje Alvarez, 2011). Para el cálculo de la muestra, se operó el estadístico de Excel, a través de la fórmula para población finita. Luego de obtener las puntuaciones de los instrumentos se utilizó el paquete estadístico SPSS v. 26 donde se evaluación la prueba Kolmogorov – Smirnof para reconocer si los datos tienden a ser normales, y para asociar o encontrar su relación entre variables se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, en caso de que la anterior prueba interpreta que los datos no se distribuyen normalmente. Por último, se realizó el análisis de comprobación de hipótesis y se fija la asociación de las variables consideradas en esta investigación para el personal femenino, con base en Lima.

3.8. Aspectos éticos

Mercado (2009) ha destacado que el abogado “debe exponer con claridad los hechos, el derecho aplicable al caso, y las pretensiones de su cliente. No debe declarar con falsedad. El abogado no debe realizar citas doctrinarias o jurisprudenciales inexistentes” (p. 359). Igualmente, Pedrazas (2016) mencionó que para respetar el bienestar y seguridad de los involucrados; se respeta el anonimato; por lo que la seguridad de sus datos será reservada. Asimismo, respecto a la confidencialidad se manejó con sumo cuidado los resultados, no se manifestará lo recabado por los participantes. Por último, la objetividad, al

analizar el significado de lo obtenido se efectuó de forma parcial, observando los datos cuantitativos. El abogado debe obedecer la ley, no debe inducir a otros a que la infrinjan, ni aconsejar actos ilegales.

También se califica los principios bioéticos orientados a la independencia del encuestado, el principio de no maleficencia, que no exista ningún tipo de discriminación para los encuestados (Gómez, 2015).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Con estos resultados se llegó a comprobar las hipótesis de esta investigación, con lo cual se efectuaron los alcances y propósitos de los objetivos planteados para esta investigación:

Tabla 2.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables de Factores Jurídicos y el Trato desigual

Variables	Kolmogorov-Smirnov	
	Estadístico	Sig.
Factores Jurídicos	0,213	0,000
Trato desigual	0,167	0,001

En la tabla 2, se contempla la prueba de normalidad de las variables seleccionadas, el dato de significancia de estas es menor a 0.05, lo cual indica que las respuestas del cuestionario (Encuesta) no es sujeto de una distribución normal $N(0,1)$, así se verifica el uso del coeficiente Rho de correlación de Spearman. Se usó la prueba de normalidad K-S ya que existe la cantidad muestral que se considera grande, es decir mayor/igual a 50 datos (Pedroza y Dickovskyi, 2007, p. 111).

Tabla 3.

Prueba de correlación Rho de Spearman para las variables Factores Jurídicos y el Trato desigual

Rho de Spearman		Trato Desigual
Factores Jurídicos	Coefficiente de correlación	0,938**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	50

En la tabla 3 se muestra, según la correlación de Spearman, que exige la determinación del objetivo general, indicando que la asociación de los Factores Jurídicos y el Trato desigual es alta y directa (+0.94) y significativa ($p = 0.00 < 0.05$).

Tabla 4.

Prueba de correlación Rho de Spearman para las variables Eficacia de medidas de protección y Trato Desigual

	Rho de Spearman	Trato desigual
Eficacia de Medidas de Protección	Coeficiente de correlación	0,960**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	50

En la tabla 4 se muestra, según la correlación de Spearman, que exige la determinación del objetivo específico 1, indicando que la asociación de la Eficacia de Medidas de Protección y el Trato desigual es alta y directa (+0.96) y significativa ($p = 0.00 < 0.05$).

Tabla 5.

Prueba de correlación Rho de Spearman para las variables interpretación de determinadas Leyes y Trato Desigual

	Rho de Spearman	Trato Desigual
Interpretación de Leyes	Coeficiente de correlación	0,957**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	172

En la tabla 5 se muestra, según la correlación de Spearman, que exige la determinación del objetivo específico 2, indicando que la asociación de la Interpretación de Leyes y el Trato desigual es alta y directa (+0.96) y significativa ($p = 0.00 < 0.05$).

Tabla 6.

Prueba de correlación Rho de Spearman para las variables Principio de igualdad y Trato desigual

	Rho de Spearman	Trato desigual
	Coeficiente de correlación	0,952**
Principios de igualdad	Sig. (bilateral)	0,000
	N	50

En la tabla 6 se muestra, según la correlación de Spearman, que exige la determinación del objetivo específico 3, indicando que la asociación de Principios de igualdad y el Trato desigual es alta y directa (+0.95) y significativa ($p = 0.00 < 0.05$).

Tabla 7.

Prueba de correlación Rho de Spearman para las variables Derecho a la no Discriminación y Trato desigual

	Rho de Spearman	Trato desigual
	Coeficiente de correlación	0,544**
Derecho a la no Discriminación	Sig. (bilateral)	0,000
	N	50

En la tabla 7 se muestra, según la correlación de Spearman, que exige la determinación del objetivo específico 4, indicando que la asociación de Derecho a la no Discriminación y el Trato desigual es media y directa (+0.54) y significativa ($p = 0.00 < 0.05$).

4.2. Discusión

Esta tesis cumple con el propósito de establecer la asociación de los factores jurídicos en la legislación peruana y el trato desigual de la mujer cuando se incorpora a la vida militar. De hecho, se ha notado hay aspectos jurídicos que permiten la desigualdad de género, los factores que se han encontrado para el desarrollo de esta investigación son las dimensiones planteadas como son la eficacia de medidas de protección, interpretación de las Leyes, principio de igualdad y el derecho a la no discriminación. Estos factores si no son bien determinados por la legislación peruana pueden desencadenar una desigualdad entre varones y mujeres pues, se determina que desde principios de la civilización las mujeres no eran tomadas en cuenta para servir militarmente a la nación.

En los últimos años, esto cambió y las mujeres poco a poco están incursionando en la vida militar, pero si bien es cierto, hay indicios que la situación está mejorando, hay situaciones que aún persisten, porque la Ley lo permite. En estas circunstancias, muchos autores han tratado de estudiar y determinar cuáles son aquellos aspectos jurídicos que hacen permisible este trato desigual. En esta investigación se determinó, por medio de una encuesta, que existe evidencia estadística que los factores jurídicos, tomados en este estudio, se asocian a la permisibilidad del trato desigual en la incorporación de la mujer al servicio militar.

Nuestros resultados coinciden con Martsenyuk, *et al* (2018) quienes concluyen que el ejército había desarrollado una política de género que intenta garantizar la igualdad de derechos para todas las personas, independientemente del sexo en la vida militar; sin embargo, existe resistencia a la implementación realista de la política declarada de igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres. Tal como existe en el Perú.

El 80% de las mujeres cadetes entrevistadas adujeron que no existe medidas de protección adecuadas, tal como indica el estudio Ocongwu (2021), quien concluye que existe la necesidad de adoptar medidas no políticas como la educación y la sensibilización como medidas adicionales para eliminar la discriminación y promover la igualdad.

Más del 70% de las entrevistadas, aducen que el principio de igualdad no está cumpliendo su participación igualitaria y las condiciones para su igualdad es aún pobre, por lo que Pivetta (2020) y Ortiz (2019) señalan que los últimos programas de contratación restringieron explícitamente la selección de mujeres oficiales a un umbral máximo y que las autoridades no estaría prestando atención a estos problemas que sufren las mujeres. Asimismo, Puente, Chirinos y Martínez (2017) indicaron que las instituciones militares peruanas aún no pueden alinear sus estrategias con el PLANIG, pues se evidencian desviaciones que se incurre al momento de aplicar sanciones, pues este plan se asocia con el carácter misionero de la institución, es decir que cumple de forma estricta sus principios y reglamentos.

Asimismo, más del 80% de las entrevistadas adujeron que las normas militares no son claras para la protección contra la discriminación; por eso Vargas y Vilca (2017) determinó que uno de los motivos es el nivel educativo, por último, una falta de información y conocimientos evade la defensa de sus derechos fundamentales.

Por el contrario, Reis y Menezes (2020) han concluido que, en Portugal, su investigación científica ha demostrado que las mujeres más igualitarias informaron significativamente menos victimización por acoso sexual.

V. CONCLUSIONES

- ✓ En la determinación del objetivo general, se concluye que la asociación de los Factores Jurídicos y el Trato desigual es alta y directa (+0.94) y significativa ($p = 0.00 < 0.05$).

- ✓ En la determinación del objetivo específico 1, se concluye que la asociación de la Eficacia de Medidas de Protección y el Trato desigual es alta y directa (+0.96) y significativa ($p = 0.00 < 0.05$).

- ✓ En la determinación del objetivo específico 2, se concluye que la asociación de la Interpretación de Leyes y el Trato desigual es alta y directa (+0.96) y significativa ($p = 0.00 < 0.05$).

- ✓ En la determinación del objetivo específico 3, se concluye que la asociación de Principios de igualdad y el Trato desigual es alta y directa (+0.95) y significativa ($p = 0.00 < 0.05$).

- ✓ En la determinación del objetivo específico 4, se concluye que la asociación de Derecho a la no Discriminación y el Trato desigual es media y directa (+0.54) y significativa ($p = 0.00 < 0.05$).

RECOMENDACIONES

PRIMERA

La vida militar es una de las prácticas más verídicas que tiende a ser machista. Por lo que se implementaría un programa de vigilancia, en donde se puede monitorear la situación discriminatoria hacia la mujer, no dejando de lado los factores jurídicos que implican este trato desigual, pues estos factores indican cómo puede enfrentar las mujeres esta situación y entender las condiciones para realizar denuncias que puedan mejorar esta situación.

SEGUNDA

Seguir el estudio con una población femenina más grande, puede ser a nivel regional y/o interregional, para tener una visión más amplia y exacta de la realidad de la mujer en su incorporación a la vida militar.

TERCERA

Medir las variables con otros instrumentos, esto ayudará a observar la reacción de los soldados desde ópticas diferentes, pues el tener cierto carácter puede reflejar violencia y dañar a otras personas.

Referencias

- Alfred, G., Hammer, J., & Good, G. (2014). Male student veterans: Hardiness, psychological well-being, and masculine norms. *Psychology of Men & Masculinity*(15), 95-99. doi:10.1037/a0031450
- Alvites S., L. (2019, Julio). La batalla contra la desigualdad de género y las Fuerzas Armadas. *Revista del Instituto de Defensa Legal*(286). Retrieved from <https://revistaideele.com/ideele/content/la-batalla-contra-la-desigualdad-de-g%C3%A9nero-y-las-fuerzas-armadas>
- Arias L., S., & Peñaloza, M. (2013). *Muestreo enfoque ilustrado para investigar*. Mérida: Talleres Gráficos de la Universidad de Los Andes.
- Burrelli, D. (2013). *Women in combat: Issues for congress*. Congressional Research Service.
- Castañeda, I., & Salazar, R. (2009). *La mujer en las Fuerzas Armadas y la Policía: Una aproximación de género a las operaciones de paz*. Red de Seguridad y Defensa de América Latina.
- Castillo, H., Coronel, J., Bonilla, A., Mendoza, M., & Barboza, M. (2016). Validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia en una muestra de estudiantes y adultos de la ciudad de Lima. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 4(12), 121-136.
- Cervantes, V. (2005). Interpretaciones del coeficiente alpha de Cronbach. *Avances en Medición*(3), 9-28.
- Cohen, J. (1992). Statistical Power Analysis. *Sage Journal*, 3(1), 98-101. doi:10.1111/1467-8721.ep10768783
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. Retrieved from https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. New York: Alto Comisionado de IDH.
- Congreso de la República del Perú. (2007). *Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. El Peruano.

- Donadio, M. (2009). *La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. Buenos Aires: Red de Seguridad y Defensa de América Latina, RESDAL.
- Egiguren, F. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *Ui Set Veritas*(15), 63-72. Retrieved from <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15730/16166/0>
- Fisher, L., & Navarro, A. (1996). *Introducción a la Investigación* (3° ed.). México: McGraw Hill.
- Galindo, I. (2006). *Interpretación e Integración de la Ley*. México: Biblioteca Jurídica Virtual de la UNAM.
- Gómez, P. (2015). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55(4), 230-33. doi:<https://doi.org/10.31403/rpgo.v55i297>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Marco, F. (2002). *Factores jurídicos, demográficos y laborales que determinan diferencias de género en el sistema de pensiones, Casos de Argentina y Chile*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe , Unidad Mujer y Desarrollo , Santiago.
- Martsenyuk, T., Gritsenko, A., Quit, A., & Berlín, M. (2018). Integration of Women into the Armed Forces: Perspectives and Problems of Ukrainian Society. *Laboratory: Russian Review of Social Research*, 10(2), 13-33. doi:10.25285 / 2078-1938-2018-10-2-13-33
- Mendoza R., K. (2019). *Derecho de la mujer a no discriminación en razón al sexo: Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú*. [Tesis para optar el grado de Maestra en Derecho, Universidad Nacional de Trujillo]. Retrieved from <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14287>
- Mercado, E. (2009). La Ética y la vida cotidiana del abogado. *IUSet Veritas*(38), 356-369. doi:48581-1-10-20150427
- Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables. (2020). *Avances sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. www.cdn.pe.
- Monje Alvarez, C. A. (2011). *Metodología de la Investigación-Guia didáctica. Metodología de la Investigación-Guia didáctica*. Colombia: Nieva.
- Ocongwu, O. C. (2021). Are laws the appropriate solution: The need to adopt non-policy measures in aid of the implementation of sex discrimination laws in nigeria. *International Journal of Discrimination and the Law*, 21(1), 26-46. doi:10.1177/1358229120978915

- Olivares, J. (2020). Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento al estrés en efectivos policiales expuestos a situaciones de violencia durante el aislamiento social, distrito de Ventanilla, 2020. *Tesis para obtener el grado de Licenciatura en Psicología*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Ortiz, R. (2019). *Los factores jurídicos y la ineficacia de las medidas de protección en casos de violencia contra la mujer vistos en el Primer Juzgado de Familia de la provincia de Leoncio Prado, 2018*. [Tesis para optar el título de Abogado, Universidad de Huánuco]. Retrieved from <http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1879/ORTIZ%20VICENTE%20c%20Ruth%20Yarina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pedrazas, D. (2016). *Aspectos éticos de la investigación biomédica: percepción de sujetos de investigación, médicos de atención primaria e investigadores de ensayos clínicos*. [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona, España].
- Pivetta, L. (2020). The (il)legal limitation of women's recruitment into brazilian military police forces. *Policing and Society*. doi:10.1080/10439463.2020.1786090
- Puente, E., Chirinos, J., & Martínez, M. (2017). *Alineamiento estratégico de la Escuela Militar de Chorrillos con el plan nacional de igualdad de género 2012-2017*. [Tesis para optar el título de Magíster Pública, Universidad del Pacífico].
- Real Academia de la Lengua Española. (2020). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. RAE.
- Reis, J., & Menezes, S. (2020, Junio). Gender Inequalities in the Military Service: A Systematic Literature Review. *Sexuality and Culture*, 24(3), 1004-1018. doi:10.1007/s12119-019-09662-y
- Rosas, Y. (2021, Enero 08). Rosa, Greta y Melanie: las tres mujeres que han hecho historia en la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas. *Diario El Comercio*.
- Saldaña, R. (2020). *Análisis de la eficacia de las medidas de protección como mecanismo para cesar la violencia contra las mujeres*. [Pontificia Universidad Católica del Perú, Tesis para obtener el grado en Derecho].
- Sánchez C., H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de investigación.
- Sandin, B., & Chorot, P. (2003). Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE): Desarrollo y Validación preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8(1), 39-54.

- Vargas Q., W., & Vilca M., D. (2017). *Factores de Discriminación del personal militar de las Fuerzas Armadas, 2017*. [Tesis para optar el título de Abogado, Universidad Privada Telesup].
- Velez, M. A. (2015, Diciembre 10). *Mujeres en las fuerzas armadas: una batalla pendiente*. Retrieved from ¿Y si hablamos de igualdad?: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/mujeres-militares-una-batalla-pendiente/>
- Voge, V. M., & Rey, R. E. (1997). Interpersonal relationship and prisoner of war concerns of rated military male and female aircrew. *Aviation Space and Environmental Medicine*, 68(10), 879-885. Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9327111/>
- Wagnild , G., & Young, H. (1993). and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*(1), 165-178.

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿En qué medida se relaciona los Factores Jurídicos y el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020?	General	General	Variable 1: Factores Jurídicos		Diseño: No experimental y transversal Tipo: Descriptivo-correlacional.
	Demstrar la relación entre los Factores Jurídicos y el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020.	Los Factores Jurídicos se relacionan significativamente con el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020.	Dimensiones	Ítems	
	General	General	Variable 2: Trato desigual		POBLACIÓN-MUESTRA N = 50 mujeres pertenecientes a las tropas del Ejército, la Marina y la policía que se encuentra en actividad en Junio 2021, localizadas en Lima. n= 50 mujeres pertenecientes a las tropas del Ejército, la Marina y la policía" Muestreo: Censal
	Específicos	Específicos	Dimensiones	Ítems	
	1)Determinar la relación entre la eficacia de las medidas de protección y el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020.	1) La eficacia de las medidas de protección se relaciona significativamente con el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020.	Desigualdad de Género	1 al 5	
	2)Establecer la relación entre la interpretación de determinadas leyes y el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020.	2) La interpretación de determinadas leyes se relaciona significativamente con el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020.			
	3)Demostrar la relación entre el principio de igualdad y el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020.	3)El principio de igualdad se relaciona significativamente con el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020.			
	4)Analizar la relación entre el derecho a la no discriminación y el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020.	4) El derecho a la no discriminación se relaciona significativamente con el trato desigual en la incorporación de la mujer a la vida militar en Lima en el año 2020.			

Anexo 2.

Matriz de Operacionalización de las variables

Categoría	Definición Conceptual	Sub Categoría	Indicadores	Instrumentos y Escala de Medición
Variable 1. Factores Jurídicos	Son aspectos que se suscitan cuando el aspecto legal no puede intervenir en un bien jurídico. Se identifican 4 factores para cesar la desigualdad de género: eficacia de medidas de protección, interpretación de leyes, principio de igualdad y el derecho a la no discriminación	Eficacia de medidas de protección	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protección a mujeres cadetes gestantes ✓ Adaptación de experiencia extranjera 	Encuesta hecha por Puente, Chirinos y Martínez (2017). Se tomó como base la Escala Nominal
		Interpretación de las Leyes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Claridad de Leyes y normas ✓ Castigos por incumplimiento ✓ Relación entre equidad e igualdad 	
		Principio de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación igualitaria ✓ Igualdad de condiciones para conseguir un arma o ascenso 	
Variable 2. Trato Desigual	Es el trato diferenciado por instituciones y/o personas hacia otras por diversos factores etnográficos, sociales, culturales, económicos.	Derecho a la no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Igual capacidad académica ✓ Igual capacidad militar ✓ Igual capacidad de acceder a armas del Ejército. 	
		Desigualdad de Género	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visibilidad ✓ Cuota de ingreso ✓ Expectativas altas ✓ Beneficios ✓ Diferencias naturales 	

Elaboración propia.

Anexo 3.

Instrumentos de evaluación

2. Factores Jurídicos	Siempre (1)	Casi siempre (2)	Indiferente (3)	A veces (4)	Nunca (5)
A. Eficacia de las medidas de protección					
2. Cree Ud. que las mujeres que quedan embarazadas en la carrera militar suponen mayores exigencias en su rol de madre.					
2. Para la protección y participación de las mujeres en el cuartel se han considerado la experiencia de otros países.					
B. Interpretación de determinadas leyes					
3. La política de igualdad de género en el Perú ha generado Leyes y normas claras para no incurrir en el trato desigual.					
4. Las leyes tienen castigos ejemplares a los que incumplen la igualdad de género.					
C. Principio de igualdad					
5. Existe alguna relación entre igualdad y equidad en el servicio militar.					
6. Para la participación de cualquier actividad militar los requisitos son iguales entre varones y mujeres, según el arma o actividad.					
7. Existe igualdad de condiciones para varones y mujeres para obtener algún arma o servicio en el Ejército.					
8. Sabe que existen armas del Ejército en las que no hay cuotas para mujeres.					
D. Derecho a la no discriminación					
9. Varones y mujeres tienen la misma capacidad de aprender en la formación académica.					
10. Varones y mujeres tienen la misma capacidad de aprender en la formación militar.					
11. La mujer tiene la misma capacidad para acceder a cualquier arma del ejército.					
2. TRATO DESIGUAL					
1. Piensa Ud. que hay un trato desigual de género muy visible en el cuartel.					
2. Cree que Ud. debería modificarse la cuota de ingreso a las mujeres e igualarse a los varones					
3. Sus expectativas eran altas en relación con la situación de igualdad de género en la vida militar					
VI. Percibe que existe menores beneficios (salariales, ascensos, etc.) para las mujeres que los varones					
5. Cree Ud. que las diferencias naturales entre varones y mujeres deben implicar algún trato diferente.					

Elaboración propia.

Anexo 4.

Validación de Instrumentos por juicio de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS FACTORES JURÍDICOS EN EL TRATO DESIGUAL DE LAS MUJERES

N°	VARIABLES-DIMENSIONES-INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE:		SI	No	SI	No	SI	No	
<i>Factores Jurídicos</i>		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 1. Eficacia de medidas de protección		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Cree Ud. que las mujeres que quedan embarazadas en la carrera militar suponen mayores exigencias en su rol de madre.	✓		✓		✓		
2	Para la protección y participación de las mujeres en el cuartel se han considerado la experiencia de otros países.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. Interpretación de las Leyes		SI	No	SI	No	SI	No	
3	La política de igualdad de género en el Perú ha generado Leyes y normas claras para no incurrir en el trato desigual.	✓		✓		✓		
4	Las leyes tienen castigos ejemplares a los que incumplen la igualdad de género.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Principio de igualdad		SI	No	SI	No	SI	No	
5	Existe alguna relación entre igualdad y equidad en el servicio militar.	✓		✓		✓		
6	Para la participación de cualquier actividad militar los requisitos son iguales entre varones y mujeres, según el arma o actividad.	✓		✓		✓		
7	Existe igualdad de condiciones para varones y mujeres para obtener algún arma o servicio en el Ejército.	✓		✓		✓		
8	Sabe que existen armas del Ejército en las que no hay cuotas para mujeres.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Derecho a la no discriminación		SI	No	SI	No	SI	No	
9	Varones y mujeres tienen la misma capacidad de aprender en la formación académica.	✓		✓		✓		
10	Varones y mujeres tienen la misma capacidad de aprender en la formación militar.	✓		✓		✓		
11	La mujer tiene la misma capacidad para acceder a cualquier arma del ejército.	✓		✓		✓		
VARIABLE DEPENDIENTE		SI	No	SI	No	SI	No	
Trato Desigual		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 1		SI	No	SI	No	SI	No	
12	Piensa Ud. que hay un trato desigual de género muy visible en el cuartel.	✓		✓		✓		
13	Cree Ud. que las diferencias naturales entre varones y mujeres deben implicar algún trato diferente.	✓		✓		✓		
14	Cree que Ud debería modificarse la cuota de ingreso a las mujeres e igualarse a los varones	✓		✓		✓		
15	Sus expectativas eran altas en relación con la situación de igualdad de género en la vida militar	✓		✓		✓		
16	Percebe que existe menores beneficios (salariales, ascensos, etc.) para las mujeres que los varones.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Validado al 95%

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Diego Alonso Rotta Valverde DNI: 72635174
 Especialidad del validador: abogado

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de.....del 2021

 Diego Alonso Rotta Valverde
 ABOGADO
 Reg. CAL 76413
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS FACTORES JURÍDICOS EN EL TRATO DESIGUAL DE LAS MUJERES

N°	VARIABLES-DIMENSIONES-INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE INDEPENDIENTE:							
	<i>Factores Jurídicos</i>	×		×		×		
	DIMENSIÓN 1. Eficacia de medidas de protección	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cree Ud. que las mujeres que quedan embarazadas en la carrera militar suponen mayores exigencias en su rol de madre.	×		×		×		
2	Para la protección y participación de las mujeres en el cuartel se han considerado la experiencia de otros países.	×		×		×		
	DIMENSIÓN 2. Interpretación de las Leyes	Si	No	Si	No	Si	No	
3	La política de igualdad de género en el Perú ha generado Leyes y normas claras para no incurrir en el trato desigual.	×		×		×		
4	Las leyes tienen castigos ejemplares a los que incumplen la igualdad de género.	×		×		×		
	DIMENSIÓN 3 Principio de igualdad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Existe alguna relación entre igualdad y equidad en el servicio militar.	×		×		×		
6	Para la participación de cualquier actividad militar los requisitos son iguales entre varones y mujeres, según el arma o actividad.	×		×		×		
7	Existe igualdad de condiciones para varones y mujeres para obtener algún arma o servicio en el Ejército.	×		×		×		
8	Sabe que existen armas del Ejército en las que no hay cuotas para mujeres.	×		×		×		
	DIMENSIÓN 4 Derecho a la no discriminación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Varones y mujeres tienen la misma capacidad de aprender en la formación académica.	×		×		×		
10	Varones y mujeres tienen la misma capacidad de aprender en la formación militar.	×		×		×		
11	La mujer tiene la misma capacidad para acceder a cualquier arma del ejército.	×		×		×		

Juan Carlos Torres Enriquez
Abogado
C.A.C. 10317

VARIABLE DEPENDIENTE	Si	No	Si	No	Si	No
	Trato Desigual	×		×		×
DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No
12	Piensa Ud. que hay un trato desigual de género muy visible en el cuartel.	×		×		×
13	Cree Ud. que las diferencias naturales entre varones y mujeres deben implicar algún trato diferente.	×		×		×
14	Cree que Ud debería modificarse la cuota de ingreso a las mujeres e igualarse a los varones	×		×		×
15	Sus expectativas eran altas en relación con la situación de igualdad de género en la vida militar	×		×		×
16	Percebe que existe menores beneficios (salariales, ascensos, etc.) para las mujeres que los varones	×		×		×

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Validado al 95%

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Juan Carlos Torres Enriquez DNI: 1037 9814
 Especialidad del validador: Abogado

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de.....del 2021

 Torres Enriquez Juan Carlos
 ABOGADO
 C.A.C. 10317
Firma del Experto Informante.

Anexo 5.

Confiabilidad de ítems (V de Aiken) para instrumento 1.

Instrumento	Ítems	Juez 1	Juez 2	(V)
Encuesta para Factores Jurídicos	1	1	1	100%
	2	1	1	100%
	3	1	1	100%
	4	1	1	100%
	5	1	1	67%
	6	1	1	100%
	7	1	1	100%
	8	1	1	100%
	9	1	1	100%
	10	1	1	100%
	11	1	1	100%

Ítems	V de Aiken Pertinencia	V de Aiken Relevancia	V de Aiken Claridad	V de Aiken
1	1	1	1	1.0
2	1	1	1	1.0
3	1	1	1	1.0
4	1	1	1	1.0
5	1	1	0.7	0.9
6	1	1	1	1.0
7	1	1	1	1.0
8	1	1	1	1.0
9	1	1	1	1.0
10	1	1	1	1.0
11	1	1	1	1.0
Validez				0.99

Confiabilidad de ítems (V de Aiken) para instrumento 2.

Instrumento	Ítems	Juez 1	Juez 2	(V)
Cuestionario para Trato desigual	1	1	1	100%
	2	1	1	100%
	3	1	1	100%
	4	1	1	100%
	5	1	1	89%

Ítems	V de Aiken Pertinencia	V de Aiken Relevancia	V de Aiken Claridad	Valores de Aiken
1	1	1	1	1.0
2	1	1	1	1.0
3	1	1	1	1.0
4	1	1	1	1.0
5	0	1	1	0.7
		Validez		0.940

Anexo 6.

Resultados de la Encuesta por instrumentos

Variable X	Factores Jurídicos										
	Eficacia de medidas		Interpretación de Leyes		Principio de igualdad				Derecho a la no discriminación		
Dimensiones	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11
Ítems	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11
E1	5	2	1	5	4	4	2	5	2	2	1
E2	5	1	4	4	1	2	1	5	1	1	1
E3	1	1	4	4	1	2	1	5	1	1	1
E4	1	4	2	4	4	2	2	3	4	2	2
E5	5	2	4	2	1	2	2	4	1	1	2
E6	4	5	2	2	2	1	2	3	1	1	1
E7	1	2	4	3	3	2	2	3	1	1	2
E8	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
E9	1	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
E10	4	2	4	3	4	4	2	3	1	2	4
E11	1	2	4	1	2	1	2	2	1	1	2
E12	3	4	4	4	2	2	2	3	2	1	1
E13	1	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2
E14	5	2	4	2	1	2	2	4	1	1	2
E15	4	5	2	2	2	1	2	3	1	2	1
E16	1	2	4	3	3	2	2	3	1	1	2
E17	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
E18	1	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
E19	1	2	4	1	2	1	2	2	1	1	1
E20	4	2	4	3	4	4	2	3	1	2	4
E21	1	4	2	5	2	1	2	2	1	1	1
E22	5	1	4	1	1	1	5	1	1	1	5
E23	1	4	5	5	1	1	1	4	1	1	4

E24	1	1	1	4	5	5	5	1	1	4	5
E25	4	3	3	5	3	2	2	4	1	1	4
E26	1	4	2	4	5	4	3	2	1	1	1
E27	5	1	1	4	5	1	1	5	1	1	4
E28	1	4	5	4	4	4	5	1	1	1	1
E29	1	1	4	5	4	4	4	1	1	1	1
E30	1	2	4	4	5	4	4	1	1	1	1
E31	1	1	1	5	4	4	4	1	1	1	2
E32	1	4	4	5	4	4	5	1	1	1	1
E33	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5
E34	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1
E35	4	4	1	3	3	2	1	4	1	1	1
E36	2	5	4	4	5	4	4	3	1	4	4
E37	1	1	5	1	5	5	5	1	1	5	5
E38	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
E39	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	1
E40	1	2	4	4	4	4	5	3	1	1	1
E41	1	1	1	1	4	4	1	3	1	1	1
E42	4	5	1	5	3	1	5	1	1	1	3
E43	5	1	5	5	1	1	1	5	1	1	1
E44	4	2	2	3	4	2	2	4	1	1	2
E45	1	2	4	5	5	5	5	5	1	1	1
E46	1	2	4	4	5	5	5	4	1	1	1
E47	1	4	5	5	4	5	4	1	1	1	1
E48	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1
E49	2	2	2	2	3	1	3	3	1	1	1
E50	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1

variables	Trato Desigual				
Dimensiones	Desigualdad de Género				
Ítems	i12	i13	i14	i15	i16
E1	1	2	2	4	4
E2	5	1	1	5	5
E3	5	1	1	5	5
E4	2	3	2	4	4
E5	4	2	1	1	2
E6	5	3	1	5	5
E7	2	1	2	5	4
E8	4	1	2	5	4
E9	2	2	1	5	5
E10	2	1	2	4	1
E11	1	2	2	2	1
E12	4	2	2	3	5
E13	2	3	2	4	4
E14	4	1	2	1	2
E15	5	3	1	5	5
E16	2	2	2	5	4
E17	4	1	1	5	4
E18	1	2	1	5	5
E19	1	2	2	2	1
E20	1	2	1	4	1
E21	1	5	1	1	1
E22	5	1	4	5	1
E23	5	1	5	5	5
E24	1	1	5	5	1
E25	4	4	4	5	4
E26	1	1	1	2	5
E27	1	5	1	5	1
E28	4	1	1	4	4
E29	4	1	1	5	4
E30	1	1	1	5	4
E31	4	3	3	5	5
E32	2	1	1	4	4
E33	1	5	1	5	1
E34	5	5	5	5	5
E35	4	5	4	2	4
E36	4	4	2	5	1
E37	1	5	5	5	1
E38	1	1	1	5	5
E39	4	2	2	3	5
E40	2	1	4	2	2
E41	4	3	1	5	5

E42	4	5	5	5	3
E43	1	5	5	1	1
E44	1	2	2	5	4
E45	1	1	1	4	1
E46	1	1	1	2	4
E47	1	1	1	1	1
E48	1	1	1	4	1
E49	1	1	1	1	1
E50	2	1	1	4	2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PACOSONCO CARDENAS ANGEL GERMAN estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores Jurídicos en el trato desigual de la incorporación de la mujer en la vida militar, Lima, 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PACOSONCO CARDENAS ANGEL GERMAN DNI: 44088316 ORCID 0000-0001-5772-6492	Firmado digitalmente por: APACOSONCOCA el 14- 08-2021 20:43:00

Código documento Trilce: INV - 0293451