

FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho

**“La inadecuada regulación jurídica para
erradicar la desigualdad de género dentro del
ámbito laboral en el Perú.”**

Tesis para optar al título profesional de:

Abogada

Autores:

Antonella Beatriz Carrasco Chuica

Camila Xiomara Chavez Sayas

Asesor:

Mg. Jorge Armando Cerna Mejía

Código ORCID: 0000-0003-1255-5727

Lima - Perú

2024

JURADO EVALUADOR


Jurado 1 Presidente(a)	
	MARCOS ALBERTO SUCLUPE MENDOZA

Jurado 2	
	JIMMY ROMULO MARQUEZ MORENO

Jurado 3	
	JORGE ARMANDO CERNA MEJIA

Informe de Similitud

(Copie y pegue como imagen la hoja del reporte global)

 Página 2 of 88 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::1:3147813896




18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión
No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

Camila:

A Dios por haber permitido cumplir mis metas

A mis padres, Irma y Eduardo, por acompañarme y creer en mí en cada etapa de mi vida y ser mi motivo para siempre salir adelante. Porque a lo largo de este camino he aplicado todos los consejos que me han brindado y sobre todo he podido avanzar gracias a su confianza y apoyo incondicional.

A mi familia en general por todo su amor y creer en mis habilidades para lograr todos mis objetivos.

Y Antonella, de quien he podido aprender muchas cosas y estoy agradecida por haber emprendido este viaje junto con ella a mi lado.

Antonella:

A Dios,

A mis papás, Bertha e Isrrael, por ser mi fuente de inspiración, guía y apoyo incondicional en todas mis decisiones. El amor que me han brindado han sido pilares fundamentales durante este proceso, brindándome fuerza y determinación para alcanzar este logro académico.

A mis hermanos, Danilo y Camila, por su inquebrantable confianza en mí, motivación y apoyo.

A mi pareja, Kevin, por su amor y su constante esfuerzo en ayudarme a descubrir que puedo lograr mucho más de lo que creo que soy capaz de hacer. Esta tesis es evidencia de ello.

Y, a Camila, con quien descubrí lo grandiosa que puede ser la coautoría.

Agradecimiento

A nuestra docente Ana Maria Acero Cardenas por su dedicación y apoyo en el transcurso de la elaboración de la tesis.

A nuestros profesores que día a día nos enriquecen con sus enseñanzas y nos ayudan a formarnos como buenas profesionales para en un futuro salir a demostrar nuestras habilidades y capacidades. Por último, a nuestra querida Universidad Privada del Norte por acogernos en sus instalaciones y darnos un espacio de desarrollo profesional.

Tabla de contenidos

Índice de tablas	7
Resumen	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema.....	25
1.3. Objetivos.....	25
1.4. Hipótesis	26
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	29
CAPÍTULO III: RESULTADOS	40
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	54
REFERENCIAS	68
ANEXOS	73

Índice de tablas

Tabla 1: Relación de Profesionales entrevistados.....	33
Tabla 2: Cuadro con las normatividades internacionales	33
Tabla 3: Sobre las causas que originan la desigualdad de género dentro del ámbito laboral, además de la brecha salarial.....	40
Tabla 4: Sobre si sus normativas vigentes resultan una medida efectiva para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral.....	42
Tabla 5: Sobre las las políticas públicas nacionales implementadas en el Perú que buscan promover la igualdad de género dentro del ámbito labora.....	44
Tabla 6: Sobre las causas que originan la desigualdad de género dentro del ámbito laboral.....	47
Tabla 7: Sobre si la Ley 30709, la cual “prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, resulta una medida efectiva para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral.....	49
Tabla 8: Sobre las las políticas públicas nacionales implementadas en el Perú que buscan promover la igualdad de género dentro del ámbito laboral.....	52

Resumen

La presente investigación tiene como finalidad analizar y comprender las causas de la regulación jurídica para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral en el Perú. A pesar de que existe normativa vigente que regula esta problemática, a la fecha se considera una medida insuficiente y no logra asegurar el principio de igualdad dentro del ámbito laboral.

El tipo de investigación es explicativo y básico con un enfoque de tipo cualitativo. El diseño de este trabajo de investigación se basa en la teoría fundamentada; además, la población y muestra se constituye de seis profesionales especialistas en el ámbito laboral y tres normativas internacionales.

Como principales resultados obtenidos tenemos, que la actual normativa vigente que busca la igualdad de género entre los trabajadores, no resulta eficiente y se requiere de más información e investigaciones que permitan desarrollar e implementar otras causas que protejan de manera completa y eficaz el principio de igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Por último, es importante resaltar, que es deber del Estado implementar políticas públicas eficientes que incentiven a las empresas y entidades a cumplir con lo dispuesto en la normativa. De manera que, los empleadores no se sientan obligados a recurrir a prácticas informales con el fin de evitar estas disposiciones y, por el contrario, busquen afianzar su relación con los trabajadores, otorgándoles las oportunidades que merecen.

PALABRAS CLAVES: Desigualdad de género, Derecho Laboral, derecho al trabajo, brecha de empleo, mercado laboral.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Desde el Derecho, la desigualdad de género y su incidencia en el Derecho Laboral, es una problemática que se ha mantenido presente hasta el día de hoy y que a pesar de los años aún no existen propuestas de mejora ni el correcto tratamiento para este tipo de situaciones. El indicador denominado “Brecha de Empleo”, abarca a todas las personas desempleadas que tienen el interés de conseguir un trabajo y mediante el cual se evidencia una perspectiva preocupante respecto al contexto de las mujeres en el mercado laboral; debido a que, la nueva información recolectada en estos años demuestra que las mujeres continúan teniendo muchos más obstáculos e inconvenientes para conseguir un trabajo digno a diferencia de los hombres. (OIT, 2023)

A razón de esto, según el Informe del Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial (2021), la desigualdad de género en el ámbito laboral es un problema persistente en Latinoamérica, puesto que, estadísticamente la participación laboral de las mujeres en Latinoamérica es del 51,5%, mientras que la de los hombres es del 75,4%. La brecha salarial entre ambos géneros es del 20,7%, lo que implica que las mujeres ganan en promedio un 20,7% menos que los hombres por el mismo trabajo. Sólo el 29,4% de los puestos de liderazgo y toma de decisiones son ocupados por mujeres. Por otro lado, las mujeres dedican en promedio 26,6 horas semanales al trabajo no remunerado, como el cuidado del hogar y la familia, en tanto que los hombres dedican en promedio 12,2 horas. Estas cifras demuestran que aún persiste una significativa brecha de género, lo que reduce el potencial económico y social en los países latinoamericanos.

Asimismo, el Perú cuenta con una legislación establecida para combatir la desigualdad de género, dentro de las cuales tenemos a la Ley N° 28983, “Ley para la

igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, como también cuenta con la Ley N° 30709, “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”. En ambas leyes se pueden encontrar medidas que reconocen la igualdad de género dentro del ámbito laboral, así como también el respeto y la protección del derecho fundamental al trabajo. Sin embargo, en la realidad peruana aún muchas de las empresas e instituciones prevalecen el género por encima de las capacidades y habilidades de cada persona, de manera que refuerzan este estereotipo de género a través de malas prácticas como desigualdad de beneficios sociales y cualquier otro tipo de discriminación o exclusión sexual.

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres en Perú es significativa, con las mujeres ganando aproximadamente S/. 0,72 por cada S/. 1 que ganan los hombres, de acuerdo con las estimaciones del Instituto Económico Peruano (2018). Siendo así que, si bien la informalidad laboral afecta a ambos géneros, aun así, las mujeres tienen menos acceso a empleos asalariados; puesto que, sólo se registra el 39,6% de las mujeres a diferencia del 51,7% de los hombres. Ahora bien, esto conlleva a que el 37.6% de las mujeres cuenten con trabajo independiente a diferencia de los hombres, quienes abarcan el 37.3%. Asimismo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (2018), la brecha salarial entre hombres y mujeres en Perú es del 28,5%, lo que implica que el salario promedio mensual de las mujeres es sólo el 71,5% del salario de los hombres. Incluso después de considerar factores como la experiencia, el grado académico y el ámbito geográfico, la brecha salarial "no explicada" se estima en un 30,2%.

Por otro lado, se llevó a cabo una investigación en la ciudad de Lima sobre “La Brecha de Equidad de Género dentro del Mercado Laboral” presentado por el Observatorio Socioeconómico Laboral con la ayuda de una encuesta desarrollada por el

Instituto Nacional de Estadística e Informática, donde se obtuvieron los siguientes resultados: Durante el año 2018, se estableció que la Población Activa Laboral de la ciudad de Lima era de 7 millones 331 mil 463 peruanos. Dentro de los cuales, el 47,8% era representado por la población masculina mientras que; el 52,2% estaba representado por la población femenina. A simple vista podemos observar que, por su mayoría, las mujeres eran quienes tenían la capacidad para poder prevalecer dentro del mercado laboral. Sin embargo, al tomar los datos recogidos en base a la Población Económicamente Activa nos damos cuenta que el 46,7% son representados por la población femenina a diferencia de los varones, quienes representan un 53,3%, teniendo una diferencia de 6,6 puntos por ciento entre mujeres y hombres, donde estos últimos demuestran a través de estos datos tener una mayor facilidad de lograr incorporarse al demandante mercado laboral.

De igual modo, el mercado laboral mostró una estructura en la que predominaron los trabajadores independientes, con una brecha ocupacional de 2,8 puntos porcentuales entre hombres y mujeres. Por otro lado, en el sector privado, los hombres tuvieron una mayor participación en las empresas (26,3%) en comparación con las mujeres (21,5%). Asimismo, la informalidad laboral representó una preocupación, ya que en 2018 fue más alta para las mujeres (61,4%) que para los hombres (53,1%). En ese sentido, las diferencias salariales entre ambos géneros fueron destacadas, con una brecha que descendió del monto de 674 soles en 2014 a 647 soles en 2018. Es así que, los hombres tuvieron en promedio mensual un ingreso laboral de S/. 2,208 soles, en tanto que las mujeres ganaron un 29,3% menos (S/.1,561 soles). La brecha salarial también varió según el nivel educativo alcanzado, las mayores diferencias se observaron en el nivel secundario (s/. 536 soles) y en el nivel superior universitario (s/. 1,006 soles). En contraste, los

niveles primarios (s/. 324 soles) y nivel técnico superior (s/. 492 soles) presentaron diferencias salariales menores.

En ese sentido, teniendo presente que la realidad peruana aún mantiene de manera preponderante la brecha de género en las empresas o centros de trabajo, esta tesis plantea analizar y comprender la regulación jurídica que se ha ido implementando en el país para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral, con la finalidad de poder evidenciar cuales son las causas por las que se está afectando el derecho fundamental al trabajo y se debería tener una correcta regulación jurídica para acabar con esta problemática.

Es de suma importancia visibilizar y disponer de una adecuada regulación de la desigualdad de género que existe dentro del ámbito laboral, ya que son muchas las causas en las que se manifiesta esta inequidad, tales como: Discriminación y estereotipos de género, brecha salarial, falta de liderazgo femenino, barreras en la promoción y avance profesional, dificultades para conciliar el trabajo y vida personal, segregación laboral, maternidad y discriminación por embarazo.

Dentro de ello, las causas más recurrentes son la discriminación y estereotipos de género, así como la brecha salarial, siendo un problema persistente que afecta principalmente a las mujeres en su acceso a oportunidades laborales, avance profesional y remuneración justa, ya que, a pesar de los avances en la legislación y las políticas de igualdad de género, todavía existen obstáculos significativos que limitan su participación plena y equitativa en el mercado laboral peruano. En cuanto a la primera causa, aún se ve evidenciada la discriminación en el proceso de contratación y selección de personal en el ámbito laboral peruano, en algunos casos imponiendo requisitos más estrictos o evaluaciones basadas en estereotipos de género. Y, de acuerdo con la segunda causa, la

brecha salarial entre hombres y mujeres persiste en el ámbito laboral peruano como se evidencia en las cifras recolectadas anteriormente mencionadas; donde las mujeres suelen recibir remuneraciones incluso más bajas que los hombres, cuando tienen y desempeñan cargos, funciones y habilidades similares. Esta disparidad salarial puede ser el resultado de prácticas discriminatorias, así como de la segregación ocupacional, en la cual las mujeres tienden a ocupar empleos peor remunerados y menos valorados. Es sustancial que se adopten políticas y medidas concretas para abordar estos problemas y promover la igualdad de género en el ámbito laboral peruano. Esto implica la difusión de una cultura de igualdad, la eliminación los estereotipos y prejuicios de género, así como la garantía de la aplicación efectiva de leyes para proteger los derechos de las mujeres en el trabajo.

A pesar de que la Ley N° 28983 y la Ley N° 30709 no puedan abarcar por completo con la regulación de estas causas para el correcto tratamiento de la desigualdad de género, ello no exime al Estado de presentar proyectos de ley, planes de reforma o políticas públicas que contrarresten esta grave desigualdad. A raíz de esto, en los últimos años se presentó el Plan de Trabajo para la igualdad de género en el Instituto Nacional de Calidad con el apoyo del Ministerio de la Producción, así como también se presentó un balance de cumplimiento de la “Ley para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, que fue presentado por la Defensoría del Pueblo. Sin embargo, pese a los esfuerzos dados por las instituciones del Estado para fomentar la igualdad de género dentro del mercado laboral, el Congreso del Perú no ha tomado la iniciativa de proponer un proyecto de ley que pueda reformar las legislaciones actuales, pero que necesitan un contenido más amplio que abarque esta problemática.

A razón del presente trabajo de investigación, este se perfila en el propósito de contribuir al campo académico del Derecho Laboral, brindando conocimiento en esta

disciplina, en base a la inadecuada regulación jurídica para erradicar la desigualdad de género en el mercado laboral, con la importancia de visibilizar y analizar las diversas problemáticas que aún se enfrenta en este ámbito. En consecuencia, esta investigación se plantea como una referencia fundamental para futuros estudios que se pretendan llevar a cabo en relación a este tema, por parte de los estudiantes de derecho de diversas instituciones universitarias. De este modo, se podrán obtener nuevos conocimientos y perspectivas respecto al tema en cuestión.

1.1.1. Antecedentes.

Antecedente Internacional. -

Muchos países a nivel mundial como Colombia, Chile, Brasil, España, Ecuador, México, entre otros; han visto la necesidad de reformar sus legislaciones con la finalidad de dar un correcto tratamiento a la desigualdad de género que se presenta dentro del ámbito laboral. Incluso, algunos de ellos ya tenían previsto esta situación y por lo mismo contemplaron la iniciativa de otorgar una legislación especial que proteja el derecho fundamental del trabajo sin distinción de género.

Estrada (2021) en su tesis “*La desigualdad de género, desfavorable a la mujer, en cuanto a las oportunidades de trabajo en el sector privado en Colombia, durante el periodo de 2016 a 2021*”, con el objetivo de conseguir el Título de Abogado de la Universidad Pontificia Bolivariana - Colombia, utilizando una investigación de tipo mixto, en donde cabe la investigación cualitativa con la revisión bibliográfica, análisis de jurisprudencia y economía; y, la investigación cuantitativa con el análisis de encuestas nacionales. Tuvo como objetivo el análisis sobre la desigualdad de género bajo el contexto laboral en Colombia y el impacto de la normatividad, y se cuestiona si brindar

protecciones especiales a las mujeres genera verdadera igualdad en el sector privado. Y concluyó que, en Colombia existen numerosas normas que protegen a la mujer, especialmente durante la etapa de embarazo y postparto. Sin embargo, al analizar las cargas para los empleados al contratar hombres y mujeres, se observa una desigualdad en términos económicos y operativos a favor de los hombres. Pese a los avances, la desigualdad de género en las oportunidades laborales persiste y podría tomar más de veinticinco años cerrar la brecha. Si el Estado asumiera las obligaciones económicas y brindará apoyo en las cargas operativas al contratar mujeres, se podría reducir la desigualdad, beneficiando a las mujeres, empresarios y al propio Estado en aspectos como la reducción de la pobreza.

Arroyo (2017) en su tesis *“Percepción de los hombres ante la igualdad de género en el ámbito laboral: relación entre la igualdad legal y la igualdad efectiva”*, con el objetivo de lograr la obtención del Título de Doctor en Sociología de la Universidad de Salamanca - España, a través de una investigación cualitativa con la aplicación de entrevistas abiertas a hombres residentes en la región de Castilla y León, considerando aspectos como su edad, nivel educativo y sector en el que trabajan. Tuvo como objetivo: Examinar el discurso social acerca de cómo los hombres perciben y evaluar su propia respuesta frente a las políticas de igualdad que buscan promover el balance en el ámbito laboral - personal. Concluyendo así que, respecto a España, se destaca la necesidad de cambiar las normativas comunitarias sobre igualdad de género a las legislaciones nacionales, pero señala que esto no es suficiente. Se mencionan iniciativas y programas de la UE, como la "Carta de la Mujer" y la "Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres", enfocadas en remuneración, representación y la lucha contra la violencia de género. Se subraya la importancia de adoptar medidas adicionales, como acciones

afirmativas, para lograr una igualdad efectiva.

Padilla (2022) en su tesis “*Estrategias para fortalecer la igualdad de género en el ámbito laboral en la ciudad de Ibarra*”, con el objetivo de obtener el Título de Abogada de la Universidad Regional Autónoma de los Andes - Ecuador, llevando a cabo una investigación en donde se introdujo un enfoque mixto que combinó métodos cualitativos y cuantitativos para identificar las principales causas del estudio, empleando métodos teóricos como la inducción, deducción, análisis, síntesis, historia lógica, así como técnicas de recolección de información, siendo la entrevista la principal utilizada. Tuvo como objetivo: Elaborar un plan de acciones que fomente la equidad de género en el entorno laboral de la ciudad de Ibarra; asimismo, se busca fundamentar legalmente la protección de las mujeres, detectar la desigualdad de género y diseñar estrategias para abordar la igualdad salarial, no discriminación y trabajo a tiempo parcial. Y concluyó que, el Estado debe implementar políticas y campañas para erradicar la desigualdad de género en el trabajo. Se identifica una falta de cumplimiento de la Constitución en cuanto a la igualdad de oportunidades, lo que afecta la calidad de vida de las mujeres. La desigualdad se atribuye a los estereotipos de género y causa daños psicológicos y discriminación. Se propone un plan de estrategias con cuatro ejes: integración laboral, igualdad salarial, igualdad de oportunidades y prevención de discriminación y acoso laboral.

Alvial y Burgos (2013) en su tesis “*Análisis de las normas de protección a la participación laboral de la mujer y la igualdad de género en Chile*”, con el objetivo de obtener el Grado de Magíster en Recursos Humanos y Habilidades Directivas de la Universidad del Bío-Bío - Chile, utilizando una investigación de tipo cuantitativo y no experimental, ya que no se manipulan variables. Puesto que, dentro de esta categoría, se clasifica como un estudio transversal-correlacional, donde se recopilan datos para la

descripción de la relación entre variables en un momento específico. Tuvo como objetivo: Analizar cómo las normas de protección a la parentalidad, corresponsabilidad familiar y conciliación trabajo-familia impactan en la participación laboral de las mujeres y la igualdad de género en Chile; los objetivos específicos incluyen el análisis evolutivo de la inserción laboral de las mujeres, identificar factores que facilitan u obstaculizan su participación y comparar las normativas internacionales con las de Chile en términos de igualdad de género laborales. Y concluyó que, las normas de protección a la parentalidad, corresponsabilidad familiar y conciliación trabajo-familia influyen en el desempeño laboral de las mujeres y la igualdad de género. Se requiere una política transversal de inclusión para lograr mayor participación de la mujer en el trabajo, abordando la participación política, acceso a mejores empleos, protección contra la discriminación salarial, educación con perspectiva de género, entre otros. Esto implica la voluntad de actores relevantes y un cambio cultural. Siendo así que, observar los caminos recorridos en educación, lucha contra la discriminación y acceso equitativo a oportunidades es fundamental.

Chimbo (2022) en su tesis “*La igualdad de derecho y la realidad laboral de la mujer ecuatoriana*”, con la finalidad de obtener el Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador de la Universidad Nacional de Chimborazo, utilizando una investigación de enfoque mixto, ya que implica tanto el análisis cualitativo como el cuantitativo, abarca el enfoque cualitativo al analizar documentos como obras y leyes relacionadas con las variables de estudio. Además, se utilizará el enfoque cuantitativo al analizar los datos recopilados a través de las encuestas realizadas. Y concluyó que, La investigación revela una profunda discriminación de género en Ecuador, tanto en la contratación como en los salarios y jerarquías laborales. Las mujeres

se ven obligadas a ocultar su maternidad para ser contratadas, por lo que tanto los derechos laborales de las mujeres como de los niños son vulnerados. El Ministerio del Trabajo no ha tomado medidas para garantizar la igualdad laboral, por lo que se propone una modificación del Código del Trabajo que promueve la contratación equitativa de hombres y mujeres.

Antecedente Nacional. -

Chura Mendoza (2022) en su Tesis *“El enfoque de género en la desigualdad de los trabajadores en los cargos ocupacionales de la Municipalidad Distrital de Desaguadero”*, con el objetivo de lograr la obtención del Título Profesional de Abogado de la Universidad Privada San Carlos de Puno, Perú, utilizando una investigación de tipo no experimental y a su vez transversal con un enfoque cualitativo que por su naturaleza jurídica, se basó en un modelo jurídico descriptivo, recolectando información de lo sucedido en la realidad del momento. Tuvo como objetivo: El análisis de los factores que inciden en la desigualdad de género para la ocupación de puestos dentro de la Municipalidad Distrital de Desaguadero. Y concluyó que, a partir de la obtención de los resultados recogidos a través de la entrevista a 60 trabajadores de la Municipalidad, se pudo determinar que la mayoría coincide que los factores con mayor presencia en la desigualdad de género para ocupar cargos por las mujeres fueron: Principalmente el sexismo, es decir la discriminación hacía el sexo femenino por el solo hecho de ser mujer, la desigualdad remunerativa, bajo nivel de estudio, poca accesibilidad laboral, entre otros.

Gianotti Paredes (2017) en su Tesis *“La Feminización de los Regímenes Laborales especiales en el Perú y su regulación: En búsqueda de un cambio”*, con la finalidad de obtener el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

de la Pontificia Universidad Católica del Perú, utilizando una investigación de análisis teórico, sustentado en patrones estadísticos y mediante la aplicación de entrevistas a un cierto grupo de trabajadoras. Tuvo como objetivo: Identificar las características del día a día de las mujeres, que están perjudicando su acceso y su participación dentro del mercado laboral y comparar con las principales características de efectos laborales que tienen los regímenes laborales especiales. Y concluyó que, la adaptación laboral trajo consigo la desregulación o empobrecimiento de la normativa laboral, así como la creación de ciertos regímenes laborales especiales que infringen los derechos y que incluso pasan por alto la protección de la estabilidad laboral de hombres y mujeres frente al principio de Igualdad.

Fort Carrillo (2022) en su Tesis *“Implementación de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Distrito de Shupluy-Yungay-Áncash, en el período 2019-2020”*, con la finalidad de obtener el grado académico de Magistra en Gerencia Social con mención en Gerencia del Desarrollo Económico Local de la Pontificia Universidad Católica del Perú, utilizando una investigación cualitativa a través del muestreo no intencional con la recopilación de datos informáticos, análisis de documentos, encuestas y entrevistas. Tuvo como objetivo: La identificación y análisis de las delimitaciones y posibilidades que otorga la Municipalidad de Shupluy para la correcta aplicación de la Ley de Igualdad de Género, con la finalidad de proponer recomendaciones y propuestas que permitan concretar el establecimiento de la Ley de Igualdad y Oportunidades dentro del distrito. Y concluyó que, la falta de implementación de medidas para el desarrollo de la Ley de Igualdad de Oportunidades se debe al nivel alto de pobreza que existe en el distrito, ya que incluso no logran cubrir sus necesidades básicas como agua y saneamiento. Sin embargo, están encaminados a identificar las deficiencias con el fin de subsanar dichas medidas y lograr el correcto funcionamiento de

medidas de igualdad entre hombres y mujeres.

Páucar Romero (2022) en su Tesis *“La aplicación de la Perspectiva de Género como Medio de Concretización del Principio de Igualdad en el Perú”*, con el objetivo de lograr la obtención del grado de Doctor en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”, utilizando una investigación Dogmática – Normativa y Teórica de tipo no experimental con un diseño transversal de tipo descriptivo utilizando encuestas y entrevistas para la recopilación de información y con un análisis y comparación de documentos. Tuvo como objetivo: Determinar una justificación para aplicar el enfoque de género como un mecanismo para la materialización del principio de Igualdad dentro del Perú. Y concluyó que, el reconocimiento de la igualdad de género dentro del Estado Peruano consiste en la profundización del mismo a través de su publicidad y aplicación de políticas públicas que evidencien la realidad en la que vivimos y de esa manera se puedan desarrollar los derechos de igualdad haciéndole frente a la discriminación.

Kcomt Remicio (2019) en su Tesis *“Igualdad Remunerativa entre Hombres y Mujeres. Comentarios a la Ley N° 30709 y su Reglamento”*, con el objetivo de la obtención del Título de Abogado de la Universidad de Piura, utilizando una investigación dogmática jurídica a través del análisis de documentos jurisprudenciales y el estudio de la Ley N° 30709 y su Reglamento para la obtención de medidas que permitan desarraigar la desigualdad de género y la brecha salarial. Y concluyó que, si bien la Ley N° 30709 y su Reglamento establecen medidas para erradicar las brechas salariales por razón de género, aún existen ciertos factores o aspectos que podrían mejorarse o aclararse correctamente para tratar de abarcar a las diferentes situaciones que viven día a día las mujeres por la discriminación salarial que las perjudica en su desarrollo profesional.

1.1.2. Bases Teóricas

Definición del término género

Castañeda y Díaz (2020) definen dicho término haciendo referencia a que son ciertas características y maneras de actuar, que categorizan lo femenino y lo masculino, determinándose a partir de la coyuntura social y cultural bajo el cual se relacionan las personas.

Definición del término igualdad de género

De acuerdo con el Ministerio de la Producción y el Instituto Nacional de Calidad en su Plan de Trabajo de Igualdad de Género Igualdad de Género (2022) establecen que la igualdad de género conlleva una misma valoración a las diversas características, actitudes, propósitos, necesidades y obligaciones que tienen tanto los hombres como las mujeres. Determinando que el género no distingue de la capacidad, responsabilidades y habilidades que tienen hombres y mujeres para desempeñar y hacer valer sus derechos y oportunidades dentro de la sociedad.

Definición del término discriminación de género

La Ley N° 28983 o Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres determina que la discriminación de género consiste en una serie de actos restrictivos, exclusivos o distintivos por razón de género, que tiene por objetivo denigrar, dañar o minimizar los derechos y oportunidades de las cuales goza la persona, yendo en contra de los derechos fundamentales que estipula la Carta Magna del Perú y los tratados internacionales que suscribe el mismo.

Definición del término brecha de género

Conforme lo señalado por el Ministerio de la Producción y el Instituto Nacional de Calidad en su Plan de Trabajo de Igualdad de Género (2022), el término brecha de género consiste en todas las circunstancias y características que hacen una diferencia entre las mujeres y hombres en cuanto a posibilidades, acceso, dominio y uso de los recursos que permiten su desarrollo y convivencia dentro de la sociedad. Esto se debe a las creencias y actitudes adoptadas a lo largo de los años que obstaculizan y dañan los derechos individuales de la sociedad y no logran el respeto e igualdad entre hombres y mujeres.

Definición del término igualdad de oportunidades

Tomando como referencia el Plan de Trabajo de Igualdad de Género (2022) desarrollado por el Ministerio de Producción, nos explica que la igualdad de oportunidades conlleva a velar por el desarrollo de las capacidades de las personas, dejando de lado características o condiciones que no definen el valor que tiene una persona para llegar a obtener los objetivos y resultados planteados. Estos factores pueden ser, por ejemplo: el sexo, raza, etnia, entorno familiar, estabilidad económica, etc.

Definición del término violencia de género

De igual manera, el Ministerio de Producción en el Plan de trabajo que busca la Igualdad de género desarrollado en el 2022, nos señala que la violencia de género implica la realización de cualquier acción o conducta, basándose en una discriminación por razón de género, la cual generara una situación de riesgo y daño físico como psicológico en la persona, que incluso puede llegar a la muerte.

Origen de la Ley N° 28983

Reconocida y denominada como La Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres se creó el 16 de marzo del año 2007 y tuvo como objetivo modificar el ordenamiento normativo e institucional, así como reestructurar las políticas públicas a nivel nacional y regional con el objetivo de salvaguardar la igualdad de los derechos entre hombres y mujeres en el ejercicio de su libre desarrollo, tranquilidad, bienestar, oportunidad y economía.

Origen de la Ley N° 30709

Promulgada en diciembre del año 2017 y aprobada en marzo del 2018, la denominada Ley de Igualdad Salarial, fue un recurso legal creado con el objetivo de que las empresas e instituciones públicas dentro del país garanticen a sus trabajadores la igualdad remunerativa por sus capacidades y acciones, dejando de lado todo tipo de discriminación incausada por razón de género y asimismo, las empresas puedan reafirmar las cualidades y desempeño profesional que tiene cada trabajador para ocupar un puesto dentro de su centro laboral.

1.1 Justificación

Justificación Teórica

La presente investigación se desarrolla con el propósito de contribuir a nivel académico al conocimiento sobre la inadecuada regulación jurídica para la erradicación de la desigualdad de género dentro del ámbito laboral. Se examinará la legislación vigente y se contrastará con la realidad laboral para identificar posibles vacíos legales e imprecisiones en cuanto a la discriminación de género que aún no han sido abordados. El objetivo es visibilizar la importancia de establecer medidas legales que promuevan la igualdad de género en el entorno laboral y sirva como fuente para futuras investigaciones

en este tema; se considerarán los beneficios que la implementación de leyes adecuadas puede brindar tanto a las empresas como a las instituciones en general en términos de equidad y justicia laboral.

Justificación Práctica

Considerando que la desigualdad de género persiste en el ámbito laboral y que existen regulaciones jurídicas destinadas a abordar esta problemática, se justifica la presente investigación para analizar si resulta adecuada la implementación de dichas regulaciones. La presente investigación surge en la necesidad de mejorar la normativa existente para garantizar la igualdad de acceso a oportunidades y derechos laborales para todas aquellas personas trabajadoras, sin importar su género. Asimismo, se busca contribuir a la identificación de soluciones efectivas que puedan ser implementadas en la legislación y en las prácticas laborales, con el fin de promover un ambiente laboral más equitativo y seguro. Al abordar estas cuestiones, se espera generar conocimiento que sea útil para el diseño e implementación de políticas y prácticas laborales más inclusivas y justas, en beneficio de los trabajadores en conjunto con la sociedad.

Justificación Metodológica

La presente investigación se lleva a cabo siguiendo un enfoque metodológico estructurado y riguroso, que garantiza la validez y objetividad de la información recopilada. Se ha dado especial atención a la selección de fuentes confiables y verificables, asegurando la calidad y la integridad de los datos utilizados en este estudio. Asimismo, se han respetado los principios éticos necesarios para la realización de una investigación de esta naturaleza. En ese sentido, este trabajo va a ser Cualitativo porque se basa en entrevistas y establece un proceso ordenado de recopilación de información,

donde se han utilizado diversas fuentes académicas, legislativas y estudios relevantes en el campo de la desigualdad de género en el ámbito laboral.

1.2. Formulación del problema

¿Por qué la regulación jurídica resulta inadecuada para la erradicación de la desigualdad de género dentro del ámbito laboral en el Perú?

1.2.1. Problemas Específicos:

PE1: ¿Por qué la regulación jurídica nacional, además de la brecha salarial, no comprende más causas que originan la desigualdad de género dentro del ámbito laboral?

PE2: ¿De qué manera la Ley N° 30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, resulta una medida efectiva para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral en el Perú?

PE3: ¿Cuáles son las políticas públicas nacionales implementadas en el Perú que buscan promover la igualdad de género dentro del ámbito laboral?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General:

Analizar y comprender la regulación jurídica que resulta inadecuada para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral en el Perú.

1.3.2. Objetivos Específicos:

OE1: Analizar la problemática por la que la regulación jurídica nacional además de la brecha salarial, no comprende más causas que originan la desigualdad de género dentro del ámbito laboral.

OE2: Analizar la manera en que la Ley N° 30709, “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, resulta una medida efectiva para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral en el

Perú.

OE3: Describir las políticas públicas nacionales implementadas en el Perú que buscan promover la igualdad de género dentro del ámbito laboral.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General:

Se presenta una problemática para determinar y comprender la regulación jurídica que resulta inadecuada para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral en el Perú. Dado que, para poder establecer una regulación jurídica completa es necesario determinar las causas o factores que generan esta situación y de esa manera tratar punto a punto cada una de estas razones para poder abarcarlas dentro de la regulación jurídica del Perú para la igualdad de acceso a oportunidades entre hombres y mujeres.

1.4.2. Hipótesis Específicas:

HE1: Se considera la existencia de una problemática por la que la regulación jurídica nacional no comprende más causas debido a las cuales se origina la desigualdad de género dentro del ámbito laboral. Dado que, es posible que la regulación jurídica actual no aborde de manera suficiente todas las causas provenientes de esta problemática, esto en razón de que puede haber limitaciones en la legislación que no contemplen aspectos como los estereotipos de género arraigados en la cultura laboral, la falta de políticas públicas o la ausencia de medidas para abordar los desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral; además que, la regulación jurídica está sujeta a influencias sociales, culturales y políticas. Por ende, es posible que la falta de comprensión completa de las causas

de la desigualdad de género, y las barreras en cuanto a ello, hayan llevado a una regulación limitada en términos de alcance.

HE2: Se considera la existencia de una problemática por el cual la Ley N° 30709, “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, no contribuye de manera integral a erradicar, tanto la brecha salarial como las otras causas en tanto a la desigualdad de género dentro del mercado laboral. Puesto que, la persistencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres es una realidad ampliamente documentada en el Perú, lo que indica que existe una desigualdad de remuneración basada en el género, reflejando una falta de equidad en el trato y la valoración de las habilidades y el trabajo de las mujeres a diferencia de los hombres. Asimismo, a pesar de los avances desde la publicación de este cuerpo normativo, aún existen obstáculos y deficiencias en la regulación jurídica nacional que dificultan la erradicación de la brecha salarial, lo cual su eliminación total sigue siendo un desafío.

HE3: Existen políticas públicas de carácter nacional e internacional sobre la igualdad de género dentro del ámbito laboral implementadas en el Perú. Dado que, el gobierno peruano ha desarrollado iniciativas y programas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, estas políticas incluyen medidas para lograr reducir y/o erradicar la brecha salarial, fomentar la igualdad de oportunidades en el empleo, promover la conciliación entre el trabajo y la vida personal, prevenir y sancionar la discriminación de género en el entorno laboral. Así como también ha adoptado compromisos y acuerdos internacionales con relación a la igualdad de género, incluyendo la implementación de políticas y programas para su promoción en diferentes ámbitos, incluido el ámbito laboral.

Asimismo, se encuentran el respaldo de organismos e instituciones nacionales e internacionales que apoyan el establecimiento de políticas de igualdad de género en el ámbito laboral del país.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de Investigación:

El presente trabajo de investigación se encuentra desarrollado bajo el tipo de investigación:

Explicativo: Las investigaciones de tipo explicativo consisten en definir y detallar un concepto y buscan dar respuesta a la problemática propuesta, pueden enfocarse en determinar las causas de los hechos o incluso los efectos de la misma a través del planteamiento de la hipótesis. Asimismo, busca mostrar los aspectos de la realidad para lograr una clara comprensión utilizando métodos estructurados y completos. (Sampieri, Fernández & Baptista 2017).

De igual manera, Mousalli-Kayat (2015) expone que, una investigación de tipo explicativo tiene el propósito de relacionar las variables de estudio a través de un enlace de causa-efecto, con la finalidad de lograr dar una respuesta a la pregunta del porqué. A través de la investigación explicativa podemos interpretar y comprender el desarrollo de un fenómeno, circunstancia o evento que se manifiesta en la realidad y que muchas veces genera un problema dentro de la sociedad.

Por esta razón, expresamos que, la presente investigación es de tipo explicativo, porque nos brinda la oportunidad de obtener una información detallada y completa que busca definir y comprender las causas que conforman la problemática desarrollada en esta investigación, la cual comúnmente podemos reconocer dentro de la sociedad y que a pesar de ello no ha podido recibir una correcto tratamiento y regulación.

Básico: Con este tipo de investigación lo que se busca es instaurar nuevas premisas o conceptos para contrastarlas con las hipótesis planteadas, con el fin de ampliar

nuestros conocimientos y nuestra perspectiva acerca de la problemática desarrollada, siempre estando orientada a averiguar y conseguir toda la información posible para entender la realidad concreta, sin intervenir en el desarrollo del problema.

El autor Esteban Nieto (2018) nos explica que, este tipo de investigación nació producto de la curiosidad que sentían los filósofos por conocer los orígenes de las cosas, así como los fenómenos que se manifestaban en la sociedad, naturaleza y el pensamiento. Asimismo, expresa que, obtiene el término “básico” porque sirve como fuente para el desarrollo de una investigación aplicada o con mayor análisis instrumental.

Enfoque de Investigación

Cualitativo: Es menester hacer referencia a lo expuesto por diversos autores en relación con este tipo de enfoque.

Aranzamendi (2015) señala que, la investigación cualitativa se enfoca principalmente en la descripción y comprensión de una situación o circunstancia, a comparación de la investigación cuantitativa, enfocado en la cuantificación, predicción y control. Según el autor mencionado, en la investigación cualitativa, el conocimiento se construye en lugar de descubrirse. En este tipo de investigación, se observa, describe e interpreta periódicamente lo que se encuentra en los datos, ya sean documentales o no, y solo tiene sentido dentro de un contexto o situación específica. Los métodos cualitativos se focalizan en el contexto natural y real, bajo el cual los seres humanos interactúan y se relacionan.

Del mismo modo, Hernández-Sampieri y Mendoza (2020), manifiestan que, en las investigaciones cualitativas, pueden surgir preguntas durante todo el desarrollo de la recopilación y análisis de los datos. En ese sentido, el proceso de indagación se desarrolla de manera dinámica, moviéndose entre los hechos y su interpretación, tratándose de un

proceso más bien “circular”, en el que la secuencia no es siempre la misma y puede variar en cada estudio.

Es así que, podemos afirmar que el presente trabajo de investigación se adhiere al método cualitativo, ya que se busca comprender y profundizar en la problemática de la desigualdad de género, ello mediante una amplia información al describir datos y detalles relevantes, así como la obtención de las entrevistas proporcionadas para el desarrollo del mismo. Para lo cual, esta información se obtendrá a partir del análisis e interpretación de documentos y entrevistas, sin necesidad de manipular la información ni con medidas numéricas. Asimismo, esta información engloba los aspectos jurídicos y legales respecto a la inadecuada regulación jurídica para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral.

Diseño de Investigación

Teoría Fundamentada: Según Bonilla-García y López-Suárez (2016), la teoría fundamentada es un método de investigación que se originó en las ciencias sociales y se caracteriza por su enfoque flexible, debido a que implica la recopilación y el procesamiento de datos de manera simultánea. Bajo ese contexto, el investigador se sumerge en el área de estudio y su análisis se centra en los datos, teniendo en cuenta tanto su interpretación personal como la de los demás sujetos que se encuentren involucrados; teniendo como objetivo, fortalecer la comprensión del fenómeno social investigado.

De igual manera, Lúquez (2016) indica que, la teoría fundamentada emplea el enfoque inductivo como método cognitivo para adquirir información, llevar a cabo un análisis minucioso y sistemático, y estructurar los resultados, a su vez, la inducción analítica se sustenta en la generación de teorías o hipótesis a partir de datos concretos.

Siendo así, podemos señalar que el presente trabajo de investigación se sustenta en la teoría fundamentada como diseño de investigación, puesto que, dicho enfoque se centra en investigar la desigualdad de género en el ámbito laboral, en cuanto a aspectos jurídicos y legales; así como analizar su inadecuada regulación jurídica. Además, es importante mencionar que, se optó por este diseño debido a que la investigación se desarrolla de manera interpretativa, de modo que, se enfoca en reflexionar sobre problemas específicos que pueden ser demostrados. Al adoptar este tipo de diseño, el objetivo es conseguir un mayor nivel de conocimiento sobre el tema investigado.

2.2. Población y Muestra

Dentro de la metodología, reconocer estos elementos que se desean analizar, es uno de los aspectos esenciales de esta etapa para poder alcanzar los objetivos deseados dentro de nuestra investigación. Por esa razón, antes de conocer los componentes a estudiar, debemos definir ambos elementos y explicar en qué consisten cada uno de ellos.

En relación a la población, Arias-Gómez, Villasís-Keever & Novales (2016) nos explican que este elemento consiste en una serie de casos de manera concreta, restringida y asequible, los cuales formarán parte y tendrán relación con la serie de criterios determinados para la selección de la muestra. Asimismo, en esta etapa de la investigación, es muy importante determinar la población a estudiar, porque de esa manera los resultados obtenidos se podrán generalizar y adecuar al resto de la población, para lograr comprender la problemática en cuestión.

De esa manera, este autor manifiesta que, la población a estudiar puede estar conformada por personas, animales, plantas, eventos, fenómenos, etc. Los cuales entre sí deben guardar relación para poder desarrollar la cuestión a investigar.

La población de la presente investigación se encuentra compuesta por 6 profesionales del Derecho, especializados en Materia Laboral, y en base a 3 Normativas Internacionales que tienen relación con el tema estudiado.

Tabla 1:
Relación de Profesionales entrevistados.

Nº	Nombres y Apellidos	Profesión	Materia	Años de Servicio
1	Carlos Mendoza Garragate	Abogado	Derecho Laboral	10
2	Diana del Pilar Camisán Rodríguez	Abogado	Derecho Laboral	10
3	Magaly Bobadilla Yzaguirre	Abogado	Derecho Laboral	17
4	Marcos Alberto Suclupe Mendoza	Abogado	Derecho Laboral	20
5	Olenka Massiel García Camisán	Abogado	Derecho Laboral	10
6	Raquel Ivone Chávez Aragón	Juez	Derecho Laboral	16

Abogados especialistas en Derecho Laboral que fueron entrevistados.

Tabla 2:
Cuadro con las normatividades internacionales.

Nº	Tipo de Documento	Nombre del Documento	País	Año
1	Decreto - Ley	Real Decreto-Ley N° 6/2019	España	2019
2	Ley	Ley 1496	Colombia	2011
3	Decreto - Ley	Decreto Número 145 - Ley De Igualdad de Trato y Oportunidades	México	2010

		entre Mujeres y Hombres del Estado de México		
--	--	-------------------------------------------------	--	--

Normativas internacionales que rechazan la desigualdad de género.

Por otro lado, la muestra según Fachelli & López-Roldán (2015) establecen que, la muestra consiste en una pequeña parte o subgrupo que se obtiene a partir del conjunto denominado población, los cuales serán seleccionados a partir de una observación minuciosa, para poder determinar aquellos que guarden concordancia con el objeto de estudio, el cual permite lograr obtener los resultados que puedan evidenciar la realidad del universo investigado.

La muestra por desarrollar en el presente trabajo de investigación consistirá en la entrevista de 6 profesionales del Derecho, especializados en Materia Laboral, además del análisis de 3 Normativas Internacionales relacionadas al tema en cuestión.

Con la correcta delimitación de nuestra muestra, debemos tomar en cuenta que, la problemática comprende la realidad peruana, estableciendo medidas como la Ley N° 2898 – Ley de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, así como la presente Ley N° 30709, sobre la discriminación remunerativa, que busca un debido trato igualitario entre ambos sexos.

2.3. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES
Desigualdad de género	La desigualdad de género es un fenómeno global que afecta a las mujeres, limitando su acceso a empleos dignos y exponiéndolas a brechas salariales debido a su género (ONU, 2018).	<p>Ámbito Laboral</p> <p>Ordenamiento jurídico</p>	<p>La Ley N° 28983 – “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres”</p> <p>La Ley N° 30709 – “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”</p>	<p>Según la Encuesta Nacional de Hogares (2018), la brecha salarial entre hombres y mujeres en Perú es del 28,5%, lo que implica que el salario promedio mensual de las mujeres es sólo el 71,5% del salario de los hombres.</p> <p>Son muchas las empresas e instituciones, que aún prevalecen el género por encima de las capacidades y habilidades de cada persona.</p> <p>La falta de atención y cobertura de las diversas causas que originan la desigualdad de género dentro del ámbito laboral en el Perú.</p> <p>Las causas en las que se manifiesta esta desigualdad son: Discriminación y estereotipos de género, brecha salarial, falta de liderazgo femenino, barreras en la promoción y avance profesional, dificultades para conciliar el trabajo y vida personal, segregación laboral, maternidad y discriminación por embarazo.</p>

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el análisis de documentos y entrevistas para la recopilación de información, los cuales nos permitieron demostrar el contenido, la confiabilidad y la credibilidad de los datos obtenidos, posibilitando un estudio más completo y un análisis adecuado. Es importante destacar que, a partir de ello, se obtuvieron resultados totalmente lógicos y razonables en relación al tema investigado.

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2018) señalan que, este apartado nos permite identificar, adquirir y revisar fuentes bibliográficas y otros materiales que se basan en conocimientos e información previamente recopilados de diversas realidades de manera selectiva, con el fin de utilizarlos de manera útil para los objetivos de la investigación.

En relación a ello, los documentos a analizar son los aspectos jurídicos y legales en torno a la inadecuada regulación jurídica para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral; así como el Instrumento de Guía de Análisis Documental y la Guía de Entrevistas.

Murillo (2006) señala que, la entrevista es una técnica utilizada por el investigador para recabar información, tanto de manera oral como personalizada. Esta información se centra en eventos vividos y aspectos subjetivos de la persona, como creencias, comportamientos, opiniones o valores, bajo el contexto en materia de estudio; y puede parecer como una técnica que genera datos por sí misma, o como un complemento a otros métodos propios de la investigación cualitativa, como la observación participante y los grupos de discusión.

Respecto a los Instrumentos de Recolección de Datos utilizados para el trabajo de investigación, se encuentra la Guía de entrevistas, la cual para Arias (2020), es un recurso

esencial para formular preguntas al entrevistado, las cuales pueden variar en función del contexto, las respuestas obtenidas, el tipo de personalidad del entrevistado y el entorno en el que se lleva a cabo la entrevista. Las preguntas están inspiradas principalmente para abordar el problema de investigación y obtener información relevante sobre el tema en cuestión. Y, en cuanto a la Guía de Análisis Documental, para Rubio (2005) es un proceso intelectual que implica extraer conceptos y representaciones del contenido de un documento, con el objetivo de proporcionar el acceso a la información original. Esto abarca desde la identificación externa y descripción física del documento, como autor, título, editorial, nombre de revista y año de publicación, hasta la descripción conceptual de su contenido o temática, utilizando lenguajes de indización, como palabras clave o descriptores del glosario. La indización se relaciona con el análisis del contenido, ya que se utilizan estos lenguajes para crear índices temáticos que permiten recuperar la información de manera efectiva.

Por lo tanto, posteriormente recopilada la información, se realizará un análisis adecuado, extrayendo la información relevante. A partir de ello, se emitirán las conclusiones correspondientes que conduzcan al logro del objetivo deseado.

2.4. Limitaciones

Dentro de la presente investigación encontramos las siguientes limitaciones: El poco tratamiento y desarrollo del tema investigado, el reducido tiempo para desarrollar la investigación, las dificultades para acceder a tener una entrevista con los profesionales, el conflicto de las opiniones entre los profesionales entrevistados y la falta de coordinación para llevar a cabo la recopilación de datos por medio de las entrevistas.

2.5. Procedimiento

Es importante destacar que, el presente trabajo de investigación emplea el procedimiento de muestreo no probabilístico. Por ello, es menester señalar cómo los autores definen este tipo de procedimiento.

Para Salgado (2019), el muestreo no probabilístico es una técnica en donde el investigador recopila muestras en relación a un juicio selectivo en lugar de hacer la selección al azar. Del mismo modo, Hernández, Fernández, y Baptista (2014) señalan que, es un grupo de personas dentro de la población, en la cual la selección de los factores no se basa en la probabilidad, sino en las particularidades de la investigación o los objetivos del investigador.

Entonces, es evidente que, este tipo de procedimientos no se base en técnicas probabilísticas, ya que depende de los criterios utilizados por el o los investigadores; sin embargo, existe la amenaza de que al emplear este tipo de procedimiento no sea posible evaluar con precisión el nivel de confianza. Asimismo, se consideran informales o parciales puesto que, se fundamentan en aspectos generales relacionados con la intervención de la muestra.

Debido a su naturaleza de muestra no probabilístico, la selección de la muestra se realiza por idoneidad, ya que no se tiene acceso al marco muestral completo, sino sólo a una parte de él. En este tipo de muestra, el investigador tiene la libertad de elegir aquellas unidades que están fácilmente disponibles, sin necesidad de utilizar juicios estadísticos, lo cual permite obtener con eficacia, sin dificultades ni restricciones en comparación con otros métodos de investigación conocidos. De esta manera, la muestra empleada en este trabajo se encuentra conformado por seis especialistas en temas laborales de materia jurídica, cuya información será recopilada de manera significativa para el desarrollo de

esta investigación. En tanto a ello, se realizará un análisis documental relacionado con la misma problemática.

2.6. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se realizó tomando en cuenta los principios morales y éticos que todo ser humano debe poseer. Por esa razón, es de suma importancia acotar que desde el principio ético y con el debido respeto, se ha mencionado y explicado trabajos anteriores de ciertos autores, habiendo citado correctamente las fuentes utilizadas para evitar caer en copia o plagios. Siendo así que, la información citada fue reconocida y ubicada dentro de las referencias o citas bibliográficas, utilizando correctamente todos los criterios aplicables por las normas APA, con el fin de realizar un trabajo propio y con originalidad para evitar caer en confusiones que pudieran hacer creer al público que este trabajo ha querido apropiarse de las ideas o comentarios realizadas por otros autores.

Asimismo, cabe resaltar que, los resultados o hallazgos encontrados a través de la muestra elegida no han sido alterados o manipulados, es decir este trabajo de investigación ha tomado información concreta y veraz en torno a la realidad problemática propuesta, con el fin de obtener resultados honestos que permitan establecer conclusiones y recomendaciones idóneas y reales.

Por último, es importante establecer que, este trabajo de investigación no ha sido realizado por algún otro tercero ajeno al proyecto, ya que como estudiantes de la carrera de Derecho, hemos asumido el compromiso de llevar a cabo una investigación con la presencia de principios y aspectos éticos, con la finalidad de realizar un trabajo digno de reconocimiento y que sirva como aporte para futuras investigaciones de ámbito laboral, especialmente de esta problemática que es un tema de suma relevancia.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Resultado de la Técnica de Análisis Documental

A continuación, se desarrolla el resultado de la Técnica de Análisis Documental en relación a los objetivos propuestos.

Respecto al primer objetivo específico: Analizar la problemática por la que la regulación jurídica nacional además de la brecha salarial, no comprende más causas que originan la desigualdad de género dentro del ámbito laboral.

Sobre las causas que originan la desigualdad de género dentro del ámbito laboral, además de la brecha salarial

De acuerdo al Real Decreto-ley 6/2019 de España, asegura la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, destacando la eliminación de cualquier forma de discriminación hacia las mujeres, tanto directa como indirecta; el cual implica a la maternidad, responsabilidades familiares y estado civil. En tanto a ello, se refiere en gran medida a la problemática de la brecha salarial; y, por otro lado, al acoso sexual, discriminación por embarazo, maternidad, deberes familiares y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

En Colombia, la Ley 1496 del año 2011, busca asegurar la igualdad salarial y erradicar la discriminación de género dentro del ámbito laboral. Por esa razón es que delimitan el concepto de discriminación basándose en 2 supuestos: Discriminación Directa y Discriminación indirecta, diferenciándose principalmente porque la primera deriva por el desarrollo de la relación laboral entre empleador y trabajador, mientras que la segunda proviene de una política, normativa, criterio o práctica laboral dentro de la empresa. Asimismo, este cuerpo normativo busca introducir factores de valorización salarial con el fin de llevar un registro que permita visibilizar que cada puesto o función

realizada por los trabajadores es idónea con la retribución que perciben para evitar causas como la discriminación de género y la segregación ocupacional.

Mientras que, en México, mediante el Decreto N° 145, Ley de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres del Estado de México, tiene como objetivo prevenir la segregación por género en el mercado laboral, erradicar las diferencias salariales y fomentar el emprendimiento femenino y la valoración del trabajo, incluido el doméstico. Se persigue erradicar toda forma de discriminación, violencia, hostigamiento o acoso por razón de género.

Tabla 3:

Sobre las causas que originan la desigualdad de género dentro del ámbito laboral, además de la brecha salarial

LEYES	COINCIDENCIA	AÑADIDURA
<p>Real Decreto-ley 6/2019 (<i>España</i>); Ley 1496 del año 2011 (<i>Colombia</i>); y, Decreto N° 145/2010 (<i>México</i>)</p>	<p>Consideran que existen otras causas que originan la desigualdad de género dentro del ámbito laboral, además de la brecha salarial; tales como: Desigualdad de trato y oportunidades, prevención del acoso sexual y hostigamiento, corresponsabilidad y responsabilidades familiares, segregación ocupacional, entre otros.</p>	<p>El Real Decreto-ley 6/2019 de España se incluye en el marco legal del Código Laboral y de la Seguridad Social de dicho país, el cual también contiene una variedad de normativas, como Leyes, Reales Decretos, Órdenes y regulaciones relacionadas al ámbito laboral.</p>

En relación al segundo objetivo específico: Analizar la manera en que la Ley N° 30709, “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, resulta una medida efectiva para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral en el Perú.

Sobre si sus normativas vigentes resultan una medida efectiva para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral

Respecto al Real Decreto-ley 6/2019 de España, los hallazgos indican deficiencias sustanciales en la calidad de la regulación, al mismo tiempo que ponen de manifiesto una capacidad limitada para generar efectos positivos significativos en la reducción de la disparidad salarial, lo que a su vez confirman notables fallos en el compromiso y la administración, además de una carencia de enfoque integral hacia la cuestión que se pretende abordar. Es así que, a pesar de la existencia de esta normativa, numerosas compañías aún no han implementado los requisitos necesarios para establecer planes de igualdad; y en el caso de no cumplir con esta normativa, se considera una falta grave que podría resultar en la imposición de sanciones.

El Estado Colombiano presenta la Ley 1496 del año 2011 con el fin de garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres para erradicar cualquier tipo de discriminación, entre otros. Desde la expedición de este cuerpo normativo, a lo largo de los años, no se ha podido observar un cambio significativo en la realidad problemática de desigualdad y brecha salarial que existe en Colombia. Además, se debe de recalcar que desde su entrada en vigencia, no se ha podido implementar correctamente estas disposiciones, ya que no contaban con las herramientas necesarias para su ejecución incluso nunca fue publicado el mencionado decreto reglamentario para establecer los factores de valoración salarial, como se estableció en la mencionada ley.

En torno al Decreto N° 145, Ley de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres del Estado de México, muchos especialistas consideran que el país mexicano ha cumplido con todos los compromisos que se ha planteado en las distintas reuniones que ha llevado a cabo la ONU junto con la comunidad internacional para eliminar toda forma de discriminación laboral. Siendo así que es importante recalcar que el Estado Mexicano ha reconocido la imperiosa necesidad de proteger y garantizar el

Principio de Igualdad entre Hombres y Mujeres dentro del ámbito laboral a través de la promoción del Decreto N° 145. Sin embargo, aún existen algunas modificaciones que se deben hacer, principalmente para hacer cumplir este cuerpo normativo se requiere de la participación del Estado para incitar a las empresas y entidades de cumplir con lo ordenado sin ningún tipo de inconveniente.

Tabla 4:

Sobre si sus normativas vigentes resultan una medida efectiva para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral.

LEYES	COINCIDENCIA
<p>Real Decreto-ley 6/2019 (<i>España</i>); Ley 1496 del año 2011 (<i>Colombia</i>); y, Decreto N° 145/2010 (<i>México</i>)</p>	<p>Las tres leyes enfrentan desafíos y deficiencias en su efectividad. El Real Decreto-ley 6/2019 de España presenta deficiencias en su regulación y limitaciones para reducir la disparidad salarial. La Ley 1496 de Colombia también enfrenta dificultades en la implementación, con la falta de herramientas necesarias y un decreto reglamentario pendiente. Por otro lado, el Decreto N° 145 del Estado de México aún necesita modificaciones y una mayor participación del Estado para garantizar su cumplimiento efectivo.</p>

En cuanto al tercer objetivo específico: Describir las políticas públicas nacionales implementadas en el Perú que buscan promover la igualdad de género dentro del ámbito laboral.

Sobre las políticas públicas nacionales implementadas en el Perú que buscan promover la igualdad de género dentro del ámbito laboral

El Estado Colombiano establece, mediante la Ley 1496 del año 2011, una serie de proyectos gestionados por el Estado para velar por el cumplimiento de una retribución salarial justa y la igualdad de trato, condiciones y oportunidades laborales. Un ejemplo de ello es el acuerdo entre el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de

Concertación de Políticas Salariales y Laborales para instruir y organizar a las empresas sobre los criterios de aplicación de los factores de valoración salarial. Se planteó que al año siguiente de la expedición de La Ley 1496 de 2011, se ordenará la expedición de un decreto reglamentario para establecer reglas para elaborar y construir los factores de valoración salarial. Teniendo siempre en cuenta que, de haber conflicto entre la igualdad de retribución y la libertad contractual, siempre se dará preferencia a la primera.

De igual manera, el Estado Colombiano afianza su compromiso con estas disposiciones estableciendo Comisiones Séptimas Constitucionales, las cuales tomarán en cuenta la situación de las empresas y entidades, para elaborar un informe escrito comparando las oportunidades, condiciones laborales, remuneración y formación profesional de hombres y mujeres.

Por otro lado, el Real Decreto-ley 6/2019 de España introduce cambios relevantes en relación con la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, los cuales repercuten en los aspectos de igualdad. Asimismo, dispone la elaboración de normativas específicas para dar forma a las disposiciones establecidas en el Real Decreto-ley. Este proceso de desarrollo reglamentario se materializa mediante la promulgación del Real Decreto 901/2020, de fecha 13 de octubre, el cual aborda de manera detallada la regulación de los aspectos de igualdad, incluyendo la creación y registro de los planes de igualdad. De manera complementaria, se presenta el Real Decreto 902/2020, también emitido el 13 de octubre, el cual se concentra en establecer medidas concretas para garantizar una retribución equitativa entre mujeres y hombres.

Y, además del Decreto N° 145, Ley de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres del Estado de México, el cual implica eliminar cualquier forma de

discriminación, sin importar las circunstancias o condiciones, tanto en el sector público como en el privado, México ha ratificado acuerdos internacionales que incluyen la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo, estos compromisos obligan a los Estados involucrados a condenar y eliminar la discriminación de género, así como a establecer la igualdad entre hombres y mujeres en sus constituciones y leyes. Del mismo modo, como principales políticas públicas a nivel nacional se encuentran la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; y, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Tabla 5:

Sobre las políticas públicas nacionales implementadas en el Perú que buscan promover la igualdad de género dentro del ámbito laboral.

LEYES	COINCIDENCIA	DIVERGENCIA
<p>Real Decreto-ley 6/2019 (<i>España</i>); Ley 1496 del año 2011 (<i>Colombia</i>); y, Decreto N° 145/2010 (<i>México</i>)</p>	<p>Establecen medidas específicas para garantizar la igualdad de retribución, condiciones laborales y oportunidades; además, se evidencia una preocupación común por la necesidad de elaborar normativas reglamentarias o acuerdos que permitan la implementación efectiva de las disposiciones legales, reflejando el compromiso de sus respectivos Estados de promover la igualdad de género y combatir la discriminación laboral.</p>	<p>El Real Decreto-ley 6/2019 de España y la Ley 1496 de Colombia abordan específicamente la retribución salarial, incluyendo la creación de planes de igualdad y medidas específicas para la retribución justa y equitativa, mientras que, México se centra en una amplia eliminación de la discriminación.</p>

3.2. Resultado de la Técnica de la Entrevista

Para el desarrollo de este capítulo, se realizaron entrevistas a seis abogados especialistas en materia laboral, además del análisis de tres normativas internacionales que promueven la igualdad de género dentro del ámbito laboral.

A continuación, tenemos la Técnica de la Entrevista en relación a los objetivos planteados.

En referencia al primer objetivo específico: Analizar la problemática por la que la regulación jurídica nacional además de la brecha salarial, no comprende más causas que originan la desigualdad de género dentro del ámbito laboral.

Sobre las causas que originan la desigualdad de género dentro del ámbito laboral

Mendoza (2023) sostiene que otra de las causas que genera la desigualdad de género en el ámbito laboral es la informalidad, ya que si actualmente el Perú aproximadamente tiene un 80% informal y 20% formal en cuanto a empresas se refiere y si no trabajamos en disminuir esos porcentajes, la gente va a buscar mantenerse como sea, sea un trabajo formal o informal, entonces esa es una de las primeras causas que el especialista encuentra y por lo cual no se puede asegurar un tema igualdad de género de manera medular.

Asimismo, agrega que otra de las causas evidentemente pasa porque debemos tener una cultura donde no solamente en el ámbito laboral se promueva la equiparación entre hombres y mujeres, sino también en otros ámbitos, si es que esto no se ve reflejado en la sociedad, no vamos a poder incluir en el tema laboral. En esa misma línea, asegura que también debemos tomar más conciencia comenzando por los más pequeños, trabajar mucho en las generaciones nuevas sobre la igualdad de oportunidades, la igualdad entre varones y mujeres, si eso no está bien cimentado en la mente de los pequeños, bien difícil va a ser que más adelante lo puedan incorporar como suyo cuando sean adultos.

De igual manera, Chávez (2023) considera que sí existen otras causas por las cuales se origina la desigualdad de género. Sin embargo, no es posible determinarlas ya que, en nuestro país, más de la mitad de los trabajadores peruanos son informales y al no

estar bajo un margen normativo laboral formal entonces muchos de los derechos se ven afectados por que son las mismas personas quienes aceptan esta situación. Entonces, determina que, en base a nuestra realidad, una de las causas por la cual se genera la desigualdad de género vendría a ser la informalidad.

Por otro lado, Camisán y García (2023) se encuentran en desacuerdo con la premisa planteada estableciendo su posición de que tanto nuestro ordenamiento jurídico y sobre todo nuestra Carta Magna, protege la igualdad de género ante la Ley de manera completa y no cabe ninguna otra causa que pueda generar desigualdad de género dentro del ámbito laboral. Asimismo, Suclupe (2023) concuerda en que no se debería de regular más causas a parte de la brecha salarial que ya se encuentra establecido en nuestro ordenamiento jurídico, agregando también que lo que sucede en nuestra sociedad es que se está malinterpretando el tema de la igualdad de género por el lado de la mujer porque caemos en el populismo de que si se da más normas a favor de la mujer entonces se la está protegiendo más cuando el especialista considera que más bien es al revés, se la está desprotegiendo. Porque si observamos desde el punto de vista del trabajador, este puede ver que se encuentra más protegido; sin embargo, si nos ponemos a observar desde el punto de vista del empleador, éste decidirá optar por contratar a más hombres que mujeres ya que estas últimas se encuentran más protegidas y cuentan con más beneficios que perjudican al empleador.

Por último, Bobadilla (2023) tiene una postura más neutral estableciendo en su opinión que la regulación del ordenamiento jurídico no contempla más causas porque no hay estudios ni investigaciones cuantitativas que revisen y analicen estos temas, si bien es cierto muchas veces solamente se tiene en cuenta temas o investigaciones cuyas realidades son distintas a la nuestra y sin un seguimiento o un análisis exhaustivo

académico sobre estos temas es difícil concretar un contexto informativo que avale estas propuestas legislativas a implementar con el fin de proteger los derechos de los trabajadores.

Tabla 6:

Sobre las causas que originan la desigualdad de género dentro del ámbito laboral.

COINCIDENCIA	DIVERGENCIA	AÑADIDURA
<p>MENDOZA Y CHÁVEZ</p> <p>Concuerdan en que una de las causas que origina la desigualdad de género es la informalidad, ya que las empresas muchas veces buscan optar por esta vía para evitar cumplir con las disposiciones del Estado, lo que estaría generando que no se pueda regular correctamente la igualdad de oportunidades y derechos que deben recibir tanto hombres como mujeres.</p>	<p>CAMISAN, GARCÍA Y SUCLUPE</p> <p>Consideran que tanto la Carta Magna, así como las disposiciones normativas que emite el Estado, contemplan y abarcan todo lo referido con respecto a la desigualdad de género dentro del ámbito laboral y no cabe ninguna otra causa que necesite regulación.</p>	<p>BOBADILLA</p> <p>Mantiene una postura neutral, asegurando que no consta de más causas que originen la desigualdad de género porque nuestro Gobierno no ha investigado o analizado la realidad laboral de los trabajadores peruanos, entonces no se puede determinar que causas afectan la igualdad de oportunidades laborales que por derecho debe tener todo trabajador sin distinción de género.</p>

En lo que concierne al segundo objetivo específico: Analizar la manera en que la Ley N° 30709, “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, resulta una medida efectiva para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral en el Perú.

Sobre si la Ley 30709, la cual “prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, resulta una medida efectiva para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral.

De acuerdo a lo señalado por Camisan y García (2023), la efectividad de una ley depende de su cumplimiento y aplicación. En medida que, el derecho a demandar equiparación laboral en caso de sentir que se ha vulnerado el derecho a recibir una

remuneración igualitaria siempre ha existido, incluso antes de la promulgación de la Ley 30709. El Estado emite leyes populistas debido a la presión mediática, a pesar de que la igualdad salarial entre hombres y mujeres ya está regulada en la normatividad laboral. La Ley 30709 es parte de este ordenamiento jurídico y busca proteger esta igualdad salarial. En última instancia, cualquier ley es efectiva cuando las personas afectadas hacen uso del ordenamiento jurídico para hacer valer sus derechos.

En sentido diferente, Bobadilla (2023) señaló que, no resulta efectiva, ya que ayuda a un aspecto de la desigualdad, puesto que obliga a las empresas a ordenarse internamente, pero erradicar la desigualdad debe partir de la organización misma de la empresa, y esos otros aspectos valorativos que deben adoptarse libremente.

En tanto Suclupe (2023) sostuvo que, sí es una medida que ayuda evidentemente, ya que ayuda a equiparar remuneraciones entre ambos géneros, pero si solamente pensamos que se va a erradicar la discriminación laboral en la mujer porque se le incrementa una remuneración, considero que estamos partiendo de un concepto erróneo. Se tiene que buscar un todo en conjunto pero en mi opinión considero que no es suficiente este cuerpo normativo porque si vamos a hablar de igualdad de género, hay muchos otros ámbitos por desarrollar y una de esas metas es lograr que dichas normativas sean atractivas para que se fomente la contratación tanto de hombres como mujeres por parte del empleador y en base a su opinión considera que el Estado Peruano debe mejorar sus políticas y dar incentivos que promuevan la igualdad de género dentro del ámbito laboral en todos sus aspectos. Bajo esa misma premisa, Mendoza (2023) manifestó que, este cuerpo normativo dentro del tema legal, te da un marco sobre el cual las empresas tienen que comportarse, pero desde su óptica como profesional dentro de las empresas, puede ver que muchas veces las empresas se esfuerzan por cumplir lo mínimo de esta ley,

entonces realmente lo único que cumplen no ayuda a incentivar para que se pueda erradicar esta desigualdad. En ese orden señala que, la norma es buena en concepto, pero necesita apoyo no sólo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ni únicamente respecto al tema de fiscalizar o sancionar, sino de incentivar a las empresas, de modo que las empresas van a poder tomar ello de manera más natural.

Asimismo, Chávez (2023) asegura que, con la creación de La Ley 30709, el estado peruano demostró su preocupación en proteger los derechos laborales con igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, esto no significa que dicha medida se esté aplicando correctamente o que haya tenido un impacto positivo en nuestra realidad laboral. Aclara que, si bien es cierto, dicha normativa sirve como una ayuda para que no exista una discriminación salarial pero no resulta aplicable o eficaz por la sencilla razón de que no incentiva o genera motivación en las empresas para cumplir con esta normativa. De igual manera, como su opinión considera que la Ley 30709 es el inicio de una medida que si se modifica, a largo plazo podría ser una prevención eficaz para la discriminación de género en el ámbito laboral.

Tabla 7:

Sobre si la Ley 30709, la cual “prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, resulta una medida efectiva para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral.

COINCIDENCIA	DIVERGENCIA	AÑADIDURA
<p>SUCLUPE, MENDOZA, BOBADILLA Y CHÁVEZ</p> <p>Aseguran que la implementación de esta Ley es un reconocimiento del derecho a la igualdad laboral entre hombres y mujeres. Sin embargo, esto no significa que dicha ley sea eficaz, ya que requiere de un pequeño</p>	<p>CAMISAN Y GARCÍA</p> <p>En base a su opinión, consideran que La Ley 30709 es una medida que cumple con el objetivo para el que fue creada y que cualquier ley llega a ser efectiva siempre y cuando es usada correctamente para proteger los derechos de la persona que</p>	<p>SUCLUPE</p> <p>Determina que, al modificar dicha normativa, no solamente se deben de dar más facilidades a un solo género, sino que se debe buscar la igualdad de oportunidades en conjunto y dentro de todos los ámbitos para que de esta manera se</p>

<p>incentivo hacia los empleadores para que ellos quieran acatar dicha normativa y puedan ordenarse internamente para evitar perjudicar los derechos de los trabajadores.</p>	<p>la invoca.</p>	<p>pueda evitar caer en una discriminación indirecta.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	-----------------------------------------------------------

En lo que se refiere al tercer objetivo específico: Describir las políticas públicas nacionales implementadas en el Perú que buscan promover la igualdad de género dentro del ámbito laboral.

Sobre las políticas públicas nacionales implementadas en el Perú que buscan promover la igualdad de género dentro del ámbito laboral.

Camisan y García (2023) coinciden en mencionar a nuestra Carta Magna y el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, ello en razón que, en primera línea se encuentra nuestra Constitución que promueve la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación, e incluso en abril de 2019, mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, el Estado peruano aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) y dentro de sus objetivos está i) Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones, ii) Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres. Y, iii) Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres. Y, por otro lado, Bobadilla (2023) considera que la implementación de la política de trabajo decente de la OIT encierra todas las políticas que busquen generar un trabajo que respete las normas y principios laborales. Asimismo, Mendoza (2023) menciona la Ley 30709 en razón que, es la que incentiva a que las empresas establezcan funciones y categorías, donde las brechas salariales no se vean, por el contrario, dentro de un criterio ontológico busca que haya una equiparación entre hombres y mujeres, lo que resulta muy importante. Sin embargo, ayudaría más que

tanto el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como los demás Ministerios vinculados a este tema, puedan realmente incorporar estas medidas como incentivos para las empresas. Es decir, si una empresa adopta o cumple con la norma, está bien que cumpla con la ley, pero dentro del contexto que venimos trabajando, es importante incentivar ello, de modo que vea un beneficio tangible (reducción de impuestos, acceso a préstamos por parte del gobierno, etc.), que las empresas vean que ello se materialice.

A diferencia de Suclupe (2023), quien considera que aún no hay unas buenas políticas públicas nacionales que promuevan la igualdad de género, hay normas que considera que son meramente populistas porque no hay una verdadera política en la cual se tenga que proteger el principio de igualdad del trabajador y a la vez se le otorgue alguna facilidad o garantía al empleador, porque lo que se debe de pensar es bajo el contexto de nuestra realidad que es la informalidad laboral y si nosotros queremos llegar a una formalidad laboral, el Estado Peruano debe otorgar las herramientas necesarias al empleador para que considere atractivo contratar a un hombre o un mujer sin fijarse o tomar como característica esencial su género al momento de contratar. Es por ello que, no considera que el Estado Peruano genere políticas buenas cuando sólo beneficia a una de las partes, sino que se debe pensar en ambas para así poder llegar a un buen desarrollo de estos temas. De igual manera, Chávez (2023) asegura que, en su experiencia trabajando en el sector público, no ha podido observar una política pública que resulte efectiva para promover la igualdad de género dentro de las empresas e instituciones del Estado. Si bien es cierto, existe una Ley que prohíbe la distinción en la remuneración entre hombres y mujeres, pero la especialista no considera que abarque muchos aspectos. Asimismo, aclara que esta normativa vigente no resulta eficaz por que se está afectando a las empresas formales, invitándolas a volverse informales para evitar cumplir con esta

disposición, y propone que se podría crear una política pública que otorgue un beneficio a las empresas o instituciones que demuestren que están promoviendo la igualdad de género en sus áreas laborales, estos incentivos vendrían a ser evaluados por el Estado para lograr que las empresas quieran aceptar las disposiciones normativas laborales.

Tabla 8:

Sobre las las políticas públicas nacionales implementadas en el Perú que buscan promover la igualdad de género dentro del ámbito laboral

COINCIDENCIA	DIVERGENCIA	AÑADIDURA
<p style="text-align: center;">CAMISAN, GARCÍA, MENDOZA</p> <p>El Estado implementó la Ley 30709 para erradicar la desigualdad de género, así como también se creó la Política Nacional de Igualdad de Género, la cual garantiza la igualdad de oportunidades y protege los derechos laborales de las mujeres con el fin de eliminar la discriminación de género.</p>	<p style="text-align: center;">SUCLUPE Y CHÁVEZ</p> <p>El Estado aún no tiene unas políticas públicas que sean efectivas y que ayuden a erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral. De manera que, las que se tienen vigente solo provocan que el empleador se vea perjudicado y busque optar por convertirse en informal cuando lo que se debería procurar es en buscar un equilibrio que busque beneficiar tanto al trabajador como al empleador para que se promueva esa política de igualdad de oportunidades sin distinción de género.</p>	<p style="text-align: center;">BOBADILLA Y MENDOZA</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como los demás Ministerios vinculados a este tema, deben buscar la manera de realmente incorporar estas medidas como incentivos para las empresas como por ejemplo a través de reducción de impuestos, acceso a préstamos por parte del gobierno, etc. Así como también, se debería considerar la manera de implementar las políticas de trabajo decente de la OIT, las cuales servirían de ayuda para contrarrestar esta realidad.</p>

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

En el presente capítulo realizamos la discusión de los resultados obtenidos generando una interpretación de los mismos, los cuales son producto de la pregunta de investigación o hipótesis. Es así que, en este capítulo de discusión llevamos a cabo comparaciones, y cotejamos nuestros resultados con los objetivos específicos planteados, así como también explicamos estos resultados.

En ese aspecto, comenzamos realizando una interpretación comparativa, en donde se discuten los resultados alcanzados mediante la aplicación de instrumentos documentales. Siendo así que, al tener 3 resultados vinculados a 3 objetivos específicos, entonces se obtendrían 3 discusiones, tales como:

Discusión N° 1: Sobre la base de los resultados obtenidos, esta discusión se desarrolla en base al resultado N° 1, que se encuentra directamente relacionado con el objetivo específico N° 1, el cual estaba orientado en: “Analizar la problemática por la que la regulación jurídica nacional además de la brecha salarial, no comprende más causas que originan la desigualdad de género dentro del ámbito laboral”. Estos resultados fueron extraídos gracias al empleo de instrumentos (leyes internacionales y entrevistas), los cuales permitieron analizar la problemática que gira en torno al objeto de esta investigación.

Se realizó el análisis de 3 leyes internacionales, las cuales se observan desde la Tabla N° 3 hasta la Tabla N° 5, obteniendo de ellas una noción en común muy interesante. Por otro lado, se obtuvo que, en la entrevista realizada a los profesionales especialistas en materia laboral, Mendoza y Chavez sostienen que, una de las principales causas que

genera desigualdad de género dentro del ámbito laboral es la informalidad, la gran mayoría de trabajadores que se encuentran inmersos dentro de esta situación no cuentan con la protección y beneficios que ofrece el régimen laboral formal, lo cual implicaría una afectación a los principios y derechos fundamentales del trabajador, ocasionando la transgresión e inaplicación del derecho a la igualdad de oportunidades, por el hecho de preferir un género por encima de otro. Como oposición, Camisán y García muestran su inconformidad con la premisa planteada, asegurando que no existe alguna otra causa que se deba regular, ya que tanto nuestra Carta Magna como nuestro ordenamiento jurídico, protege la igualdad de género en todos sus ámbitos y eso se puede ver reflejado en nuestra normativa vigente. De igual manera, Suclupe coincide con esta oposición, mencionando que, nuestro ordenamiento jurídico no debería incluir y regular más causas para erradicar la desigualdad de género, porque podría generar una discriminación indirecta hacia uno de los géneros, ya que muchas veces se desnaturaliza el tema de igualdad de género, ocasionado que los operadores del derecho promuevan legislaciones populistas para satisfacer los deseos de la población sin siquiera ponerse a analizar cual podría ser la solución correcta a las necesidades de los ciudadanos. De manera que, el especialista considera que al regular y establecer más causas que equiparen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres podría provocar que el empleador sea más riguroso y considere seriamente la distinción de trabajadores por razón de género. Por otro lado, Bobadilla se posiciona en una zona neutral, estableciendo que, si el ordenamiento jurídico no establece más causas para erradicar la desigualdad de género es debido a que no hay estudios o investigaciones cuantitativas que abarquen estos temas y que puedan dar unas propuestas estimadas que ayuden a mitigar el problema de la desigualdad de género dentro del ámbito laboral. Sin duda alguna, asegurar la igualdad de género dentro del ámbito laboral, es una responsabilidad que recae sobre el empleador,

bajo la supervisión de las entidades públicas competentes, tal como establecen los autores y las normativas internacionales para que de esa manera se respeten y se cumplan los derechos laborales propios del trabajador peruano. Por lo antes mencionado, la normativa vigente que regula una de las causas de la desigualdad de género en nuestro país, la Ley 30709 en comparación con las leyes internacionales analizadas en el presente de trabajo de investigación, ha dado cuenta de que existen otras causas que no se encuentran dentro de nuestra normativa vigente, la cual prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres. Entonces siguiendo esa línea, sería ideal evaluar porqué otros estados han implementado más causas que aseguran y protegen la igualdad de género para sus trabajadores, como es el caso de las leyes internacionales que se han podido analizar en la presente investigación.

Discusión N° 2: Sobre la base de los resultados obtenidos, esta discusión se desarrolla en base al resultado N° 2, que se encuentra directamente relacionado con el objetivo específico N° 2, el cual estaba orientado en: “Analizar la manera en que la Ley N° 30709, “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, resulta una medida efectiva para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral en el Perú”. Estos resultados fueron extraídos gracias al empleo de instrumentos (leyes internacionales y entrevistas), los cuales permitieron analizar la problemática que gira en torno al objeto de esta investigación.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede precisar que, respecto a la tesis de Suclupe, Mendoza, Bobadilla y Chávez, señalan que la puesta en práctica de esta normativa es una forma de validar el principio de igualdad laboral entre hombres y mujeres; y, aunque la implementación de la ley reconoce la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral, su eficacia depende en gran medida de la disposición de los

empleadores para cumplirla. No obstante, esto no implica necesariamente que la ley sea efectiva, dado que se necesita un incentivo para motivar a los empleadores a cumplir con estas regulaciones y reorganizar internamente sus operaciones con el fin de respetar los derechos de los trabajadores. En contraste, la tesis de Camisán y García argumentan que la Ley 30709 logra cumplir con su propósito original y que, en general, cualquier ley se vuelve efectiva cuando se aplica adecuadamente para garantizar y salvaguardar los derechos de las personas que hacen uso de ella. Por otro lado, por añadidura cabe mencionar lo contemplado por Suclupe, en el cual señala que al modificar esta regulación, el objetivo no es simplemente favorecer a un género en particular, sino garantizar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, con el propósito de prevenir cualquier forma de discriminación indirecta; por lo tanto, se estaría orientando de manera más amplia y no exclusiva. Ahora bien, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019 de España; la Ley 1496 del año 2011 de Colombia; y, el Decreto N° 145/2010 de México, estas aún enfrentan desafíos que dificultan su aplicación efectiva, ya sea debido a problemas de regulación o ciertas limitaciones que no logra reducir de manera adecuada la disparidad salarial, falta de herramientas necesarias o la necesidad de ajustes y una mayor participación gubernamental. En ese mismo orden, en el contexto peruano, de acuerdo con la Ley 30709, la cual “prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, se busca principalmente evitar la ocurrencia de situaciones de discriminación salarial entre hombres y mujeres a través de la implementación de una política de remuneración. A pesar de que la intención de la ley es evidente y se orienta a la protección contra la discriminación de género, se plantea la posibilidad de que las responsabilidades y requisitos contemplados en la ley podrían aplicarse de manera más amplia, y sin limitarse exclusivamente a la desigualdad salarial. No obstante, se ha podido observar que, en la mencionada ley no se contribuye de manera efectiva a prevenir casos de

discriminación salarial entre hombres y mujeres, es decir, no establece acciones directas para abordar situaciones específicas que conlleva esta problemática; y, en consecuencia, se podría argumentar que su alcance y enfoque no son lo suficientemente precisos para abordar este problema de manera completa. Sobre esta misma problemática, Bobadilla sostiene que, esta medida no logra ser eficaz, ya que solo aborda un aspecto de la desigualdad, tratando de señalar que la legislación puede ser de tal modo insuficiente para abordar completamente la desigualdad de género en el ámbito laboral. Basándonos en lo antes mencionado, si nos referimos a la promulgación de la Ley, Camisán y García ponen en manifiesto que, el derecho a reclamar igualdad salarial en caso de sentir que se ha violado el derecho a recibir una remuneración igualitaria ha estado presente en la legislación laboral, incluso antes de la aprobación de la Ley 30709, y que esta última fue creada por el Estado en respuesta a la presión mediática, a pesar de que la igualdad salarial entre hombres y mujeres ya estaba regulada en las leyes laborales existentes, es así que la Ley 30709 se incorpora al marco legal preexistente con el propósito de fortalecer y proteger aún más esta igualdad salarial. Entonces, por lo expuesto, resulta importante destacar que, el Perú ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) -en adelante Convención- en 1982, sin reservas; esta convención no solo está directamente relacionada con la erradicación de la discriminación hacia las mujeres, sino que también establece un estándar internacional que debería haber impulsado avances normativos en diversas áreas, incluyendo la discriminación salarial. Sin embargo, a pesar de que el Estado peruano ha estado comprometido con esta convención durante un poco más de tres décadas, no se ha logrado un progreso significativo en la reducción de las brechas salariales, lo que indica un estancamiento. Por tanto, a pesar de contar con una Convención que forma parte de la legislación nacional, no se han producido mejoras sustanciales en la igualdad salarial

entre hombres y mujeres. La falta de avances reales en esta área sugiere una deficiencia en la implementación efectiva de las disposiciones de la Convención y una falta de compromiso político para abordar la discriminación de género en el ámbito salarial; por lo que, en consecuencia, es fundamental que el Estado implemente otras medidas complementarias, ya que la disparidad salarial es solo una parte de un conjunto de factores que contribuyen a la discriminación de género en el mercado laboral, de hecho, es necesario evaluar no solo las políticas de remuneración, sino también otros aspectos cruciales en la relación laboral, tales como el acceso al empleo, la gestión dentro del lugar de trabajo, las oportunidades de ascenso en la estructura jerárquica de la empresa, y la promoción de roles equitativos, como la implementación de licencia por paternidad, entre otros factores; ergo, queda claro que, si bien la igualdad salarial es un paso significativo, lograr una igualdad de género completa en el ámbito laboral implica abordar una serie de factores más allá de la remuneración, y el Estado debe considerar medidas adicionales para promover un ambiente laboral equitativo.

Discusión N° 3: Sobre la base de los resultados obtenidos, esta discusión se desarrolla en base al resultado N° 3, que se encuentra directamente relacionado con el objetivo específico N° 3, el cual estaba orientado en: “Describir las políticas públicas nacionales implementadas en el Perú que buscan promover la igualdad de género dentro del ámbito laboral”. Estos resultados fueron extraídos gracias al empleo de instrumentos (leyes internacionales y entrevistas), los cuales permitieron analizar la problemática que gira en torno al objeto de esta investigación.

Respecto a los hallazgos obtenidos a través de las seis Guías de entrevistas, se puede puntualizar que, respecto a lo señalado por Camisán, García y Mendoza, la Ley 30709 se promulgó con el propósito de eliminar la desigualdad de género, y que a su vez,

se desarrolló la Política Nacional de Igualdad de Género, teniendo como objetivo asegurar la igualdad de oportunidades y preservar los derechos laborales para combatir la discriminación de género. Por el contrario, Suclupe y Chavez, refirieron que el Estado no cuenta con políticas públicas eficaces para combatir la desigualdad de género en el ámbito laboral, y las políticas existentes a veces perjudican a los trabajadores, llevándolos a la informalidad, es así que, en su lugar, se necesita buscar un equilibrio que beneficie tanto a los trabajadores como al empleador, promoviendo de manera más efectiva la igualdad de oportunidades independientemente del género. Y, como añadidura, Bobadilla y Mendoza, se dirigen al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y otros Ministerios relacionados, indicando que deben encontrar formas concretas de incorporar incentivos para las empresas; así como, sería beneficiosa la implementación de políticas de trabajo decente de la OIT para abordar esta situación de desigualdad de género en el ámbito laboral de manera más efectiva.

De igual manera, se llevó a cabo el análisis de la legislación correspondiente a la normativa de países que contienen la figura jurídica de las políticas públicas nacionales que fueron implementadas para promover la igualdad de género dentro del ámbito laboral, siendo estos los países, Perú, España, Colombia y México, de acuerdo con su Ley 30709 “Ley que prohíbe la discriminación salarial entre hombres y mujeres”, Real Decreto-ley 6/2019, la Ley 1496 del año 2011 y el Decreto N° 145/2010, respectivamente. En efecto, a partir de la Tabla N° 05, se puede observar que los resultados derivados de la comparación de la legislación nos indican que tales normativas coinciden con el establecimiento de medidas específicas para garantizar la igualdad laboral, reglas y acuerdos para cumplir disposiciones legales. No obstante, cabe resaltar que, España y Colombia abordan precisamente la retribución salarial, mientras que, México se enfoca

de manera generalizada a la eliminación de la discriminación. En ese sentido, en nuestro país, se han producido modificaciones significativas en las leyes con el objetivo de mejorar la situación laboral en igualdad de género, no sin antes señalar que, la Constitución Política del Perú de 1993 desarrolló la igualdad como un derecho fundamental, proporcionando así la base para el marco legal, las instituciones y las políticas públicas destinadas a garantizar que tanto mujeres como hombres tengan igualdad en términos de derechos, dignidad, desarrollo, bienestar y autonomía. Asimismo, parte de ello se establecen tres leyes específicas, las cuales son la Ley 28983 “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”, la Ley 30709 “Ley que prohíbe la discriminación salarial entre hombres y mujeres” y la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral en el Trabajo, cuyos lineamientos deben aplicarse en los centros de trabajo.

En definitiva estas leyes y políticas se basan en la Constitución y buscan garantizar la igualdad de género y la igualdad salarial en el Perú. Asimismo, parte de las políticas públicas en nuestro país, es pertinente mencionar al Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración - 1951 y el Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) - 1958. Dicho esto, cabe anunciar el Plan Nacional de Igualdad de Género, el cual se desarrolla conforme a la Ley 28983 de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, en donde este último establece que es deber del Estado peruano promover la igualdad de género y garantizar que las personas, sin distinción de género, puedan ejercer sus derechos. Siendo así que, el PLANIG se presenta como la herramienta concreta para cumplir con este mandato, abordando los obstáculos que impiden la igualdad de género en el país. No obstante, las Leyes N° 28983 y N° 30709 no cubren por completo todas las áreas relacionadas con la desigualdad de género, sin embargo, esto no exime al Estado de

la responsabilidad de presentar proyectos de ley, reformas o políticas públicas que aborden esta problemática; es decir, el Estado debe tomar medidas adicionales para combatir la desigualdad de género, a pesar de la existencia de estas leyes. Entonces, es fundamental destacar la necesidad de avanzar en la implementación de políticas públicas que las organizaciones puedan adoptar para la mejora de condiciones de los trabajadores en igualdad de género, permitiendo su desarrollo tanto personal como profesional. En respuesta a esta situación, la Organización Internacional del Trabajo introdujo a finales de los años noventa el concepto de "trabajo decente", que tiene como objetivo asegurar que todas las personas, sin importar su género, tengan empleos que respeten sus derechos y principios laborales, siendo fundamentales para el desarrollo del mismo. Esto incluye un salario justo y equitativo, sin discriminación, y teniendo en cuenta aspectos como la protección social, el diálogo entre los actores involucrados y la cooperación entre trabajadores, empleadores y el gobierno.

4.2. Implicancias

Una vez realizado lo referente a la interpretación comparativa, ahora corresponde describir las diferentes implicancias del presente trabajo de investigación.

Implicancia Teórica:

La investigación ha pretendido demostrar la inadecuada, escasa y deficiente normativa y políticas públicas vigentes, que pretenden velar por la igualdad de género dentro del ámbito laboral, como por ejemplo en el caso del primero, la promulgación de la Ley 30709, en comparación a la realidad laboral actual, para ello se estudió la doctrina, las estadísticas, tanto leyes como investigaciones internacionales y las bases teóricas con respecto a la desigualdad de género y sus causas, ya que como bien es sabido actualmente

en el Perú solo se encuentra regulada la discriminación remunerativa o brecha salarial, como una de las causas que se ha podido identificar dentro de nuestra normativa. Sin embargo, mediante un análisis profundo y propuestas de aplicación se podrían regular más causas que permitan mitigar los estragos que genera la desigualdad de género en la realidad laboral de nuestro país; asimismo, las entidades públicas pertinentes deben de gestionar incentivos que motiven a los empleadores de cumplir con las normativas vigentes y las que se puedan presentar. De manera que, el desarrollo de esta investigación implicó evidenciar la inadecuada regulación jurídica en el Perú y dar a conocer otras causas que no se encuentran reguladas dentro de nuestro ordenamiento jurídico, enfatizando que, el presente trabajo de investigación brinda información sobre el análisis comparativo entre la normativa vigente y la realidad laboral con la finalidad de aportar como referentes a futuras investigaciones que deseen ahondar en el tema y proponer modificaciones legislativas.

Implicancia Práctica:

Bajo ese aspecto, se ha logrado demostrar que, mediante la aplicación de los instrumentos documentales como las legislaciones internacionales y las entrevistas, los cuales tomaron un rol fundamental dentro de la investigación por que sirvieron como cimiento para recoger, examinar y registrar la información y evidencias necesarias que den sustento a nuestra hipótesis acerca de que nuestra normativa reconozca más causas que generan la desigualdad de género con la finalidad de analizarlas y establecer normativas que mitiguen esta problemática, pues la única causa de desigualdad de género que se encuentra identificada y regulada en nuestro ordenamiento jurídico es la brecha salarial y se encuentra dentro de la Ley 30709. Sin embargo, la información que contiene dicha normativa resulta inadecuada, escasa e ineficaz, ya que no se ha obtenido los

resultados esperados como se puede evidenciar en los datos estadísticos recogidos por entidades privadas y públicas, por lo cual se necesita que analice y se gestione la manera de regular más causas, con el fin de erradicar la desigualdad de género y a la vez se establezcan políticas públicas que motive a los empleadores a cumplir con estas disposiciones, otorgando oportunidades laborales sin distinción de sexo.

Implicancia Metodológica:

En el análisis de los métodos que fueron empleados en la presente investigación, se ha podido observar un cambio sustancial. Los métodos cualitativos que predominan en el estudio se mostraron efectivos y entendibles, puesto que facilitaron la obtención de resultados en investigaciones de naturaleza jurídica. En ese sentido, puede apreciarse una creciente importancia de los métodos cualitativos, posiblemente debido a su capacidad para captar la dinámica de ciertos fenómenos en su contexto. Esto es, particularmente relevante por su fluidez y por un elevado nivel de análisis inductivo.

4.3. Limitaciones

La presente tesis de investigación presentó las siguientes limitaciones: La falta de información e investigación con respecto al tema tratado, la dificultad de acceder a una entrevista con los profesionales especializados en el tema, y el prolongado tiempo en la recolección de datos por medio de las entrevistas.

4.4. Conclusiones

Habiendo concluido el análisis de las implicaciones ya mencionadas, es importante hacer referencia a la presentación de las conclusiones derivadas de nuestras deliberaciones relacionadas con nuestros objetivos generales y específicos. En ese

sentido, podemos destacar lo siguiente:

Primera Conclusión: Se puede asegurar que, del análisis de las fuentes documentales se determina que existen otras causas por las cuales se genera la desigualdad de género que deberían ser reconocidas y reguladas por nuestro ordenamiento jurídico, así como hemos podido observar la regulación de las mismas por parte de normativas internacionales a través de la aplicación de la legislación comparada. Asimismo, los especialistas entrevistados en su mayoría concuerdan que deberían regularse otras causas para evitar que se siga dando esta disparidad de oportunidades entre hombres y mujeres, de manera que, puedan reconocer al trabajador por sus aptitudes y conocimientos dejando de lado su género. Por lo tanto, esta conclusión se encuentra en su mayoría respaldada a través de la aplicación de la legislación comparada, donde hemos podido observar la legislación de España, México y Colombia, en las cuales dan mayor énfasis y análisis a las causas que generan la desigualdad de género con el fin de darles un tratamiento y regulación que permita mitigar sus consecuencias en la realidad laboral de sus ciudadanos. Es así que, para lograr una plena igualdad de género en el ámbito laboral, es esencial que el Estado peruano contemple medidas adicionales que aborden no sólo la brecha salarial, sino también otras causas determinantes, tales como las barreras de acceso al empleo, segregación laboral, dificultades para conciliar el trabajo y vida personal, la falta de oportunidades de ascenso en la estructura jerárquica de la empresa, la promoción de roles y cargos equitativos, entre otros.

Segunda Conclusión: Es posible decir que, producto del análisis de fuentes documentales y la aplicación de entrevistas a profesionales especializados en el Derecho laboral hemos llegado a la conclusión que nuestra regulación jurídica nacional no comprende más causas que permitan erradicar la desigualdad de género principalmente

porque en nuestro país prima la informalidad y nuestro gobierno aún no ha encontrado una solución a esta problemática. Es debido a ello que, muchos empleadores se aprovechan de esta situación para transgredir los derechos laborales de los ciudadanos y como los mismos trabajadores aceptan estar bajo este régimen, no se puede evitar que se den casos de desigualdad de género. Por otro lado, si bien el Gobierno Nacional no tiene control sobre los empleadores y trabajadores informales, a esto se le suma que tampoco existen investigaciones cuantitativas ni estudios que analicen esta situación, ya que no consideran que sea relevante para nuestro ordenamiento jurídico.

Tercera Conclusión: Puede afirmarse que, en vista del análisis efectuado por algunos profesionales de la abogacía y la magistratura, la Ley N° 30709 - “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” no se rige como una medida efectiva, por lo que resulta inadecuada para la erradicación de la desigualdad de género dentro del ámbito laboral en el Perú, en razón de que si bien es un paso en la dirección correcta, aún se refleja un esfuerzo por abordar esta problemática, puesto que su efectividad se ve limitada por varios factores, en tanto carece de medidas específicas para abordar con precisión situaciones de discriminación salarial; y su alcance, al ser amplio, dificulta su aplicación efectiva.

Cuarta Conclusión: Es posible decir que, a través del análisis de fuentes documentales, y entrevistas con algunos profesionales, se han identificado las políticas públicas nacionales implementadas en el Perú que buscan promover la igualdad de género dentro del ámbito laboral. En ese sentido, se destaca la importancia de nuestra Carta Magna, que establece un marco fundamental para garantizar la igualdad de género y la igualdad salarial en el país. Entre las legislaciones clave que han surgido, se encuentra la Ley N° 30709 - “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, la

Ley 28983 - “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”, la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral en el Trabajo y el Plan Nacional de Igualdad de Género. Asimismo, el compromiso internacional del Perú se manifiesta en su ratificación de convenios, tales como el Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración (1951) y el Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958), ello en tanto a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). No obstante, aun así estas legislaciones y políticas públicas, aunque significativas, no abordan por completo todos los aspectos determinantes en cuanto a la problemática en cuestión, por lo que se requiere el compromiso continuo de los empleadores, trabajadores, el Estado y otras entidades involucradas para abordar de manera integral este desafío y lograr una igualdad de género efectiva en el ámbito laboral del Perú. Por lo que se requiere, la implementación de políticas públicas específicas que impulsen la igualdad de género en los centros laborales, teniendo en cuenta que dichas políticas no sólo se obliguen a cumplirse, sino que además de ello, se impulse a través de incentivos tanto a los trabajadores como a los empleadores, y así estos últimos puedan cumplir por voluntad propia las disposiciones de nuestro gobierno.

REFERENCIAS

- Aguirre, C. (2020). *El mercado laboral en España y sus desigualdades de género*. Universidad de La Laguna, España. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/21470>
- Aguirre, M. (2019). *La Igualdad de género en el Derecho Laboral Español*. Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/29086>
- Alcañiz, M. (2017). Trayectorias laborales de las mujeres españolas. Discontinuidad, precariedad y desigualdad de género. *Sistema de Información Científica Redalyc*, 46, 244-285. Guadalajara, México: Revista de Estudios de Género. La ventana. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88452017010>
- Aranzamendi, L. (2015) Investigación Jurídica. 2ª edición. Lima, Perú: Ed. Jurídica Grijley.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Arteaga Aguirre, C., & Abarca Ferrando, M. (2018). Tensiones, limitantes y estrategias de género en mujeres trabajadoras de grupos medios, obreros y populares en Chile. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 288.
- Bonilla-García, Miguel Ángel, & López-Suárez, Ana Delia. (2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. *Cinta de moebio*, (57), 305-315.

- Cano Joaquín, C. (2016). LOS EFECTOS DE LA LEY DE IGUALDAD EN LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA . *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 149-172.
- Chura Mendoza, S. (2022). *El enfoque de género en la desigualdad de los trabajadores en los cargos ocupacionales de la Municipalidad Distrital de Desaguadero*. Universidad Privada San Carlos, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC%20S.A.C./56>
- Costa Ribeiro, C. A. (2016). Desigualdades de gênero no ensino superior e no mercado de trabalho no Brasil: uma análise de idade, período e coorte. *Revista Sociedade e Estado*, 301-323.
- Cruz Sotelo, G. A. (2018). Principio de equidad de género en el ámbito laboral. *DIGNITAS* 35, 131-158.
- Cruz, I. J. (2018). Desigualdad numérica entre hombres y mujeres en los consejos de administración en grandes empresas mexicanas. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 282-311.
- Delgado Reyes, A. (2020). *Desigualdades de Género entre el profesorado de la Universidad de La Laguna*. Universidad de La Laguna, España. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/20229>
- Díaz Alfonso, L. J., & Vega Gonzáles, C. B. (2018). *Trabajo decente para la mujer en América Latina: Estado del arte*. Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia. Obtenido de <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/380>
- Estrada Peláez, S. (2021). *La desigualdad de género, desfavorable a la mujer, en cuanto a las oportunidades de trabajo en el sector privado en Colombia, durante el*

periodo de 2016 a 2021. Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9794>

Guzmán, D. (2021). Brechas de Género en la educación superior en Chile y su impacto en la segregación laboral. Una Revisión Sistemática de la Literatura. *International Journal for 21st Century Education, Vol. 8(1)*, 47-67. Obtenido de <https://journals.uco.es/index.php/ij21ce/article/view/13650>

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. 6ta Edición Sampieri. Soriano, RR (1991). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdés.

Horna Torres, J. (2016). DESIGUALDAD EN EL TRABAJO. *Revista Jurídica “Docentia et Investigatio”*, 167-175.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.

Kon, A. (2013). Características del mercado laboral regional en Brasil: un abordaje de las divergencias de género. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 183-204.

Llamas Rembao, L. I., Huesca Reynoso, L., & Gutiérrez Flores, L. (2019). Desigualdad y justicia en la remuneración por género en México y la frontera norte. *Revista Análisis económico*, 91-112.

Loiola Benigno, G. O., Mota Vieira, D., & de Oliveira, J. E. (2021). DESIGUALDADE DE GÊNERO NOS ESTADOS BRASILEIROS E ANÁLISE DOS STAKEHOLDERS DO CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA MULHER. *Revista de Administração Pública*, 483-501.

- López Sánchez, R. (2020). Situación actual sobre la violencia política de género en México: Estereotipos que dificultan el derecho político de la mujer de acceder a cargos públicos. *Nuevo Derecho*, 1-15.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). El diseño de la muestra. *Metodología de la investigación social cuantitativa*.
- Lúquez, P. (2016). La Teoría Fundamentada: precisiones epistemológicas, teórico-conceptuales, metodológicas y aportes a las ciencias. *Revista CUMBRES*. 2(1) 2016: pp. 101 - 114.
- Márquez Vázquez, I. (2020). *Estudio de la desigualdad de genero en el mercado laboral*. Universidad Pontificia Comillas, España. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/38135>
- Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y diseños de investigación cuantitativa. *Revista researchgate*.
- Moreno, G., & Cebrián, I. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social*, 47-63.
- Nieto, E. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*, 2.
- OIT. (6 de MARZO de 2023). *OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_869932/lang--es/index.htm
- Orcasita, L., Yoshioka, A., Alonso, A., Heller, L., Grandjean, S., Paludi, M., & Gómez Sejnau, V. (2022). Avances en las prácticas de igualdad de género en organizaciones de América Latina. Revisión de literatura. *Cuadernos De Administración*, 35. Obtenido de <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao35.apigo>

- Pérez-Romero, M. E., Flores-Romero, M. B., & Jiménez-Islas, D. (2021). Ingresos económicos de mujeres frente a hombres por actividad económica en México. *Nova scientia*, 1-19.
- Ramos Barroso, C. I., & Bolivar Restrepo, M. C. (2020). BRECHA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO EN TIEMPOS DE LA COVID-19. *Revista Semestre Económico*, 285-312.
- Rodríguez-González, L. (2021). *Equidad de género en el ámbito laboral en Colombia*. Universidad Católica de Colombia, Colombia. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10983/25808>
- Rovetto Gonem, F. (2013). PERCEPCIONES SOBRE DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL TRABAJO PERIODÍSTICO. *Global Media Journal México*, 54-73.
- Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 48-55.
- Torralla Carrasco, E. (2020). *La desigualdad de género en el mundo de la empresa*. Universidad de Zaragoza, España. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/101095>
- Torrecilla, J. M. (2006). La entrevista. *Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid*, 1-20.
- Zevallos Aguilar, K. Y. (2021). *Desigualdad Laboral: licencia por paternidad y maternidad*. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14005/11859>

ANEXOS

ANEXO 1: Guía de Entrevista

GUIÓN DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“LA INADECUADA REGULACIÓN JURÍDICA PARA ERRADICAR LA
DESIGUALDAD DE GÉNERO DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL EN EL PERÚ”

Apellidos y Nombres: _____

Cargo: _____

Especialidad: _____

Institución: _____

Experiencia Laboral: _____

Grado Académico: _____

Pregunta 1:

Actualmente, de acuerdo con la realidad sociopolítica en el Perú, ¿considera usted que aún existe un rechazo laboral y desigualdad de oportunidades por la condición de género? **(Responder con sus propias palabras sin citar en no menos de 3 renglones ni más de 6)**

Pregunta 2:

En su experiencia profesional, ¿Por qué considera usted que la regulación jurídica nacional, además de la brecha salarial, no comprende más causas que originan la desigualdad de género dentro del ámbito laboral? **(Responder con sus propias palabras**

sin citar en no menos de 3 renglones ni más de 6)

Pregunta 3:

¿Cuáles considera usted que son las políticas públicas nacionales más relevantes implementadas en el Perú para promover la igualdad de género dentro del ámbito laboral? **(Responder con sus propias palabras sin citar en no menos de 3 renglones ni más de 6)**

Pregunta 4:

El Estado promulgó la Ley 30709, la cual “prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”. En su opinión, ¿Usted considera que este cuerpo normativo es una medida efectiva para erradicar la desigualdad de género dentro del ámbito laboral en el Perú? **(Responder con sus propias palabras sin citar en no menos de 3 renglones ni más de 6)**

ANEXO 2: Link de las respuestas de las entrevistas

<https://drive.google.com/drive/folders/1NCohW3KbmKYSjM0aJBp-z9Vvx6X2fkeg?usp=sharing>