



TESIS

**"LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA
EN LAS OPORTUNIDADES JEFATURALES DENTRO DEL SECTOR
PRIVADO, DISTRITO DE SAN JUAN DE MARCONA- PROVINCIA
DE NASCA, 2015".**

PRESENTADO POR:

Bach. OLIVERA CHARA, PAMELA DADMARA

ASESORES:

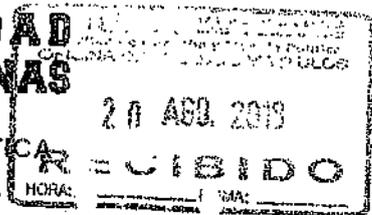
DR. EDWIN BARRIOS VALER (METODÓLOGO)

DR. PABLO DANIEL QUIRÓS CUBILLAS (TEMÁTICO)

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA, PERÚ

2018



**DICTAMEN DE EXPEDITO DE TESIS
N° 063 -T-2018-OIYPS-FDYCP-UAP**

Visto, el Oficio N° 251-2018-OGYT-FDYCP-UAP, de fecha 13 de agosto de 2018 de la Oficina de Grados y Títulos, en el que se solicita la revisión final del trabajo de Investigación presentado por la bachiller OLIVERA CHARA PAMELA DADMARA, a fin que se declare expedito para sustentar la tesis titulada "LA PERCEPCION DE LA DISCRIMINACION LABORAL FEMENINA EN LAS OPORTUNIDADES JEFATURALES DENTRO DEL SECTOR PRIVADO, DISTRITO DE SAN JUAN DE MARCONA - PROVINCIA DE NASCA, 2015"

CONSIDERANDO:

Primero: El Reglamento de Grados y Títulos aprobado por Resolución Rectoral N° 15949-2015.R-UAP de fecha 28.12.2015, contempla las disposiciones normativas correspondientes a las funciones de las Oficinas de Investigación, el mismo que concuerda con lo dispuesto por el Reglamento de Investigación e Innovación Tecnológica aprobado por Resolución Rectoral N° 17483-2017-R-UAP de fecha 15.12.2016.

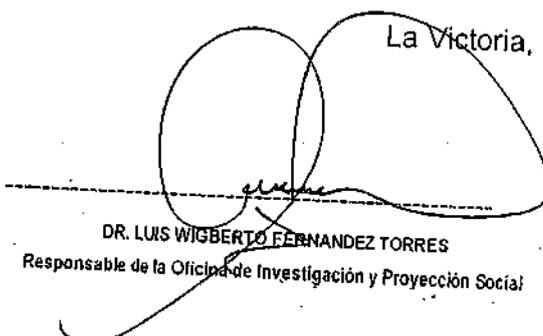
Segundo: De la revisión de la tesis, se aprecia que esta cuenta con el informe del asesor metodológico Dr. Edwin Barrios Valer de fecha 04 de abril de 2018 y el informe del asesor temático Dr. Pablo Daniel Quirós Cubillas de fecha 06 de abril de 2018, quienes señalan que la tesis ha sido desarrollada conforme a las exigencias requeridas para el trabajo de investigación correspondiente al aspecto temático y procedimiento metodológico.

DICTAMEN:

Atendiendo a estas consideraciones y al pedido de la bachiller, esta Jefatura **DECLARA EXPEDITA LA TESIS:** titulada "LA PERCEPCION DE LA DISCRIMINACION LABORAL FEMENINA EN LAS OPORTUNIDADES JEFATURALES DENTRO DEL SECTOR PRIVADO, DISTRITO DE SAN JUAN DE MARCONA - PROVINCIA DE NASCA, 2015". Debiendo la interesada continuar y cumplir con el proceso y procedimiento para que se le programe el examen oral de sustentación de Tesis.

Atentamente.-

La Victoria, 20 de agosto de 2018


DR. LUIS WIGBERTO FERNANDEZ TORRES
Responsable de la Oficina de Investigación y Proyección Social

INFORME N° 009-EBV-T-2018

AL : **Dr. Ricardo Alfredo Díaz Bazán PhD**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Dr. Edwin Barrios Valer**
Docente Asesor
Código N° 022715

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 2761 – 2017 – FDYCP - UAP

ASUNTO : Asesoría metodológica: Tesis

BACHILLER : PAMELA DADMARA OLIVERA CHARA.
Título: “LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA EN LAS OPORTUNIDADES JEFATURALES DENTRO DEL SECTOR PRIVADO, DISTRITO DE SAN JUAN DE MARCONA- PROVINCIA DE NASCA, 2015”

FECHA : 04 de abril de 2018.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo, a la tesis del Br. PAMELA DADMARA OLIVERA CHARA:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la **Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP**, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las **normas del APA**.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título del tema de investigación: “LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA EN LAS OPORTUNIDADES JEFATURALES DENTRO DEL SECTOR PRIVADO, DISTRITO DE SAN JUAN DE MARCONA- PROVINCIA DE NASCA, 2015” consideramos, que cumple con los requisitos para un trabajo de investigación a nivel de pregrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con referencia a este punto, metodológicamente consideramos trascendental, ya que de éste se deriva todo el desarrollo del trabajo de investigación, en consecuencia describimos los puntos más resaltantes:

- Descripción de la realidad problemática, este acápite del trabajo de investigación cuenta con los requisitos y naturaleza de un estudio coherente, el mismo que obedece a los métodos deductivo e inductivo.
- Delimitación de la Investigación, se hizo de acuerdo a los parámetros de la Universidad Alas Peruanas, tomando en cuenta la delimitación espacial, temporal, social y conceptual.
- Problemas de la Investigación, respecto a este punto neurálgico, la Bachiller: PAMELA DADMARA OLIVERA CHARA, ha desarrollado tanto el problema general como los problemas específicos, de acuerdo a una adecuada operacionalización de las variables: discriminación laboral femenina y oportunidades jefaturales.
- Objetivos de la investigación, se observa un planteamiento adecuado de los mismos, tanto del objetivo general, como de los específicos, además fueron redactados con verbos en infinitivo, tal como advierte la teoría.
- Hipótesis y variables de la investigación, existe un planteamiento adecuado de las mismas, obedeciendo a la formulación del problema.
- Metodología de la investigación, expresa un planteamiento metodológico adecuado de acuerdo a los parámetros de la Universidad Alas Peruanas.
- Justificación e importancia de la investigación, referente a este punto, la tesista considera su justificación de acuerdo a los criterios establecidos por la teoría de la investigación científica.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

- Todo el contenido del Marco Teórico se ha desarrollado, tomando en cuenta el sistema de referencias bibliográficas APA, en sexta edición y los contenidos se adecúan a los requisitos de un trabajo de investigación en el campo del derecho, de ahí su importancia al estar constituido por las teorías que dilucidan los aspectos fundamentales del estudio jurídico social.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Este capítulo representa un punto neurálgico en la realización de un trabajo de investigación, en tal sentido está constituido por los siguientes puntos:

- Análisis de Tablas y Gráficos, cumple con los requisitos de la universidad.

- **Discusión de Resultados**, desarrolló de acuerdo a las exigencias de un trabajo de investigación de nivel universitario.
- **Conclusiones**: guardan relación directa con los objetivos de investigación.
- **Recomendaciones**, guardan relación directa con las conclusiones.
- **Fuentes de información**, fueron desarrolladas, tomando en cuenta el sistema de referencias bibliográficas APA, en sexta edición

ANEXOS

Matriz de Consistencia, se observa en los anexos.

Instrumento(s), se observan en los anexos

Validación de instrumento por expertos (Ficha de validación del instrumento. Juicio de expertos), se observan en los anexos.

Anteproyecto de Ley.

CONCLUSIÓN:

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al **Aspecto Metodológico de la tesis titulada: "LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA EN LAS OPORTUNIDADES JEFATURALES DENTRO DEL SECTOR PRIVADO, DISTRITO DE SAN JUAN DE MARCONA- PROVINCIA DE NASCA, 2015"** considero que la Bachiller **PAMELA DADMARA OLIVERA CHARA** ha realizado la tesis conforme a las exigencias establecidas por la Facultad, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentada.

Atentamente,



Dr. EDWIN BARRIOS VALER
Asesor Metodológico
Código N° 022715

INFORME N° 001-PDQC-T-2018

AL : Dr. Ricardo Alfredo Díaz Bazán Ph.d
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : Dr. Pablo Daniel Quirós Cubillas
Docente Asesor Temático
Código N° 003909

REFERENCIA: Resolución Decanal N°2761-2017-FDYCP-UAP

ASUNTO : Asesoría temática: Tesis

BACHILLER : OLIVERA CHARA, PAMELA DADMARA
Título: "LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA EN LAS OPORTUNIDADES JEFATURALES DENTRO DEL SECTOR PRIVADO, DISTRITO DE SAN JUAN DE MARCONA PROVINCIA DE NASCA- 2015"

FECHA : 06 de abril de 2018

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la **Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP**, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las **normas del APA**.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título del tema de investigación considero que está plenamente ligado al problema planteado en la tesis, por lo que guarda coherencia con la investigación.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- Descripción de la realidad problemática

El autor parte de observar en la realidad la problemática de la discriminación laboral de la mujer en el Perú.

Señala que la investigación está referida a analizar el por qué la mujer, en pleno Siglo XXI sigue siendo discriminada y específicamente en el Distrito de San Juan de Marcona.

Justificación e importancia de la investigación

El autor señala que el presente trabajo se justifica en la importancia a la no discriminación, la misma que escapa al ámbito propio del derecho al trabajo, pues el derecho a no ser discriminado en general es un derecho fundamental inherente a todo ser humano.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

- Antecedente de la Investigación

En el trabajo se observa que existen otras investigaciones realizadas por Morales (2006); Barriando (2014), Morales, M. (2015), Ramón, J. (2014), Valdez, H. (2013), Acharte (2010), Thomas, C. Y. (2001), Hugo (2005), Guía de la OIT (2014).

- Bases Teóricas

La investigación sienta sus bases teóricas en los siguientes: 1.- Fundamentos teóricos de la discriminación femenina 2.- Discriminación para oportunidades laborales.

- Bases Legales

Se han tomado la Constitución Política del Perú; Código Civil, Decreto Supremo 003-97-TR, Ley 27735 sobre vacaciones, Decreto Supremo 005-2002-TR, Decreto Supremo 017-2002-TR, Decreto Supremo 001-97-TR, Ley 27972, Ley 25129.

- Definición de Términos Básicos

- **Acoso sexual:** Conductas de naturaleza sexual no deseada.
- **Ambiente de confianza:** confiabilidad.
- **Ascenso:** progreso.
- **Derecho:** consecuencia jurídica.
- **Derechos humanos:** dignidad de la persona.
- **Desempeño:** realización de tareas.
- **Discriminación:** trato diferenciado.
- **Discriminación a la mujer:** comportamiento negativo.
- **Embarazo:** tiempo desde la fecundación hasta el parto.
- **Víctima:** quien sufre un perjuicio.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- Discusión de Resultados

Se ha procedido a desarrollar la discusión de resultados, indicando que la discriminación laboral femenina tiene relación significativa con las oportunidades jefaturales en las residentes del Distrito de San Juan de Marcona en el año 2015.

- Conclusiones

Se estableció que se confirmó que la discriminación laboral femenina en lo que respecta a las oportunidades laborales dentro del sector privado suele ser inferior a las oportunidades laborales que tienen los hombres en este distrito de san Juan de Marcona, Nazca, 2015.

Que, la discriminación por género influye en el desempeño en el lugar de trabajo.

Que la discriminación por tener hijos influye en las oportunidades de ascenso en el lugar de trabajo

-Recomendaciones

Es necesaria la desaparición de la consideración, explícita o implícita, de femenina de algunas categorías, así como la denominación sexuada de las mismas.

Es necesario reiterar la necesidad de no realizar discriminaciones salariales por trabajos de igual valor.

Es necesaria una obligatoria función del conductor del equipo en promover niveles de confiabilidad.

- Fuentes de información

Se ha cumplido con detallar cada una de las fuentes tomadas por el investigador.

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al **aspecto temático** considero que labachiller **OLIVERA CHARA, PAMELA DADMARA** ha realizado la tesis conforme a las exigencias establecidas por la Facultad, para su preparación y elaboración; la misma que está concluida y lista para ser sustentada.

Atentamente,



DR. PABLO QUIROS CUBILLAS

ASESOR TEMÁTICO

CODIGO 003909

DEDICATORIA:

Este trabajo lo dedico a mis dos pequeños y queridos hijos Maricielo y Leonardo, que con su cariño, tiempo y comprensión me incentivan para desarrollarme como persona y ser cada día mejor y ser ejemplo de lucha y perseverancia, ante los miles de obstáculos que se presentan en la vida a diario. Solo los valientes con poder de decisión y mucho esfuerzo podemos salir adelante y lograr ser un profesional de éxito en la vida.

PAMELA DADMARA

AGRADECIMIENTO:

En el presente trabajo doy mis más sinceros agradecimientos al Sr. Camarina ex trabajador de la empresa minera "Shougang Hierro Perú"; ya que, gracias a su tiempo, dedicación y brindarme la información adecuada ayudó a encaminar en el desarrollo de mi trabajo de investigación.

PAMELA DADMARA

INDICE

DEDICATORIA:	ii
AGRADECIMIENTO:	iii
INDICE.....	iv
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCION.....	ix
CAPITULO I.....	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.2. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION.....	19
1.2.1. DELIMITACION ESPACIAL	19
1.2.2. DELIMITACION SOCIAL.....	19
1.2.3. DELIMITACION TEMPORAL	19
1.2.4. DELIMITACION CONCEPTUAL	20
1.2.4.1. Discriminación laboral femenina:.....	20
1.2.4.2. Oportunidades jefaturales dentro del sector privado:.....	20
1.3. PROBLEMA DE LA INVESTIGACION.....	21
1.3.1. PROBLEMA GENERAL	21
1.3.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS	21
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	21
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	21
1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	22
1.5. HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION.....	22
1.5.1. HIPOTESIS GENERAL	22
1.5.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS.....	22
1.5.3. VARIABLES.....	23
1.5.3.1. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	23
1.6. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	25
1.6.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION.....	25

1.6.2.	METODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	26
1.6.3.	POBLACION Y MUESTRA DE LA INVESTIGACION	27
1.6.4.	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	29
1.6.5.	JUSTIFICACION, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION	32
CAPITULO II		36
MARCO TEORICO		36
2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	36
2.2.	BASES LEGALES	45
2.3.	BASES TEORICAS	69
2.3.1.	FUNDAMENTOS TEORICOS DE LA DISCRIMINACION LABORAL FEMENINA	69
2.3.1.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE "DISCRIMINACION LABORAL FEMENINA"	69
2.3.1.2.	ASPECTOS DOCTRINARIOS DE LA DISCRIMINACION LABORAL FEMENINA	73
2.3.1.2.1.	DIMENSION I "DISCRIMINACION LABORAL POR GENERO"	73
2.3.1.2.2.	DIMENSION II "DISCRIMINACION LABORAL POR EMBARAZO" ...	81
2.3.1.2.3.	DIMENSION III "DISCRIMINACION LABORAL POR MATERNIDAD" 93	
2.3.2.	FUNDAMENTOS TEORICOS DE LAS OPORTUNIDADES JEFATURALES 97	
2.3.2.1.	VARIABLE DEPENDIENTE "OPORTUNIDADES JEFATURALES" .	97
2.3.2.2.	ASPECTOS DOCTRINARIOS DE LAS OPORTUNIDADES JEFATURALES	98
2.3.2.2.1.	DIMENSION I "DESEMPEÑO LABORAL"	98
2.3.2.2.2.	DIMENSION II "ASCENSO LABORAL"	104
2.4.	DEFINICION DE TÉRMINOS BASICOS	107
CAPITULO III		111
PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADO		111
3.1.	ANALISIS DE TABLAS Y GRAFICOS	112
3.2.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	123
3.3.	CONCLUSIONES	132
3.4.	RECOMENDACIONES	134

3.5. FUENTES DE INFORMACION.....	137
ANEXOS.....	141
4.1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	142
4.2. INSTRUMENTOS	143
4.3. ANTEPROYECTO DE LEY	145
4.4. VALIDACION DE EXPERTOS	154

EMD

[Signature]

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se analizó la Discriminación Laboral Femenina en las oportunidades jefaturales dentro del sector privado en el distrito de San Juan de Marcona, provincia de Nasca, departamento de Ica, Perú.

Se identificó como problema la discriminación por género, por embarazo y maternidad, que afectan el desempeño laboral y oportunidades de ascenso laboral. El presente trabajo de investigación por ser de enfoque cuantitativo no corresponde proponer solución al problema encontrado, porque mide las variables de estudio mediante cuestionarios y aplicación de las técnicas estadísticas para la validación de las hipótesis, respecto a la relación entre las variables; pero si se confirmó la existencia de mujeres que se sienten afectadas significativamente.

El método de la investigación fue básico- descriptivo- causal: la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento que se elaboró y utilizó fue el cuestionario, se aplicó a una población de 98 mujeres y para la muestra 40 mujeres.

Entre los aspectos abordados están la sociedad, el derecho, la organización y la cultura.

En conclusión conforme al análisis estadístico de las encuestas, se determinó que, la discriminación laboral femenina en lo que respecta a las oportunidades laborales dentro del sector privado es inferior a las oportunidades laborales que tienen los hombres. Es por ello que, con un nivel de significancia de 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis planteada (H_1): "La discriminación laboral femenina si tiene relación en lo que respecta a las oportunidades jefaturales en el distrito de San Juan de Marcona.

PALABRAS CLAVES: discriminación, mujer, embarazo, oportunidades, jefatura.

ABSTRACT

In the present research work, the Discrimination of Women's Work was analyzed in the jefatural opportunities within the private sector in the district of San Juan de Marcona, province of Nasca, department of Ica, Peru.

Gender was identified as problems, having children and getting pregnant, all affect the performance in the workplace and opportunities for job promotion. The present investigation work for being a quantitative approach does not correspond to propose a solution to the problem found, because it measures the study variables through questionnaires and application of statistical techniques for the validation of the hypothesis, with respect to the relationship between the variables, but if it was confirmed the existence of women who feel significantly affected.

The research method was basic-descriptive-causal: the technique used was the survey and the instrument that was developed and used was the questionnaire, it was applied to a population of 98 women and for the sample 40 women.

Among the aspects addressed is the right, social, organizational and cultural.

In conclusion, according to the statistical analysis of the surveys, it was determined that, the female employment discrimination in terms of job opportunities within the private sector is lower than the job opportunities that men have. That is why, with a level of significance of 0.05, the null hypothesis (H0) is rejected and the hypothesis proposed (H1) is accepted: "The female employment discrimination if it is related with respect to the jefatural opportunities in the district of San Juan de Marcona.

End

KEY WORDS: discrimination, women, pregnancy, opportunities, leadership.

INTRODUCCION

El presente trabajo aborda una de las prácticas discriminatorias todavía existentes en el ámbito laboral peruano del sector privado (en pleno siglo XXI), situación que perjudica sustancialmente a la conformación de una sociedad más democrática e inclusiva en nuestro país. La discriminación de la mujer para asumir cargos jefaturales surge por la existencia equivocada de diferentes grados de valoraciones por género, embarazo y maternidad.

Es necesario se aborde las diferentes expresiones de discriminación laboral, precepto declarado en el Art. 26° de la Constitución Política del Perú y algunas leyes complementarias, pero todavía poco efectivas; el presente trabajo busca demostrar que continúan existiendo diferencias en la valoración de la capacidad de la mujer en el aspecto laboral; y que sus conclusiones servirán para posteriores investigaciones que operativicen el objetivo de la constitución y leyes complementarias existentes, pese a que este trabajo de investigación se enmarca en el distrito de San Juan de Marcona, Provincia de Nasca, Departamento de Ica, situación que pudiera estar replicándose en otros lugares del país.

La presente investigación está estructurado mediante tres capítulos; en el primero se examinara la realidad de la problemática, la delimitación de la investigación, la identificación del problema que origino la investigación, los objetivos buscados de la investigación, las hipótesis y variables de investigación y la metodología seguida. En el segundo capítulo se presenta el marco teórico basadas en cada una de las variables ajustadas al tema materia del presente trabajo, como los antecedentes de la investigación vinculados a la discriminación laboral femenina en las oportunidades jefaturales, las bases teóricas que sustentan cada una de las variables, las bases legales que regulan el problema y la definición de términos básicos citados en el presente estudio. Finalmente en el capítulo tres se presenta el análisis e interpretaciones de resultados, donde se esboza la presentación del estudio de campo realizado a los sujetos informantes con su respectivo análisis de

datos y la contrastación de las hipótesis respectivas. Además de las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y los respectivos anexos.

El método aplicado es el hipotético – deductivo que seguirá pasos esenciales de observación del fenómeno a estudiar, la definición de las hipótesis que explique el problema, los resultados encontrados, las conclusiones a las que se arribaran y finalmente las recomendaciones. Asimismo el trabajo está pensando críticamente proponiendo un anteproyecto de ley.

Las limitaciones estaban en la falta de información, no se canalizan los reclamos, no existe una base de datos; poca colaboración de las autoridades, si accedían a las entrevistas no tenían opiniones fundamentadas; incluso las mismas mujeres presentaban reticencias para responder encuestas relacionadas a la discriminación de la mujer para acceder a puestos jefaturales, argumentaban que esto podía perjudicarles, indisponiéndoles frente a sus empleadores, pese a conocer que estas encuestas eran anónimas; sin embargo esta situación son de orden temporal.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La discriminación hacia la mujer es un problema que viene desde tiempos inmemorables, lo que lo convierte en un fenómeno que afecta a toda la sociedad a nivel mundial, se evidencia en la manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales, donde el hombre subordina, domina y discrimina a la mujer, en consecuencia niega el derecho a una vida digna, libre de violencia y de pleno desarrollo de su proyecto de vida; por esto y porque es importante resaltar que este problema también incide incluso en el clima familiar en su conjunto, y en diversos ámbitos en los que el conocimiento humano ha podido desarrollarse.

(Mujer, 2009-2015) Según: Plan Nacional contra la discriminación y violencia hacia la mujer 2009-2015: "No fueron, las diferencias de raza, credo o medio habitable las que comenzaron con la opresión en la humanidad, fue con la injusta postergación de la mujer como eje social atribuyéndole incapacidad física para la actividad de la caza – reservada a los hombres – limitándola a la de recolección y cuidado de la prole. Es con este criterio que; desde entonces y hasta nuestros días, en su mayoría las mujeres han padecido postergación y actos de discriminación, ratificando esta tendencia al situarla en una escala inferior de nuestra sociedad."

La existencia de la discriminación hacia la mujer hasta estos días nos ratifica que no ha habido evolución en el pensamiento humano pese a haberse desarrollado un sin número de teorías y corrientes filosóficas de toda naturaleza. El desamparo social a la que está expuesta la mujer se expresa también en gran medida en la vulnerabilidad de la Ley; la mujer no sólo requiere leyes, sino un cambio social y cultural; por eso es importante dotarlas de la viabilidad institucional, que considere y supere las dificultades de orden económico; que en la práctica se abra paso el camino para alcanzar la verdadera justicia, vida digna libre de discriminación, el disfrute pleno de su derechos, más igualitaria entre el hombre y la mujer, para todas ellas sin distinción.

Es a partir de demandas feministas desde finales del siglo XX se empezó a tomar conciencia de esta problemática en su real dimensión y gravedad reflejándola como un fenómeno que atañe no solo al espacio público, sino que también aborda la temática de los derechos humanos.

No es objeto del presente trabajo dar cuenta pormenorizada de la historia que antecedió este proceso, pero es fundamental reconocer que la violencia y discriminación hacia la mujer ya era preocupación hacia los albores del siglo pasado cuando la OIT desde su fundación en 1919 se comprometió con la promoción y búsqueda de la igualdad de los derechos laborales de todas las mujeres y hombres; es desde ese entonces que nace la inquietud de que tanto la mujer como el hombre se beneficien por igual del fruto de sus esfuerzos.

En el Perú; sin embargo, es imprescindible resaltar la presencia activa de las mujeres que en épocas de grandes cambios sociales, no fueron ajenas a esas inquietudes; momentos en que sufrían discriminación y estaban abiertamente marginadas, tuvieron intentos de lucha en los diferentes ámbitos. "Fueron las primeras socialistas mujeres, María Jesús Alvarado y Adela Montesinos, quienes plantearon el voto universal para todos, sin restricción. En la segunda década del siglo conformaron

el grupo "Evolución femenina", que tenía como sustento luchar en pro de la cultura y derechos de la mujer. Otras como Zoila Aurora Cáceres y Elvira García y García luchaban, a su vez, por la educación general y el derecho al voto. Fue, sin embargo, en los cruciales años '30, cuando la discusión sobre los derechos de la mujer se planteó de manera más abierta. Los socialistas, como Alberto Arca Parró, defendieron el voto femenino irrestricto, al igual que Magda Portal, la poetisa y luchadora aprista quien más tarde dejaría sus filas por sus ideas vanguardistas.

En la década del '50 cuando gobernaba el general Manuel A. Odría, se produjo profundos cambios en la sociedad (migración masiva del campo a la ciudad, conformación de las llamadas barriadas marginales, industrialización e incorporación creciente de la fuerza de trabajo proletaria y su organización gremial, conformación de un movimiento campesino); fue quien otorgó a través de la Ley 12391, el derecho de sufragio a las mujeres mayores de 21 años que supieran leer y escribir o a las casadas mayores de 18 años con el mismo requisito.

Fue así como las elecciones de junio de 1956 permitió la presencia en el Parlamento, por primera vez, de mujeres como Irene Silva, Lola Blanco, Carlota Ramos, Juana Ubillús, Manuela Billinghamurst, la aprista María Gotuzzo y la acciopopulista Matilde Pérez Palacio. En la Constituyente de 1978, llegó a ocupar un escaño junto con la pepecista Gabriela Porto de Power, la focepista Magda Benavides, primera sindicalista mujer en ocupar un cargo de esta naturaleza". Caretas (1998). Antecedentes que nos permiten reconocer que la mujer ha estado presente en la lucha permanente por la conquista de sus derechos; obteniendo importantes logros en temas: social, político, económico, jurídico, educativo, laboral, cultural y social sin que esto implique avance significativo en la práctica.

El Plan Nacional contra la discriminación y Violencia Hacia la Mujer 2009-2015 en su presentación hace una reseña histórica la que vamos a detallar: Cuando a través de la Carta Constitutiva de las Naciones

Unidas en 1945 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, se consagra por primera vez a un nivel normativo la igualdad de derechos de los hombres y mujeres, y se enfatiza el deber de preservar "la dignidad y el valor de la persona humana". Sin embargo, los enunciados jurídicos por sí mismos no impidieron que la mujer continuara siendo objeto de maltrato y discriminación.

En 1975, se convocó en México D.F. la I Conferencia Mundial sobre la Mujer bajo el auspicio de las Naciones Unidas. Entre todos los esfuerzos del alto organismo internacional para situar el tema de la mujer en el centro de la preocupación del mundo – en cuanto a sus derechos civiles y reproductivos, condición socioeconómica, acceso educativo y laboral, participación política – se singularizó el aspecto de la violencia en sus diversas manifestaciones: en el hogar, el trabajo, las violaciones sexuales, el embarazo forzado, la trata de mujeres y niñas, en las áreas de conflictos armados y otras.

Fue por ello que en 1993 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer. Poco después, en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing el año 1995, se definió la violencia contra el género femenino como una de las doce esferas de especial atención por parte de los gobiernos, la comunidad internacional y la sociedad civil. Y posteriormente las mismas Naciones Unidas propusieron diversas medidas a ser evaluadas, adoptadas y aplicadas por los estados miembros para ponerle fin a esa violencia.

La Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer - TCEDAW (por su siglas en inglés) ha sido considerada el máximo logro del primer Decenio de la Mujer de las Naciones Unidas, siendo su antecedente inmediato la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, proclamada por la Asamblea General en su Resolución No. 2263 (XXII), del 7 de noviembre de 1967, que

dado su carácter declarativo no tenía fuerza vinculante. La CEDAW es un Tratado del Sistema Universal de Derechos Humanos suscrito y ratificado sin reservas por el Estado Peruano y por lo tanto tiene vigencia a nivel nacional.

En 1994, la OEA aprobó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, adoptada por aclamación por el vigésimo cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos el día 9 de junio de 1994 en Belém do Pará, Brasil, su Asamblea General, considerando que el reconocimiento y el respeto irrestricto de todos los derechos de la mujer son condiciones indispensables para su desarrollo individual y para la creación de una sociedad más justa, solidaria y pacífica; preocupada porque la violencia en que viven muchas mujeres de América, sin distinción de raza, clase, religión, edad o cualquier otra condición, es una situación generalizada; persuadida de su responsabilidad histórica de hacer frente a esta situación para procurar soluciones positivas; convencida de la necesidad de dotar al sistema interamericano de un instrumento internacional que contribuya a solucionar el problema de la violencia contra la mujer.

En concordancia cronológica con la lucha emprendida por las mujeres contra la violencia y discriminación, el Estado Peruano luego de adherirse a los acontecimientos y acuerdos internacionales en virtud de ellos:..”, el 1 de junio de 1982 el Congreso de la República del Perú emitió la Resolución Legislativa que aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” CEDAW aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas por Resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979, que fue suscrita por el Estado peruano el 23 de julio de 1981. El Presidente de la República promulgó la Resolución Legislativa 23432 que aprueba la CEDAW el 5 de junio de 1982, comprometiéndose el Estado peruano a garantizar su

cumplimiento efectivo en el país. El documento de ratificación fue entregado a las Naciones Unidas el 13 septiembre de 1982. De acuerdo a lo dispuesto en la Constitución Política del Perú (1993), los tratados que versan sobre derechos humanos deben ser aprobados por el Congreso de la República (Art 56°) antes de su ratificación. Asimismo, se señala que "Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional" (Art.55°). CLADEM-Perú (2007).

El gobierno peruano en cumplimiento de estos acuerdos internacionales adquiridos y a través del Ministerio de la Mujer, ha diseñado estrategias, políticas contenidos en planes que es necesario detallar: el Plan Nacional Contra la Violencia Hacia la Mujer 2009-2015, como una de las herramientas normativas más importantes para alcanzar estos propósitos donde se establece la visión del mismo, así como sus objetivos estratégicos y el sistema de monitoreo, evaluación, seguimiento e implementación. Aquí se determinan claramente los roles de la sociedad y el Estado para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, la adopción e implementación de políticas públicas inclinadas a ese fin, el acceso de las mujeres maltratadas a servicios públicos de calidad y el impulso para cambiar los patrones socioculturales que legitiman, toleran o exacerbaban dicha violencia.

En Derechos Humanos, la responsabilidad del Estado se agrupa en tres componentes: Respeto, a los derechos humanos de las mujeres, lo que conlleva a no intervenir o perturbar el disfrute de los mismos. Protección, contra terceros que impidan vivir a la mujer una vida sin violencia. Cumplimiento, de los tratados y marcos normativos internacionales y nacionales orientados a superar la violencia y la discriminación que sufren las mujeres.

El Estado cuenta con un marco normativo y políticas públicas que protegen los derechos humanos de las mujeres y toman como prioritaria la erradicación de la violencia hacia la mujer, señalando las

competencias del gobierno central, gobiernos regionales y locales frente a esta problemática.

Entre ellos se tiene: Constitución Política del Perú; Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; Ley General de Salud; Ley de Protección Frente a la Violencia Familiar; Código Penal; Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; Ley contra la Trata de Personas y el Tráfico de Migrantes.

Así también el Acuerdo Nacional; Ley de Bases de la Descentralización; Ley Orgánica de Gobiernos Regionales; Ley Orgánica de Municipalidades; y Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.

El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, MIMDES, cuenta con: Plan Nacional Contra la discriminación y Violencia Hacia la Mujer 2009 – 2015, Plan Nacional de Apoyo a la Familia 2004 – 2011, Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2002 – 2010, Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018.

Visión del plan del estado peruano es lograr una sociedad que garantiza a las mujeres, sin distinción alguna el derecho a una vida libre de violencia; a través del trato digno, del establecimiento de relaciones de igualdad entre mujeres y hombres, y de la eliminación de patrones socioculturales discriminatorios, en un marco de seguridad y de vigencia plena de los derechos humanos.

El sistema de monitoreo se basa en el seguimiento de indicadores y resultados vinculados con la disminución y/o erradicación de la violencia hacia las mujeres, asumidos por el estado mediante los compromisos internacionales y nacionales.

Debemos reconocer que el estado peruano ha creado este instrumento que está en plena ejecución, implementación y que nos permite reconocer que la lucha contra la discriminación hacia la mujer es un proceso de largo aliento que ha involucrado la construcción de redes sociales y tramas institucionales, implica además la reformulación de marcos jurídicos, la creación de normas e instituciones, el diseño de metodologías, la capacitación de operadores de políticas, la sensibilización de los medios de comunicación y pero sobre todo generando un permanente debate para incorporar a múltiples actores en la prevención y erradicación de este flagelo.

El tema de la discriminación laboral por razones de sexo es, sin lugar a dudas, una de las materias más importantes de los últimos tiempos en relación a que cada vez es mayor la incorporación de la mujer al trabajo esto por el acceso irrestricto a la educación superior, sin embargo transcurrir a la vida laboral presenta restricciones, el origen de la misma está ligado al hecho de que la condición femenina incide sobre las prestaciones de trabajo fundamentalmente a causa de la maternidad y sus derivaciones ("Porque es más caro contratarlas), dado que sus ausencias generan un sobre costo laboral (por ejemplo los empleadores con más de veinte trabajadoras en edad fértil deberán contar con lugares adecuados para la extracción y conservación de la leche materna – "Lactarios", en algunos lugares de trabajo remotos como las operaciones mineras implica poner a disposición unidades de transporte para movilizar a las madres luego de su hora de lactancia, entre otras aspectos).

En nuestro país los indicadores de ocupación señalan que el 52% de la Población en Edad de Trabajar (PET) son mujeres, mientras que el 48% son hombres. Dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), el 46% lo conforman mujeres y el 54% hombres. Finalmente, el 55% de la PEA ocupada son hombres, en tanto que un 45% son mujeres. Estos datos confirman el crecimiento de la participación laboral de la mujer, sin

embargo el empleo de las mujeres es de peor calidad que el de los hombres, pues no existe paridad salarial, seguridad social para la trabajadora y en muchos casos los contratos son temporales.

1.2. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

1.2.1. DELIMITACION ESPACIAL

El trabajo de investigación la percepción de la discriminación laboral femenina en las oportunidades jefaturales dentro del sector privado, se realizó en la zona geográfica correspondiente al distrito de San Juan de Marcona- provincia de Nasca, departamento de Ica.

1.2.2. DELIMITACION SOCIAL

Esta investigación tiene por objeto de estudio a nivel micro, el estudio se realizó, conteniendo la unidad de análisis a las mujeres trabajadoras de la ciudad de San Juan de Marcona, provincia de Nasca- Ica con aspiraciones y plena capacidad de asumir cargos jefaturales. El estudio tiene la finalidad de crear conciencia y preocupación sobre la realidad social en que está sumida la mujer, cuyo deterioro tiene raíces ancestrales y expresiones, que alcanza ribetes morales y sociales, cuyas manifestaciones no ha podido controlar o limitar la ley ni el Estado, de proseguir causara la subsistencia de estos males a resolverlos en la perspectiva de nuestra historia. Con el presente trabajo se busca contribuir en este propósito.

1.2.3. DELIMITACION TEMPORAL

El trabajo de investigación para alcanzar resultados satisfactorios y tenga un nivel de confiabilidad comprende el año 2015.

1.2.4. DELIMITACION CONCEPTUAL

1.2.4.1. Discriminación laboral femenina:

Se basa el estudio en los conceptos teóricos de Acharte, S. R. (2010). discriminacion laboral de la mujer. Lima., también en Valdez Humbser, R. (2013). derecho a la igualdad y la no discriminacion de genero de personal en el ambito laboral en el Perú, como de Thomas c. y, h. (2001). Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, y el de Hugo, K. Y. (2005). Discriminación Laboral Aspectos Doctrinarios y Situación En Chile. Santiago.

Los conceptos teóricos del derecho de "igualdad ante la ley, la no discriminación por sexo y que varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades, esto es, Discriminación es el comportamiento negativo con respecto a los Miembros de un grupo diferente, hacia el cual se tienen prejuicios y estereotipos determinados.

Según el Consejo Nacional de la mujer discriminación es: "toda distinción exclusión o preferencia basada en motivos como La raza, el color de la piel, el sexo, la religión, opiniones políticas, La ascendencia nacional, el origen social, u otros criterios Designados que anulen o menoscaben la igualdad de Oportunidades en el empleo o la ocupación.

1.2.4.2. Oportunidades jefaturales dentro del sector privado:

Se basa en los enfoques teóricos de Social, M. d. (2015). Agenda para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2011-2015., Lima, también de Villar, E. (2015).

¿Qué cambio para las mujeres? Informe de seguimiento a los compromisos adquiridos en la Plataforma de Accion de Beijing - Perú. MESAGEN, Vulnerables, M. d. (2015). V Informe del Cumplimiento de la Ley de igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres: Ley N° 28983.

El grado de discriminación en oportunidades de trabajo jefaturales, sea por la condición de mujer, a razón de embarazos o potencialidad de machismo. En concreto, el Estado peruano ha desarrollado un buen número de leyes y normas que otorgan un marco jurídico sólido para avanzar en la igualdad entre hombre y mujeres. Sin embargo, y como ocurre en otros ámbitos, existe una disociación entre la normativa existente y la limitada capacidad para aplicar esas leyes. De esta manera, observamos que, si bien existe una Ley Marco para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (Ley N° 28983) que promueve la incorporación del enfoque de género tanto en la administración pública y todas las iniciativas, esto no ocurre con la frecuencia que sería deseable.

1.3. PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la Percepción de la Discriminación laboral Femenina en las oportunidades jefaturales dentro del sector privado, en el distrito de San Juan de Marcona, Nasca, 2015?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS

- a) ¿Cuál es la relación de la discriminación por género, maternidad y salir embarazada en el desempeño laboral?
- b) ¿Cuál es la relación de la discriminación por género, maternidad y salir embarazada en las oportunidades de ascenso laboral?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la percepción de la discriminación laboral femenina en las oportunidades jefaturales dentro del sector privado, en el distrito de San Juan de Marcona, Nasca, 2015.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Analizar la relación de la discriminación por género, maternidad y salir embarazada en el desempeño laboral.
- b) Analizar la relación de la discriminación por género, maternidad y salir embarazada en las oportunidades de ascenso laboral.

1.5. HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION

1.5.1. HIPOTESIS GENERAL

La discriminación laboral femenina en lo que respecta a las oportunidades laborales dentro del sector privado suele ser inferior a las oportunidades laborales que tienen los hombres en este distrito de San Juan de Marcona, Nasca, 2015.

1.5.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS

- a) La discriminación por género, maternidad y salir embarazada afecta el desempeño laboral, en el distrito de San Juan de Marcona, Nasca, 2015.
- b) La discriminación por género, maternidad y salir embarazada afecta las oportunidades de ascenso laboral, en el distrito de San Juan de Marcona, Nasca 2015.



1.5.3. VARIABLES

1.5.3.1. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable Independiente: "Discriminación Laboral Femenina"

Discriminación Laboral Femenina	Por Género	<p>1.- Exclusión por ser mujer.</p> <p>2.- Las empresas solicitan más los servicios de hombres que de las mujeres.</p>		
	Por maternidad	<p>1.- No se le considera por ser madre (maternidad).</p> <p>2.- Una mujer sin hijos tiene mayores oportunidades laborales, que una mujer con hijos.</p>	<p>Discriminación es el comportamiento negativo con respecto a los miembros de un grupo diferente, hacia el cual se tienen prejuicios y estereotipos determinados.</p> <p>Según el Consejo Nacional de la mujer discriminación es: "toda distinción exclusión o preferencia basada en motivos como raza, color de la piel, sexo, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional, el origen social, u otros criterios designados que anulen o menoscaben la igualdad de Oportunidades en el empleo o la ocupación.</p>	
	Salir Embarazada	<p>1.- Causa discriminación laboral, el hecho de quedar embarazadas.</p> <p>2.- La mujer al salir embarazada no es considerada para asumir mayores responsabilidades laborales</p>		

Variable Dependiente: Oportunidades Jefaturales

Oportunidades Jefaturales	Desempeño laboral	<p>1.- Discriminación en el lugar de trabajo.</p> <p>2.- Discriminación femenina tiene relación con su desempeño laboral.</p>		
	Oportunidades de ascenso laboral	<p>1.- Existencia de más oportunidad de ascenso a un cargo mayor para los hombres.</p> <p>2.- Existencia de más oportunidades de trabajo para los hombres</p>	<p>El Estado peruano ha desarrollado un buen número de leyes y normas que otorgan un marco jurídico sólido para avanzar en la igualdad entre hombre y mujeres. Sin embargo, y como ocurre en otros ámbitos, existe una disociación entre la normativa existente y la limitada capacidad para aplicar esas leyes. De esta manera, observamos que, si bien existe una Ley Marco para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (Ley N° 28983) que promueve la incorporación del enfoque de género tanto en la administración pública y todas las iniciativas, esto no ocurre con la frecuencia que sería deseable.</p>	

1.6. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1.6.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION

a) Tipo de Investigación.

El presente trabajo de investigación "la percepción de la discriminación laboral femenina en las oportunidades jefaturales dentro del sector privado, distrito de San Juan de Marcona, Provincia de Nasca, 2015", el tipo de estudio al que corresponde es básico llamado puro, porque, sistematiza los aportes doctrinarios respecto a la temática, no manipulando alguna técnica que pretenda manipular variables, como: La Variable Independiente la discriminación laboral femenina con sus respectivas dimensiones que deriva de ellas y que son por razón de "genero", "salir embarazada" y "maternidad"; Variable Dependiente discriminación en las oportunidades jefaturales, con sus respectivas dimensiones que derivan de ella, como: "el desempeño laboral" y "las oportunidades de ascenso laboral". Al respecto Savino C. (1992) sostiene que: son investigaciones puras aquellas en que los conocimientos no se obtienen con el objeto de utilizarlos de un modo inmediato, aunque ello no quiere decir, de ninguna manera, que estén totalmente desligadas de la práctica o que sus resultados, eventualmente, no vayan a ser empleados para fines concretos en un futuro más o menos próximo. (p.52)

Es importante anotar que el trabajo de investigación presentado también es denominado sustantivo, porque a través del estudio de las variables, se llegan a una sistematización teórica de la problemática. De la misma posición es Zorrilla (1993, p. 43) este tipo de investigaciones se denomina también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.

b) Nivel de Investigación

En la presente investigación "la percepción de la discriminación laboral femenina en las oportunidades jefaturales dentro del sector privado, distrito de San Juan de Marcona, Provincia de Nasca, 2015", es de nivel descriptivo, pero con la medición de las variables que se relaciona causalmente, sostiene Savino C. (1992) se refiere de la siguiente manera frente al diseño del trabajo descriptivo causal: son aquellos trabajos donde la preocupación se centra en determinar las características de un determinado conjunto de fenómenos. Su objetivo, por lo tanto, es conocer cómo suceden ciertos hechos, analizando las relaciones causales existentes o, al menos, las condiciones en que ellos se producen. (p.54)

El trabajo de investigación presentado, de acuerdo con lo citado por Savino, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo causal. Así como su mismo nombre lo indica, su interés se centra en describir la ocurrencia de un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o cómo se relacionan dos o más variables como en el presente que es casual.

A diferencia de las investigaciones exploratorias, es un tema que tiene bagaje teórico y respecto a las explicativas no manipula variables, tampoco realiza aplicaciones de enfoques cualitativos.

1.6.2. METODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION

a) Método de la Investigación.

La investigación aplicó básicamente los métodos deductivo y descriptivo de las variables. Así como Hipotético-Deductivo, porque nos permite verificar la hipótesis, "La discriminación laboral femenina en lo que respecta a las oportunidades laborales dentro del sector privado suele

ser inferior a las oportunidades laborales que tienen los hombres en este distrito de San Juan de Marcona, Nasca, 2015”.

Es así que se utilizó el método deductivo dentro de un enfoque cuantitativo, además el método analítico, porque se procedió a analizar cada una de las partes del problema y entender el comportamiento de las mismas y explicar las causas, para luego formular las sugerencias y posibles alternativas de solución.

b) Diseño de la Investigación.

El presente diseño corresponde a la investigación no experimental, es decir no se manipulan las variables. Es transversal porque, se toma datos en un solo momento.

c) Enfoque de la Investigación

Es cuantitativa porque se midió las variables de estudio mediante los cuestionarios y la aplicación de las técnicas estadísticas para la validación de las hipótesis, respecto a la relación entre las variables.

1.6.3. POBLACION Y MUESTRA DE LA INVESTIGACION

a) Población: Mujeres que se encuentren laborando en sectores privados, distrito de San Juan de Marcona-provincia de Nasca, Departamento de Ica.

Distrito	San Juan de Marcona-Nasca
Población	98 mujeres

Fuente: Cámara de comercio descentralizada

Población: Según Hernández, Fernández y Baptista (2006: 235), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...) Las poblaciones deben situarse

claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”.

Tal como se evidencia en la presente investigación se ha delimitado.

- b) **Muestra:** Mujeres de la jurisdicción del distrito de San Juan de Marcona, Nasca – Departamento de Ica.

Distrito	San Juan de Marcona-Nasca
Población	40 mujeres

Fuente: propia.

Muestra: Según Hernández, Fernández y Baptista (2006:235), “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (...) Básicamente categorizamos las muestras en dos grandes ramas, las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas. En estas últimas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra (...) en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas, y desde luego las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación”.

Criterios de inclusión:

Específicamente no son los hombres los discriminados en el presente estudio, más bien son las mujeres trabajadoras del sector privado, que por razones de embarazo o su condición de mujer es displicentemente apartada de asumir jefaturas cuantitativamente evidenciadas por los resultados de las encuestas.

En concreto la inclusión fue por:

- La mujer porque, es quien fue la discriminación laboral femenina.
- La mujer con capacidad de asumir cargos en el sector privado.
- La mujer que desempeña labores susceptibles de jefatura.

1.6.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

a) Técnicas

En este trabajo se utilizó la técnica de investigación de recolección de datos:

La encuesta, que es el medio con el fin de obtener respuestas de opiniones, orientaciones y tendencias a determinadas preguntas operacionalizada por su instrumento. El cuestionario, el cual es de tipo cerrado; la técnica de la encuesta, entendida como la forma de comunicación mediante el intercambio de palabras. Se aplicó la encuesta sobre la base de un patrón general, permitiendo libertad de formular preguntas convenientes y obtener las respuestas que permitió desarrollar con mayor eficacia la investigación:

- Técnicas de Recolección de Información teórica, Se procesó el desarrollo de la investigación con la recopilación de información existente en fuentes bibliográficas y hemerográficas; recurriendo a las fuentes originales en lo posible, estas pueden ser en libros, revistas, periódicos escritos, trabajos de investigaciones anteriores y otros.

- Técnicas de Muestreo

Muestreo aleatorio accidental

La técnica en concreto utilizada fue el muestreo no probabilístico, sobre 40 mujeres que a razón de su calidad de mujer y la oportunidad sesgada a escalas laborales jefaurales. La misma que fue en base a la técnica Alpha de Cronbach.

b) Instrumentos

Se aplicaron dos cuestionarios que, para Briones G. (2002) el instrumento como cuestionario nos señala al respecto:

El cuestionario de preguntas (sic) es el componente principal de una encuesta. Al respecto, se ha dicho que ninguna encuesta es más que su cuestionario. Sin embargo, no hay, por decirlo de alguna manera, una teoría que nos diga cómo debe prepararse. Por el contrario, su construcción es más bien la expresión de la experiencia del investigador y de su sentido común. Si bien reconocemos como válidos esos juicios, se pueden dar diversas indicaciones que pueden ayudar a esa tarea. (p.61)

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario que recopiló data sobre **la discriminación laboral y la oportunidad jefatural de la mujer.**

c) Fuentes

A través del Juicio de expertos se verificó la validez de los instrumentos mediante los siguientes pasos:

Validez Interna

Se verificó que el instrumento fue construido de la concepción técnica desglosando en dimensiones, indicadores e ítems así como el establecimiento de su sistema de evaluación en base a los objetivos de investigación logrando medir lo que realmente se indicaba en el estudio.

Validez de constructo.

Este procedimiento se efectuó en base a la teoría de Hernández, R. (2010) Se precisa que los instrumentos fueron elaborados en base a una teoría respondiendo al objetivo de la investigación, esta se operacionalizó en variables, dimensiones e indicadores.

Criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos

Según Hernández, Fernández & Baptista (2016). La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. La confiabilidad de un instrumento se refiere a la constitución interna de las personas, a la mayor o menor ascendencia de errores de medida. (p.200)

Un instrumento confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados. Para validar los instrumentos de la investigación se realizó con Alfa de Crombach, la escala para interpretar es el coeficiente de confiabilidad

(Pino, 2010, p. 380) es:

-1 a 0 No es confiable.

0.01 a 0.49 baja confiabilidad

0.5 a 0.75 Moderada confiabilidad.

0.76 a 0.89 Fuerte confiabilidad.

0.9 a 1 Alta confiabilidad

Para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario.

En el presente estudio, el criterio de juicio de expertos para la validación por especialista fue por dos docentes de la Universidad Alas Peruanas.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Los datos han sido procesados estadísticamente a través de cuadros estadísticos, diagramas de apoyo; aplicando para ello una estadística descriptiva, conforme la aplicación de la técnica estadística SPSS 22.

1.6.5. JUSTIFICACION, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

a) Justificación

Justificación teórica

La escasa información compilada, es por falta de investigaciones de la discriminación de mujer para acceder a cargos jefaturales, siendo la justificación concreta la del resultado de sistematizar los enfoques sobre discriminación hacia las oportunidades jefaturales de la mujer.

Afirman que la mayoría de las investigaciones se efectúan con un propósito definido, pues no se hacen simplemente por capricho de una persona, y ese propósito debe ser suficientemente significativo para que se justifique su realización. Además, en muchos casos se tiene que explicar para qué es conveniente llevar a cabo la investigación y cuáles son los beneficios que se derivaran de ella. (Hernández, 2014, pág. 51).

Justificación práctica

Los resultados de la investigación nos servirán para plantearnos acciones concretas, con el objetivo de determinar la percepción que existe de la discriminación laboral femenina y las oportunidades jefaturales.

¿Ayudan a resolver algún problema real?, ¿tiene implicaciones trascendentales para una gama de problemas prácticos?" (Hernández, 2014, pág. 52).

Justificación metodológica

El estudio puede servir de inspiración a otros investigadores para reconocer que la investigación científica es el camino para el desarrollo del país.

Este aspecto se formulan indirectamente las preguntas para el investigador ¿la investigación contribuye a la definición de un concepto,

variable o relación entre variables?, ¿pueden lograrse con ella mejoras en la forma de experimentar con una o más variables?, ¿sugiere como estudiar adecuadamente una población? Desde luego, es muy difícil que una investigación pueda responder positivamente a todas estas interrogantes; algunas veces solo cumple un criterio. (Hernández, 2014, pág. 52).

Justificación Legal

El carácter universal de las necesidades de la vida exige que todas las personas se traten de igual modo, sin discriminación. Ese principio de igualdad ha sido la fuerza impulsora de los derechos humanos y es también uno de los pilares para la realización de este trabajo.

La presente se sustenta en el sentido que hay en el anteproyecto de ley que aporta en el campo jurídico de los siguientes artículos:

El Congreso,

Ha dado la Ley siguiente,

Artículo 1°.- Objeto de la Ley.

La presente Ley tiene por objeto el otorgar una regulación efectiva y que proponga responsabilidades a las direcciones y similares para el cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Artículo 2°.- Modifíquese el artículo 4 de Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la siguiente forma:

"4°.- Del rol del Estado Es rol del Estado, para los efectos de la presente Ley:

- 1) Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan

remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.

- 2) Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias, bajo responsabilidad funcional administrativa, civil y penal del responsable directo de la dirección y símiles institucional y la inmediata aplicación de medidas correctivas.
- 3) Incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.”

b) Importancia

El presente trabajo, es importante para que en base a ella se puedan realizar símiles investigaciones en el ámbito nacional e internacional, así mismo, puedan aplicarse de forma adecuada la legislación, partiendo de los datos que se enuncian en la tesis. Formular propuestas normativas, como por ejemplo el anteproyecto de ley que se presenta más adelante.

A decir de (Bravo, 1994, pág. 12) en comentario: se puede decir que la finalidad de la investigación social en su conjunto, es el conocimiento de la estructura e infraestructura de los fenómenos sociales, que permita explicar su funcionamiento (investigación básica) con el propósito de poder llegar a su control, reforma y transformación.

Se argumenta en el sentido que, dada la problemática es importante los distintos campos de violencia laboral, siendo más relevante concerniente en contra de la mujer.

c) Limitaciones.

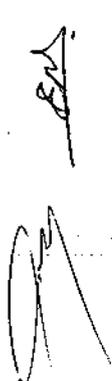
Las limitaciones que obtuve para la realización del presente trabajo fueron:

Falta de acceso a las autoridades para la realización de encuestas, ya que estas decían no contar con el tiempo disponible para las encuestas.

Poco acceso a la información de los archivos donde se evidencias las sentencias y denuncias de los casos del tema de investigación.

Facilidad para recabar información a los centros necesarios.

Dificultad para entrevistar a las mujeres trabajadoras y realizar las preguntas ya que por temor a que se pueda "enterar el empleador" y haya represalias o falta de tiempo de las trabajadoras no se podía realizar.



CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

El presente capítulo tiene por finalidad exponer y dar a conocer temas relacionados con la presente investigación, a su vez brinda al lector una idea general de los conceptos que están directamente involucrados con su análisis.

Internacionales:

Morales, I. 2006, La Discriminación hacia la Mujer en el empleo y la Jornada a tiempo parcial, Tesis para para obtener el grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile, quien llegó a las conclusiones: El camino que la mujer ha tenido que recorrer, a fin de que sea valorada como otro que detenta los mismos derechos y obligaciones que el hombre, ha sido largo, lleno de enfrentamientos, y aún sin terminar. Basta pensar que las mujeres chilenas pudieron ir a las urnas a ejercer su opción ciudadana en votaciones, sólo a mediados del siglo XX.

Como se dijo, las sociedades han ido evolucionando, pero llevando consigo ideas y principios que se han transmitido de generación en generación, tales como los roles que en la sociedad y en las familias tienen hombres y mujeres. A los primeros, se les ha asignado la vida

pública, la toma de decisiones, la política y el abastecimiento del hogar. A las mujeres en cambio, se les ha dejado la esfera de lo privado, los afectos, el cuidado de los hijos, y la obediencia a las órdenes dadas por su padre o marido. Luego, todas las Obligaciones familiares, son de cargo de la mujer. Ésta última idea, es una de aquellas que todavía persisten en el ideario colectivo de hombres, mujeres y empleadores.

Al hablar de factores de empleabilidad, el mayor costo por obligaciones relacionadas con la familia siempre es asociado a la mujer, aunque ya se ha superado la discusión, al menos a nivel teórico que la responsabilidad de la familia la detentan ambos sexos, en tanto miembros del núcleo familiar. En Chile, si se analizan datos de actividad doméstica, todavía se observan diferencias abismantes entre los sexos.

En el año 2004, entre las mujeres que van de los 25 a 49 años, un 43.4% de ellas se dedican a las labores del hogar, mientras que los hombres a cargo de tal actividad, en el mismo rango etáreo, representan sólo en 0.6%. Pero, sin esperar los cambios de mentalidad o cualquier otro tipo, los cambios sociales y económicos, han golpeado fuertemente a todos los países sin excepción. También se apuntó que el fenómeno de la globalización, ha sido probablemente el más intenso cambio que las economías del mundo han tenido que afrontar.

La tecnologización y la mayor información disponible, van generando una suerte de homogeneidad en las condiciones esperadas, desde la perspectiva del producto, y los países pequeños, deben tratar de superarlas o simplemente, soportar la crisis. En este marco, y a propósito de las tasas de desempleo vividas en nuestro país, la mujer —a la que se había educado para desarrollar la labor de ama de casa— tuvo que salir al mercado del trabajo, a fin de hacer frente a los malos tiempos. Si bien, todavía el porcentaje de participación femenina es bajo a comparación de otros países latinoamericanos, el historial chileno muestra un avance significativo en la inserción laboral de la mujer en los

últimos veinte años. Sin embargo, esta incorporación ha sido cualquier cosa, menos una inserción pacífica. La consideración de que el trabajo femenino es secundario, o que los costos que una mujer representa para las empresas son muy altos, han sido uno de los mayores obstáculos que las mujeres han tenido que sortear. Sin contar, en todo caso, ya que se escapa del tema de esta tesis, otro tipo de prácticas discriminatorias, como el acoso sexual.

La mujer que logra incorporarse al sistema debe entonces, tener en cuenta que será muy difícil ascender a un puesto de trabajo de más importancia, que su remuneración será más baja que la que tiene un hombre en igualdad de condiciones, y que su sueldo será cada vez más bajo comparativamente a medida que mayor instrucción tenga. También, para las trabajadoras menos capacitadas, será un problema el que para ellas no exista la posibilidad de capacitación o de mayor formación técnica o profesional, todo ello, ya que no se le cuenta para puestos de mayor responsabilidad. En tanto la mujer continúa detentando la responsabilidad por los hijos y el hogar, ha preferido en no menos oportunidades por incorporarse a labores diferentes que el empleo a jornada laboral completa.

Entonces ha surgido para ella, la posibilidad del trabajo desde su hogar, y el trabajo a medio tiempo o part-time, muy común en una de las áreas de la economía más feminizadas, como es el comercio o los servicios. Lamentablemente, estas jornadas no vinieron de la mano con los beneficios esperados, sino con jornadas más extensas de las pactadas, con pérdida de beneficios laborales, y sobre todo con bajas remuneraciones. (Espinoza Morales, 2006).

Barriando, I. 2014. Tesis La Discriminación Laboral de la Mujer para optar el título de licenciada en Derecho. Universidad Pública de Navarra. Pamplona. Las conclusiones fueron: Históricamente, las mujeres no han participado en el ámbito laboral y económico de la misma forma que los

hombres, sino que a lo largo de la historia, se han perpetuado ciertos rasgos en la situación social de ambos que ocasionan diferencias laborales importantes, mujeres y hombres no realizan las mismas tareas, el rasgo básico diferenciador puede considerarse el trabajo doméstico, que recae fundamentalmente sobre las mujeres.

Pero, estas, han ido accediendo progresivamente al mercado laboral, aunque no en igualdad de condiciones que los hombres, sino que ambos trabajan en diferentes sectores, ocupan distintos puestos dentro de las empresas y no perciben los mismos salarios por el trabajo realizado. Por todo esto, las mujeres han quedado en una situación de desventaja que conlleva desigualdades sociales. Aunque se ha avanzado bastante en las sociedades capitalistas en lo que a los derechos de igualdad y oportunidades laborales de las mujeres se refiere, en la puesta en práctica de esos derechos, el avance, no ha sido tan importante, puesto que, tomando datos reales, se observa que la igualdad de salarios y oportunidades de acceso a determinados empleos y a los rangos superiores de estos todavía no es real.

En esta línea, es de destacar el trabajo de investigación realizado por CCOO y UGT37, en el que se muestran por porcentajes la realidad de la mujer en el mundo laboral. De acuerdo con datos del INE, las mujeres cobran de salario medio anual un 22% menos que los hombres. Por todo ello, la normativa vigente en materia de igualdad es esencial para pulir estas diferencias, pero lo cierto es que, a pesar de la amplitud de miras de la LOIEHM y las buenas intenciones con las que se creó, sus directrices no están siendo cumplidas ni en el sector privado ni en el público. Si bien es cierto que se está trabajando en esas líneas, para conseguir todo lo propuesto por la ley, se requiere no solo un cambio en la normativa, sino un cambio en la perspectiva social sobre la actividad laboral de la mujer y no puede negarse que, a pesar de la tardanza en el progreso de las leyes, el cambio de mentalidad de la sociedad es todavía más lento. (Martínez, Universidad Pública de Navarra, 2014).

Morales, M. (2015) La discriminación del género femenino en cargos y salarios gerenciales en empresa de la ciudad de Guayaquil, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, para optar el título profesional de Psicóloga. Trabajo de investigación y análisis se centra en la discriminación de la que son objeto las mujeres, para acceder a cargos y salarios gerenciales en organizaciones en la ciudad de Guayaquil. Todas las personas tienen el derecho de contar con un trabajo digno y bien remunerado sin discriminación de ningún tipo y con las garantías de crecimiento personal y profesional. Las mujeres han sido excluidas a través de la historia, desconociendo su capacidad, valor y potencial, a tal grado de considerarlas solo para procrear hijos y cumplir con tareas domésticas muy elementales. El esfuerzo desplegado por las mujeres para ocupar puestos de trabajo y oportunidades de éxito en el mercado laboral, ha sido enorme y lleno de insatisfacciones y sacrificios, sin embargo, nunca lograron terminar con sus anhelos de crecimiento personal y profesional, y lucharon por sus derechos y paso a paso lo han logrado. Actualmente, la participación femenina en el mundo empresarial, se ve reflejada en la cantidad de gerencias que son ocupadas por mujeres que luchan fuertemente por la igualdad de oportunidades para su desarrollo, tratando de reducir las murallas culturales y personales que las han relegado por siglos. Una de estas murallas u obstáculos es conocido como el "techo o pared de cristal", una teoría que el enfoque psicoanalista analiza, entre otros, de manera significativa e interesante. Las mujeres no solo lideran cargos medios y gerenciales, sino también son propietarias de negocios nacionales e internacionales; ocupan puestos importantes en la política; en la educación y en la sociedad en general, demostrando su capacidad, nivel profesional y perseverancia para ganarse el respeto a sus derechos y a su capacidad. Estos logros obtenidos con talento y estrategia, aun no pueden equipararse con los de los hombres. (Morales, 2015).

Ramón, J (2014) Análisis y descripción de cargos administrativos enfocados a: derecho a la igualdad y no discriminación de la mujer en los cargos dentro de las empresas. Para optar el título de Psicóloga, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Este trabajo de investigación ha sido de gran aporte para las autoras, ya que contribuye a su formación e incursión en el ámbito laboral, considerando que la psicología organizacional se encuentra ligada estrechamente con las leyes dentro de las empresas, en el área de Recursos Humanos, las autoras consideraron importante conocer la realidad del país a cerca de un tema de gran importancia para uno de los grupos vulnerables de la sociedad como lo es la mujer dentro del ámbito laboral. De los análisis de los resultados obtenidos en la empresa que fue utilizada para realizar el estudio de campo, se puede interpretar que se aplica la Normativa Ecuatoriana de la no discriminación a la mujer, ya que los cargos administrativos se encuentran en su mayoría ejercidos por mujeres, y la remuneración es equitativa al cargo que desarrollan, no se ve influenciada por género del colaborador. Es importante que en todas las empresas no haya discriminación, y se aplique la Normativa Ecuatoriana, ya que es un derecho de las mujeres incursionar en el ámbito laboral, ser reconocidas y tener un salario digno acorde al trabajo que desarrolla, sin que se vea afectado por ideologías de discriminación en relación con la mano de obra masculina y se aplique un mayor salario a un colaborador que realiza el mismo trabajo que otro, simplemente porque sea hombre. La igualdad entre la mujer y el hombre deben verse reflejados no solo como dice la Constitución formalmente, sino también en los hechos. En la realidad, a través del método aplicado en esta investigación, concluye que la correcta aplicación de la normativa, ayuda al crecimiento de la empresa y al desarrollo del país, a través del respeto a los derechos humanos y a la dignidad de la mujer. Solo respetando las normas y dando a ciudadanos iguales, igualdad de derechos, se podrá evolucionar como sociedad. (Ramón, 2014).

Nacionales:

Valdez, H. 2013 Tesis El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú, para optar el Título de Abogada, PUCP.

La legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género, sólo contempla al reclutamiento como proceso en el cual podría efectuarse la discriminación de género, sin embargo el proceso de incorporación de las personas a las organizaciones comprenden dos sub - procesos el reclutamiento y la selección de personal, existiendo actualmente un vacío legal en la legislación nacional, en tal sentido se propone un cambio normativo a efectos de que nuestra legislación nacional pueda sancionar los actos de discriminación efectuados tanto en el reclutamiento como en la selección de Personal.

Se pretende que las organizaciones públicas y privadas apliquen las normas sobre responsabilidad social que incluyan pautas sobre la igualdad y no Discriminación de género como herramientas que coadyuven al cumplimiento de la legislación nacional.

Se propone la incorporación de un modelo de equidad de género en el Estado Peruano, a fin de evitar la discriminación contra la mujer.

El Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo actualmente solo sanciona los actos de discriminación de género efectuados en el reclutamiento de personal, por lo cual se propone una reforma normativa a fin de que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pueda sancionar los actos de discriminación de género efectuados tanto en el reclutamiento como en la selección de personal.

Los inspectores de trabajo están facultados a revisar cierta documentación señalada en la legislación nacional vigente, sin embargo, no incluyen a los documentos relacionados con el reclutamiento y selección de personal, por lo tanto, se propone una modificación

legislativa, a efectos de otorgar facultades a los inspectores de trabajo a fin de que puedan revisar los documentos relacionados al reclutamiento y selección de personal, como habitual en una inspección de trabajo, a fin de poder disminuir la discriminación de género en el ámbito laboral del Perú.

Se propone la creación de un órgano especializado que forme parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, que se encargaría de vigilar el cumplimiento de la legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género en el ámbito laboral del Perú. (Humbser, 2013).

Acharte, 2010. Discriminación Laboral de la Mujer. De acuerdo con lo expuesto, se considera que en las relaciones laborales la discriminación se vuelve, en ocasiones, evidente. Una de las formas de discriminación a la mujer es la discriminación laboral. Que una mujer integre un equipo es posible causal para que surjan conductas prejuiciosas, acciones maliciosas, sentido de superioridad por parte del discriminador, y todo esto daña de forma visible el funcionamiento del grupo como tal y además a cada relación individual entre los integrantes. En ocasiones, cuando la mujer accede a determinadas corporaciones que han estado tradicionalmente ocupadas por hombres, no les resulta fácil hacerse respetar. Debe soportar bromas groseras, gestos obscenos, que se desprecie todo lo que se dice, y que no se tome en serio su trabajo. Al sentir que es tratada de forma diferencial por parte de sus compañeros enseguida advertirá que está siendo víctima de una discriminación.

Hugo, 2005. Discriminación Laboral Aspectos doctrinarios y situación en Chile. Desde mucho tiempo las mujeres, que representan aproximadamente un 34% de la fuerza laboral, han tenido que sufrir algún tipo de discriminación laboral, ya sea recibiendo salarios menores (en igualdad de condiciones, en comparación con las hombres); excluyéndolas de ciertas labores porque "no son para mujeres", porque

"es más caro contratarlas" (debido a los permisos de maternidad, por ejemplo) o simplemente ubicándolas en un puesto de trabajo de inferior nivel, o imponer impedimentos para que las asciendan a mejores puestos, aun estando capacitadas. Además de esto, muchos casos de discriminación pueden llegar a atentar contra la maternidad o realizar prácticas como aplicar test de embarazo, o exigiendo la adopción de algún método anticonceptivo, etc.

Guía de la OIT 2014. "ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género": La protección y promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres son, de manera semejante, conceptos básicos que se fundamentan en los derechos humanos internacionales, reconocidos en instrumentos de las Naciones Unidas tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos de 1966; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979; la Convención sobre los Derechos del Niño, de 1989; la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares; y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, de 1995. Sus disposiciones vinculan jurídicamente también a los Estados que no han ratificado los instrumentos específicos de la OIT, pero que sí han ratificado estas normas internacionales de carácter más general.

En la mayoría de los países la discriminación por sexo es ilegal, aun así se sigue realizando regularmente de forma encubierta y a veces no tan encubierta.

La discriminación femenina puede ser de facto, que significa que se da en la realidad practica o de jure, que significa que existe discriminación en la ley. Si la normativa laboral dice que se debe pagar menos a las mujeres, aunque estén igualmente capacitadas se considerara de jure,

mientras que si la ley no dice nada pero en la práctica se observa esto significa que es de facto.

Mundialmente se ha observado que la discriminación de jure y directa han disminuido, pero en cambio la discriminación hacia la mujer de facto e indirecta se han incrementado e incluso han sido creadas nuevas situaciones donde sucede esto. A pesar de que se han hechos grandes esfuerzos, tanto sociales como legislativos, para que esta situación no siga ocurriendo la brecha de salarios y de oportunidades no se ha visto fuertemente afectada en los últimos años.

La razón principal de la disparidad de ingresos estaría provocada por el inferior capital humano de la mujer y las trayectorias intermitentes de su carrera profesional, sin embargo, la disparidad de género en la educación se reduce y en muchos casos la escolaridad de mujeres supera la de los hombres.

Las mujeres son uno de los grupos más golpeados por la pobreza, ya que las mujeres pobres aparte de sufrir por la discriminación hacia los grupos más bajos de la sociedad, económicamente hablando, deben enfrentarse a la discriminación que genera el solo hecho de ser mujer, debido a que en los trabajos donde menos educación se exige (generalmente de menor nivel socioeconómico) son ocupados en general por hombres, lo que acentúa una pobreza cíclica en las mujeres, situación agravada cuando se trata de jefas de hogar o el principal soporte de sus familias.

2.2. BASES LEGALES

Marco Jurídico.

Nuestra investigación amerita la utilización y análisis de los siguientes preceptos legales:

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979; y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, de 1995.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Constitución Política. Especialmente: Art. 22, 23, 24, 25 y 26.

Código Penal Peruano.

Otras normas legales, que refieren a los derechos de los trabajadores.

Legislación comparada. Especialmente de los países latinoamericanos.

Marco Normativo del Derecho a la no Discriminación

En el ámbito internacional

El artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho. Asimismo, el artículo 2 de dicha Declaración señala que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración sin distinción alguna de raza color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

"El artículo 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre señala que todas las personas ante la ley, tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna".

En cuanto a la igualdad de condiciones en el trabajo para la mujer, en su artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales ~~señala que los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores, b) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de~~

ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual (...); y c. Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que le corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

El artículo 7 de La Convención Americana sobre Derechos Humanos (también llamada Pacto de San José de Costa Rica o CADH) señala que "todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación". El inciso 2) del artículo 23 señala que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, al igual salario por trabajo igual. Asimismo, el artículo 24 señala que todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia tiene derecho sin discriminación a igual protección de la ley.

El artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el cual señala que la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerarán discriminación en la forma definida en el presente convenio, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas, estas medidas cesaran cuando se haya alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad de trato. Así mismo en el artículo 11 de dicho convenio señala que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano, los derechos a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo,

el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico, el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de calidad del trabajo, el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otras incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas, el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. También en el artículo 14 del Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer señala que los Estados partes adoptaron todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombre y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le aseguran el derecho a: (...) e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena.



El artículo 4 de La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención Belén Do Para", señala que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: (..) el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley. También en su artículo 6 señala que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y, el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales, y culturales

basadas en conceptos de inferioridad o subordinación; así mismo en su artículo 8 de dicha Convención señala que los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: "(...) b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar perjuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer. "El Convenio Nro. 100 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la igualdad de remuneraciones entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, fue aprobado en 1951 dentro de la Organización Internacional del Trabajo".

Dicho convenio, establece las medidas para garantizar el principio de igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina, dichas medidas se encuentran contempladas en inciso 3 y 4 del artículo 2 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, el cual señala que: "Todo miembro deberá, empleando medios adoptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor".

El Convenio Nro. 111 de la Organización Internacional de Trabajo y la Recomendación Nro. 111, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, fue adoptado el 25 de junio de 1958. El inciso 1 del artículo 1 del Convenio señala que el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades

o de trato en el empleo y la ocupación; y b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Ámbito Nacional

El texto constitucional vigente en el Perú encontramos una referencia explícita al derecho de igualdad. Ahí específicamente el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie podrá ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, condición económica o de cualquier otra índole. Así mismo el artículo 2.2 del texto Constitucional reconoce, además del derecho de igualdad ante la ley, el mandato de no discriminación en cualquiera de sus formas. Así se prohíbe la discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Esta fórmula amplia del texto constitucional permite establecer que la prohibición de conductas discriminatorias se extiende a todas las formas de discriminación, con total prescindencia del modo a través del que esta es puesta en práctica. También en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, se ha establecido los motivos de discriminación señalando que toda persona tiene derecho: (...) A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Para la protección de este derecho, el artículo 200° inciso 3.

Particularmente en los artículos 2.1°, que consagra el derecho a la vida, identidad, integridad moral, psíquica y física y al libre desarrollo y bienestar; el 2.2° que hace referencia a la igualdad; el 2.20° a ser atendido por la autoridad competente; el 2.24.b, que señala libertad y

seguridad personales y el artículo 2.24.h, que nadie puede ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni sometido a tortura o a tratos crueles inhumanos o humillantes. Asimismo, cabe considerar el artículo 149, según el cual las comunidades campesinas y nativas pueden ejercer las funciones jurisdiccionales dentro de su ámbito territorial de conformidad con el derecho consuetudinario, siempre que no violen los derechos fundamentales de la persona.

Legislación nacional

La Ley N° 26772 – Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, la cual fue posteriormente modificada por la Ley N° 27270 – Ley contra actos de discriminación. Posteriormente, se emitió la Ley N° 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, en la cual también se consigna sólo al sub – proceso de reclutamiento dejando nuevamente de lado al sub - proceso de selección de personal, en el cual se producen la mayoría de casos de discriminación de género. La prohibición de discriminación contenida en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, es el fundamento del análisis de la discriminación en el acceso de empleo, junto al inciso 1 del artículo 26 de la misma, que recoge el principio de igualdad de oportunidades en el empleo sin discriminación. Está es, sin duda, la base en la que se apoya la Ley N° 26772, norma que entre otras prohíbe la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo. Dicha ley, y luego su reglamento, establece que todo requerimiento de persona que: i) no se encuentre previsto en la ley, ii) carezca de una justificación objetiva y razonable, y iii) se encuentra basado en motivos que nuestro ordenamiento jurídico considera prohibidos, será tachado de discriminatorio.

Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres - Ley N° 28983, la cual constituye una norma de desarrollo constitucional del

derecho a la igualdad reconocido en el artículo 2, inciso 2° de la Constitución Política del Perú de 1993 y tiene por objetivo, establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía. Busca la erradicación de la discriminación y se orienta al logro de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres; que define en el Art. 2° inciso a) Ascenso laboral: El ascenso de los trabajadores y de las trabajadoras, es una facultad inherente al empleador que la ejerce considerando criterios objetivos y razonables; d) Discriminación: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; g) Discriminación remunerativa: Situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona y sin criterios objetivos. La discriminación remunerativa puede ser directa o indirecta.

De la Carta Política contempla el proceso constitucional de amparo, el cual se encuentra regulado por el Código Procesal Constitucional. En efecto, según el artículo 37° inciso 1) del mencionado Código, el amparo procede en defensa —entre otros— del derecho “de igualdad y de no ser discriminado por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole”.
Crediticia: La División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia, entabló una acción judicial que se resolvió con el pago de 3 millones de dólares a los solicitantes negros a quienes se les había denegado los préstamos. Cabe señalar que, en los últimos años, el Tribunal Constitucional ha emitido importantes sentencias que han contribuido a

reforzar el ámbito de protección constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación, al establecer el alcance de los mencionados derechos y los criterios para evaluar la vulneración de los mismos. Además, ha especificado algunos casos de discriminación que por su naturaleza merecen la protección urgente mediante el amparo.

Sobre este último aspecto, conviene señalar, por ejemplo, que según el Tribunal Constitucional "los despidos originados en la lesión a la libertad sindical y al derecho de sindicación siempre tendrán la tutela urgente del proceso de amparo, aun cuando las vías ordinarias también puedan reparar tales derechos", igual sucede con "los despidos originados en la discriminación por razón de sexo raza, religión, opinión, idioma o de cualquier otra índole (...), así como los despidos producidos con motivo del embarazo" y aquellos originados en la condición de discapacidad.

Defensoría del Pueblo: "La discriminación en el Perú. Problemática, normatividad y tareas pendientes". Sobre este tema, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el principio de igualdad ante la ley y no discriminación ha ingresado "al dominio del jus cogens, revestido de carácter imperativo, acarrea obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con respecto a terceros, inclusive particulares".

Por otro lado, a nivel interno, existen diferentes ámbitos de protección y sanción de los actos discriminatorios: el constitucional, el administrativo y el penal. Cabe señalar que, a diferencia de nuestro sistema normativo, la legislación de Estados Unidos contempla un mecanismo específico que fomenta el uso de demandas civiles para la protección del derecho a no ser objeto de discriminación. En dicho país, la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia es la principal entidad a cargo de la aplicación de las normas de prohibición de discriminación e impulsa las acciones civiles o penales que una persona discriminada puede iniciar a consecuencia de dicho acto. Se pueden entablar acciones civiles para

poner fin a los actos o conductas que violen los derechos constitucionales y, al mismo tiempo, recurrir ante tribunales federales para exigir que se ordenen amplias medidas reparadoras que pueden incluir indemnización compensatoria, sanción civil, desagravio por mandato judicial y, en algunos casos, daños punitivos.

Actuación del Estado frente a la discriminación

De la misma forma, en el ámbito del empleo, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, organismo independiente dentro del Poder Ejecutivo norteamericano, puede interponer denuncias contra actos de discriminación por motivo de raza, color, origen nacional, religión, género, edad o discapacidad practicada por empleadores privados o públicos, mediante acciones administrativas que derivan en una conciliación o en arreglos extrajudiciales a través de los cuales se establecen sanciones pecuniarias para los responsables de tales actos discriminatorios.

Ley N° 28983. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (16.03.2007).

Establece las garantías para el ejercicio de derechos y acceso a oportunidades sin discriminación, entre ellos el acceso a la justicia.

Las Normas que sancionan la discriminación en las ofertas de trabajo y durante la relación laboral.

Sobre la protección normativa frente a los actos de discriminación en el empleo, la Constitución Política señala que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria por parte del Estado, en cuyo ámbito protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan. Precisa también que ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (artículo 23°). A continuación el artículo 26° de la misma Carta Magna establece la necesidad de respetar, entre otros principios, la igualdad de

oportunidades sin discriminación. Atendiendo a estas consideraciones, la Ley N° 26772, modificada por Ley N° 27270, también dispone que las ofertas de empleo o requerimientos de personal no puedan contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato de las personas, estableciendo sanciones para quienes incurran en dichos actos.

Esta previsión se encuentra además recogida en el artículo 31° numeral 31.3 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que considera como infracción muy grave en materia de empleo y colocación: "la publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus VIH o de cualquiera otra índole". Esta norma establece sanciones por tales actos y faculta a la Dirección de Inspección Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima y Callao, y a las Direcciones de Prevención y Solución de Conflictos de las Direcciones de Trabajo o Promoción del Empleo investigar y sancionar dichas conductas.

Respecto a la prohibición de los actos de discriminación durante la relación laboral, el artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo considera como infracciones muy graves en materia de relaciones laborales "la discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, sujeto a modalidad, a tiempo parcial u otros", así como "la discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad

sindical, discapacidad, portar el virus VIH o de cualquiera otra índole". Las normas nacionales prohíben también los actos discriminatorios que den origen al despido del trabajador. El artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, señala que es nulo el despido que tenga por motivo la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, el ser representante sindical, el embarazo, entre otros.

Adicionalmente, la Ley N° 26626, Ley que encarga al Ministerio de Salud la elaboración del Plan Nacional de lucha contra el VIH, el Sida y las enfermedades de transmisión sexual, reconoce el derecho Actuación del Estado frente a la discriminación de las personas viviendo con VIH/Sida a seguir laborando mientras estén aptas para desempeñar sus obligaciones y establece la nulidad del despido que tenga como causal ser portador de ello.

Por su parte, la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 27050, sanciona con nulidad el acto discriminatorio que, basándose en la discapacidad de una persona, afecte el acceso, la permanencia y en general las condiciones en el empleo de la persona con discapacidad. Es de mencionar que, recientemente, se ha publicado el Decreto Supremo N° 004-2009-TR, relativo a los actos de discriminación en contra de los trabajadores y trabajadoras del hogar. Esta norma busca garantizar el pleno ejercicio de los derechos laborales de estas personas y prohíbe determinadas conductas por parte de los empleadores y los responsables de establecimientos públicos o privados.

En este sentido, se señala que son actos discriminatorios en contra de ~~los trabajadores y trabajadoras del hogar sancionados por ley,~~ el establecer como condición el usar uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta o distintivo identificable en espacios o establecimientos públicos. La mencionada norma, considera igualmente discriminatorio la implementación de mecanismos, regulaciones,

servicios o acciones que tengan como finalidad o resultado la constitución de un acto discriminatorio contra los trabajadores del hogar en los establecimientos públicos y privados.

Con dicho propósito la norma dispone la implementación por el Ministerio de Justicia de un sistema de atención de denuncias respecto a los temas señalados a través de la Dirección de Defensoría de Oficio y Servicios Jurídicos Populares. También señala que el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desarrollarán campañas informativas de difusión de derechos de estas personas. La norma aprobada, sin embargo, no establece con precisión las sanciones que corresponderán a este tipo de conductas, las cuales sin duda son necesarias para la aplicación de la misma.

Esta normatividad ha sido modificada por la Ley 30367 que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso:

Artículo 1. Modificación del artículo 29 del texto único ordenado del decreto legislativo 728

Modifícase el inciso e) del artículo 29 del texto único ordenado del decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral, en los términos siguientes:

“artículo 29.- es nulo el despido que tenga por motivo:

(...)

e) el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento, se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en

forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa”.

Artículo 2. Modificación del artículo 1 de la ley 26644

Modificase el primer párrafo del artículo 1 de la ley 26644, ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, en los términos siguientes:

“**artículo 1.** Precisase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal, el goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante, tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto.

Código Penal.

La Discriminación como delito

El delito de discriminación fue incorporado en la legislación peruana (artículo 323° del Código Penal) mediante Ley N° 27270, Ley contra actos de discriminación, del 29 de mayo del 2000. El tipo penal vigente¹² sanciona dos modalidades de conducta: En virtud de la modificatoria efectuada mediante Ley N° 28867 del 9 de agosto del 2006.

Discriminar a una o más personas o grupo de personas. Incitar o promover en forma pública actos discriminatorios. Dichas conductas para ser pasibles de persecución penal deben estar fundadas en motivos de raza, religión, sexo, factor genético, filiación, edad, discapacidad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión política o de cualquier índole, o condición económica. Adicionalmente, el tipo penal exige para la configuración del delito que los mencionados actos hayan sido realizados con la intención de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona. La pena

Establecida para este delito es no menor de dos ni mayor de tres años de privación de la libertad, o prestación de servicios a la comunidad de 60 a 120 jornadas. El Código Penal asimismo establece dos supuestos de agravación de la sanción en el caso de que el autor sea funcionario o servidor público o cuando los actos discriminatorios se hayan materializado mediante violencia física o mental. En tales supuestos la pena será no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación. El aumento en los últimos años de los delitos de diversa naturaleza cometidos por móviles discriminatorios ha hecho que en otras legislaciones se incorpore el delito Actuación del Estado frente a la discriminación. Tal es el caso de España¹³, Francia¹⁴ y Estados Unidos¹⁵. Asimismo, en Latinoamérica, dicha conducta se encuentra penalizada, entre otros, por el Código Penal de Colombia, la Ley N° 23.592 sobre represión de actos u omisiones discriminatorios de Argentina¹⁷ y por la Ley N° 7.716 que define los crímenes resultantes del prejuicio de raza o de color del Brasil.

Cabe señalar que algunos países penalizan, asimismo, los actos de injurias discriminatorias y de provocación a la discriminación. Por ejemplo, el Código Penal español (artículo 510°) establece como delitos la provocación a la discriminación e injurias discriminatorias, el Código Penal Alemán penaliza las injurias discriminatorias a través del artículo 130°. Igualmente, el Código Penal ecuatoriano sanciona las ideas basadas en la superioridad y el odio racial (artículos 212.4 al 212.8). Actuación del Estado frente a la discriminación.

Reporte de las Naciones Unidas "The World's Women 2000" (The World's Women 2000. Trends and Statistics, United Nations, 2000)

Que se refiere a la situación de la mujer a nivel global, algunas características de la discriminación a la mujer serían las siguientes:

- No obstante los fuertes progresos en educación femenina, dos terceras partes de los analfabetos del mundo son mujeres.

- La integración de la mujer al trabajo se está haciendo con activas tendencias a formar parte de posiciones menores y a tener una gran presencia en la economía informal. Casi la mitad de las mujeres que trabajaban en otros sectores distintos de la agricultura lo hacían en el sector informal en siete de 10 países de América Latina, y en cuatro países asiáticos. En dos de los países más poblados del mundo como India e Indonesia, el 90% de las mujeres que trabajan fuera de la agricultura lo hacen en la economía informal. La tendencia observable es por tanto desde ya con excepciones, la concentración de la mano de obra femenina en trabajos de menor calidad.
- La discriminación en materia de salarios sigue siendo muy activa. En la industria en 27 de 39 países con datos disponibles, la remuneración de las mujeres era un 20% a un 50% menor que la de los hombres.
- Los avances de las mujeres en posiciones gerenciales en el mundo corporativo tienen logros acotados. En 1999 las mujeres solo representaban del 11% al 12% de los ejecutivos de las 500 mayores corporaciones de los EE. UU y el 12% de los ejecutivos de las 560 mayores empresas del Canadá. En Alemania en 1995, solo del 1% al 3% de los altos ejecutivos y miembros de directorios de las 70.000 empresas mayores eran mujeres.

Otro punto importante de mencionar, es que si bien se está produciendo una mayor apertura de la mujer hacia el mundo del trabajo, lo que a pesar de tener una serie de desperfectos debido a las políticas discriminatorias, eleva el nivel social y económico de ellas y de su grupo familiar, no toma en cuenta la sobrecarga que conlleva esto para ellas, pues al trabajo formal que realizan hay que sumarle una serie de tareas y responsabilidades que tienen en el hogar de las que, en la mayoría de los casos, no pueden ni quieren desligarse, como son los quehaceres del hogar y por lo general asuntos relacionados con los hijos.

En el trabajo:” La discriminación de la mujer en el mundo globalizado y en América Latina: un tema crucial para las políticas públicas” los

autores nos dicen que esta era está llena de oportunidades y riesgos para las mujeres. En esta época hay más empleo y las mujeres pueden cada día estudiar y capacitarse más, esto cambia estereotipos, aumenta la autoestima de la mujer, democratiza y cambia las perspectivas que se tenían del género femenino, pero esto no excluye los siguientes problemas, citando ahora el documento, "Sin embargo, por el otro lado, la incorporación de la mujer se está haciendo en muchos casos, bajo patrones que abren numerosos interrogantes y ello es muy intenso en América Latina. En el sistema educativo, en el caso de las mujeres pobres de la región, si bien es mayor su presencia en la matrícula educativa básica, la situación de pobreza incide en que tengan altas tasas de deserción y repetición. Reflejándolo, las mujeres marginales urbanas, las mujeres campesinas y las mujeres indígenas, tienen una escolaridad reducida y tasas de analfabetismo muy superiores a los promedios nacionales.

En los estratos medios y altos donde la mujer ha accedido vigorosamente a la educación universitaria, existen preguntas sobre la calidad de sus avances en relación a las características del mundo globalizado. Se presenta una tendencia definida en términos del tipo de carreras que terminan. Tienen gran presencia en las humanidades y ciencias sociales, pero muy limitada en las profesiones estratégicas para la globalización como las ingenierías y las ciencias naturales. Allí hay una fuerte brecha entre hombres y mujeres." Este ausentismo de las carreras estratégicas también se ve en las posiciones estratégicas, ya que el porcentaje de mujeres que está al mando de empresas es mucho menor que el de los hombres y lo mismo pasa en política, donde a nivel mundial se ve que los trabajadores y ministros en su gran mayoría son hombres.

Sin embargo, el tema de la discriminación no se da sólo durante la relación laboral, sino que también se puede dar antes o al término de estas.

Las empresas al publicar un aviso de trabajo disponible donde se piden personas con ciertas características, de algún sexo determinado, etc., e incluso el pedir el currículum con fotografía; están cayendo en prácticas discriminatorias con anterioridad a la relación laboral.

Leyes, Proyectos y propuestas a nivel Nacional e Internacional:

El Estado tiene a su cargo la función de promover el derecho de igualdad de oportunidades. Para dicha labor, está a su cargo la creación de una política social, entendida como el conjunto de estrategias, lineamientos, programas y proyectos, lo cual demanda interacción con los tres niveles de gobierno, el sector privado y la sociedad civil.

El derecho de "igualdad ante la ley sin discriminación por raza, religión, opinión o idioma, donde el varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades", señalado en el inciso 2 del artículo 2° de la constitución, nos brinda el marco teórico sobre el cual se deben desarrollar implementaciones, a fin de obtener un efectivo desempeño de la mujer en el mercado laboral peruano.

Instituciones que defienden la no Discriminación Laboral en el Mundo

La Organización de Naciones Unidas

Las Naciones Unidas han establecido normas internacionales sobre los derechos de la mujer y han creado instrumentos para vigilar el respeto de esos derechos en todo el mundo. En 1979 adoptaron la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que es a la vez carta internacional de derechos humanos de la mujer y plan de acción para que los países garanticen esos derechos. Más de 160 países han ratificado la Convención, comprometiéndose así jurídicamente a lograr la igualdad de la mujer. Un comité especial de las Naciones Unidas, integrado por expertos independientes, supervisa la aplicación de la Convención.

Dos órganos de las Naciones Unidas se dedican exclusivamente a los asuntos relacionados con la mujer. El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) financia actividades innovadoras de desarrollo en beneficio de la mujer, sobre todo en zonas rurales del mundo en desarrollo. El Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) apoya la plena participación de la mujer en los ámbitos económico, social y político mediante la capacitación, la investigación y la información.

La Organización Internacional del Trabajo

Promueve la protección y promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres son, de manera semejante, conceptos básicos que se fundamentan en los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de derechos Civiles y políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Convención sobre Los Derechos del Niño (1989); la Convención Internacional Sobre los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).

PROCESO LABORAL

Nueva ley procesal del trabajo N° 29497

Artículo II.- Ámbito de la justicia laboral Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros. El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

COMPETENCIA

Artículo 2°.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1) En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos. b) La responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio. c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los

actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo. f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo. g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución. h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros. i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras. j) El Sistema Privado de Pensiones. k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y l) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). 2) En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única. 3) En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical. 4) En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.

LEY Nº 30709

LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES

Artículo 1°. Objeto de la Ley

Prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

La presente ley está en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor indicado en la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 2°. Cuadros de categorías

Las empresas que cuenten con cuadros de categorías y funciones mantienen dichos cuadros, siempre que guarden correspondencia con el objeto de la presente ley.

Las empresas que no tengan cuadros de categorías y funciones, los elaboran dentro de los ciento ochenta (180) días de entrada en vigor de la presente ley.

Artículo 3°. Remuneración de categorías sin discriminación

Las remuneraciones que corresponden a cada categoría las fija el empleador sin discriminación.

Artículo 4°. Capacitación laboral

La entidad empleadora asegura que en sus planes de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales de sus trabajadores se garantice la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 5°. Condiciones de trabajo en el ámbito público y privado

La entidad empleadora garantiza un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral. Se garantiza particularmente la prevención y sanción del hostigamiento sexual, para estos casos se aplica las medidas establecidas en la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Artículo 6°. Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia.

Queda prohibido que la entidad empleadora despidiera o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Vigencia

La presente ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Segunda. Fiscalización

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y las gerencias regionales de trabajo acorde a sus competencias, fiscalizan el cumplimiento de la presente ley.

Tercera. Reglamentación

El Poder Ejecutivo mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los sesenta (60) días de su entrada en vigor, aprueba la norma reglamentaria pertinente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

MODIFICATORIAS

PRIMERA. Modificación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Modifícase el artículo 30.b) del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad

Laboral, el que queda redactado con el siguiente texto:

“Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido, los siguientes:

[...]

La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador. [...]”.

SEGUNDA. Modificación de la Ley 26772, modificada por la Ley 27270
Agregase un segundo párrafo al artículo 2° y modifícase el artículo 3° de la Ley 26772, modificada por la Ley 27270, en los términos siguientes:

“Artículo 2°.- Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole.

Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo.

Se considera práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores.

Artículo 3°.- Las personas naturales o jurídicas que, en el ejercicio de su actividad a través de sus funcionarios o dependientes, incurran en las conductas que impliquen discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en las ofertas de empleo y durante la relación laboral, serán sancionadas por el Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo; y cuando se refieran al acceso a centro de formación educativa, serán sancionadas por el Ministerio de Educación.

La sanción administrativa será de multa no mayor de tres (03) Unidades Impositivas Tributarias o cierre temporal del local que no excederá de un año.

En los casos antes mencionados se podrá sustituir la sanción de cierre temporal por el doble de la multa impuesta, si las consecuencias que pudieran seguir a un cierre temporal lo justifican. La sanción se aplica sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar a favor de la persona afectada”.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA ÚNICA.
Deróguense o déjense sin efecto las disposiciones que se opongan a lo
dispuesto en la presente ley.

2.3. BASES TEORICAS

2.3.1. FUNDAMENTOS TEORICOS DE LA DISCRIMINACION

LABORAL FEMENINA

2.3.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE "DISCRIMINACION LABORAL FEMENINA"

Discriminación: Es el comportamiento negativo con respecto a los
Miembros de un grupo diferente, hacia el cual se tienen prejuicios y
estereotipos determinados.

Según el Consejo Nacional de la mujer discriminación es: "toda
distinción exclusión o preferencia basada en motivos como La raza,
el color de la piel, el sexo, la religión, opiniones políticas, La
ascendencia nacional, el origen social, u otros criterios designados
que anulen o menoscaben la igualdad de Oportunidades en el
empleo o la ocupación."

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su
artículo 2° "Toda persona tiene los derechos y libertades
proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza,
color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra
índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o
cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición
política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya
jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país

independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía."

Este concepto es el fundamento básico de lo que significa el principio de igualdad. Todos debemos ser tratados por igual, independientemente de nuestras diferencias. Es así como el trato desigual entre personas constituye lo que se conoce comúnmente como discriminación, a pesar de que, como veremos más adelante, no todo trato desigual es automáticamente incorrecto o rechazado por los defensores de los derechos humanos.

Los seres humanos tenemos dos tipos de características: aquéllas que son naturales o inherentes a nosotros como personas desde que nacemos y aquéllas que son aprendidas o adquiridas cuando ya tenemos uso de razón o nos podemos valer por nosotros mismos. Es así entonces como esas características se pueden dividir así:

Naturales o inherentes: edad, origen, raza, color de piel, sexo, capacidad o salud mental y motora, preferencia sexual, identidad de género, entre otros.

Aprendidas o adquiridas: religión, opinión, cultura, idioma, posición económica (pobreza/riqueza), capacidad o salud mental y motora, preferencia sexual, identidad de género, otros. Las características aprendidas o adquiridas, sí podemos cambiarlas con relativa facilidad, y no forzosamente serán rígidas o inflexibles, por ejemplo, la opinión, la religión, el idioma, etc.

Ahora bien, la discriminación que pueda darse contra los distintos seres humanos puede ser formal o informal, es decir, prohibida o permitida. Para el caso, todos los días, de una u otra forma, los seres humanos discriminamos a otros en nuestras actividades diarias. Por ejemplo, contratamos a una persona con más logros académicos o profesionales que otra, desaprobamos créditos bancarios de aquéllos

que no tienen suficientes bienes con qué respaldar el préstamo, aceptamos en las escuelas o universidades privadas a los más sobresalientes, reprobamos a los alumnos que no demuestran conocimiento de la clase, etc.; sin embargo, ninguna de estas actividades es prohibida o incorrecta porque forma parte del desenvolvimiento natural de las relaciones sociales y no constituyen discriminación formal o negativa. Lo que sí entra en la esfera de lo prohibido al momento de discriminar es todo aquello que hagamos en detrimento de otro, pero en relación a sus características como persona, como ser humano, que conlleve detrimento, humillación, demérito u ofensa en su perjuicio. Por ejemplo, si contratamos a una persona sólo por su apariencia física y excluimos a los demás por obesos, desaprobamos créditos bancarios porque el cliente es de piel oscura, aceptamos en las escuelas o universidades privadas sólo a personas de origen hondureño, prohibiendo la matrícula a extranjeros, reprobamos a los alumnos por ser ateos, etc.

Discriminación a las Mujeres (sexismo, machismo): El machismo es una discriminación sexual, de carácter dominante, adoptada por los hombres. Se ha escrito profusamente de los devastadores efectos del machismo en nuestra sociedad, en lo referente a la discriminación contra la mujer.

El hombre que, ha sido educado en una cultura machista aprendió desde temprana edad a respetar, admirar o temer a otro varón tanto física como intelectualmente. Sin embargo su "cultura" le enseñó a ver a la mujer en términos de valores o atributos físicos: instrumento de placer, objeto de exhibición y reproductora de la especie. Su admiración o atracción hacia la mujer se basa, principalmente, en una concepción biológica de la misma.

La discriminación sexual es una de las más arraigadas en nuestra sociedad, sin duda por sus precedentes históricos, que se asientan sobre una base difícil de echar abajo.

Otras variables que explican el Comportamiento Femenino en la participación Laboral

Edad

La mujer se incorpora al mercado de trabajo en mayor cuantía entre los 16 -19 años y los 20-24. En el tramo 25-29, la tasa decrece, pero el descenso más brusco se produce entre los 30-34, lo que refleja la incidencia de la variable "estado civil". El matrimonio y el nacimiento del primer hijo son hechos que favorecen el abandono de la actividad por parte de la mujer.

Estado Civil

El papel de la mujer como reproductora es considerado más importante que el papel como productora en el mercado. Esto hace que la mujer cambie de papel y pase de productora a reproductora al cambiar de estado civil. El perfil de la mujer no soltera refleja un incremento en la participación hasta el tramo 45-49.

Nivel de Estudios

La educación aumenta la probabilidad de que la mujer forme parte de la población activa. Este mayor nivel, frena la salida de la misma de la actividad económica. Parece claro que a medida que la mujer incrementa su nivel educativo, aumenta su participación en el mercado laboral.

Discriminación Laboral

Son los actos discriminatorios cometidos por los empleadores o terceros en el ámbito laboral, durante la contratación, el ascenso, la asignación laboral, terminación, compensación y otros.

Comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad, dentro del ámbito de la libertad de trabajo y del derecho del mismo.

Según Jeffrey Reitz, define como aquellas decisiones negativas de empleo, basadas en criterios como origen o lugar de nacimiento, en lugar de considerar solo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad y potencial del empleado.

2.3.1.2. ASPECTOS DOCTRINARIOS DE LA DISCRIMINACION LABORAL FEMENINA

2.3.1.2.1. DIMENSION I "DISCRIMINACION LABORAL POR GENERO"

Discriminación laboral por Razón de Género

Al referirnos a la discriminación por razón de género, entendemos que es toda distinción, exclusión o restricción en el sexo que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de un derecho por género.

Discriminación laboral femenina por Razón de Género

La discriminación contra la mujer tiene consecuencias devastadoras. Las diferentes formas de discriminación y violencia basadas en el género causan a diario más muertes de mujeres y niñas que ningún otro tipo de abuso contra los derechos humanos. Todos los años, la discriminación basada en el género provoca que millones de mujeres sufran mutilación genital, sean apaleadas hasta la muerte, sean quemadas vivas, vean negados sus derechos legales y sean vendidas en el mercado internacional de esclavos con fines domésticos y sexuales.

En todos los continentes, la discriminación lleva a que incontables mujeres sean violadas o recluidas como esclavas sexuales por soldados implicados en conflictos armados. Todos los días, debido a la discriminación agentes estatales desnudan, humillan sexualmente y violan a mujeres. A diario muchas mujeres refugiadas se ven forzadas a realizar favores sexuales a cambio de poder cruzar las fronteras o de obtener cartillas de racionamiento. Asimismo, a causa de la discriminación se produce a cada instante algún caso de violencia doméstica contra las mujeres.

La discriminación contra la mujer viola el principio de igualdad de derechos y el respeto a la dignidad humana, constituye un obstáculo para la participación de la mujer en pie de igualdad con los hombres en la vida política, social, económica y cultural de sus países e impide que aumente la prosperidad social y familiar. Sin embargo, en todo el mundo, las mujeres y las niñas sufren tratos discriminatorios de motivación política que tienen como consecuencia la violación de los derechos humanos de las mujeres.

En varios países, la discriminación contra las mujeres se establece en la legislación nacional. Por ejemplo, las mujeres y las niñas pueden ser encarceladas o sometidas a restricciones físicas en virtud de leyes que sólo se aplican a las mujeres o pueden sufrir castigos muchos más severos que los que padecen los hombres por un delito parecido.

También pueden ser víctimas de juicios injustos derivados de una normativa legal discriminatoria sobre la admisibilidad de pruebas. En varios casos, los métodos de imposición de estas leyes discriminatorias y las penas por su vulneración pueden constituir tortura.

En otros muchos países, la discriminación contra las mujeres se apoya en la imposición de normas sociales, culturales o religiosas discriminatorias y en la ausencia de medidas de protección de las autoridades del Estado en favor de las mujeres y las niñas. La familia o la comunidad son los ámbitos en los que suelen producirse estas formas de discriminación y violación de los derechos humanos.

El grado de sufrimiento físico y mental que estos abusos provocan en las mujeres es enorme. Cada año mueren más de un millón de niñas sólo por haber nacido mujeres.

Según informes, en la India todos años mueren aproximadamente cuatro mil mujeres a causa de disputas por la dote. Más de ciento treinta millones de mujeres padecen graves lesiones, que incluso ponen sus vidas en peligro, durante su vida de adultas a causa de la mutilación genital femenina, una práctica vigente en unos veinte países de África, zonas de Asia, Oriente Medio y en menor escala en otras regiones. La mutilación genital femenina es posiblemente uno de los ejemplos más graves de discriminación y violencia contra la mujer, y es uno de los muchos abusos que tiene su causa en la situación de impotencia social y económica de las mujeres.

Muchas veces, las mujeres y las niñas también padecen discriminación como consecuencia de las violaciones de derechos humanos que han padecido. Las mujeres y las niñas pueden sufrir varias formas de discriminación a la hora de acceder a remedios médicos específicos. Además, en el caso de que existan remedios judiciales adecuados, la propia discriminación puede disuadir u obstaculizar el que las mujeres recurran a ellos: el analfabetismo, las presiones comunitarias para impedir que se informe o solicite reparación por determinados abusos, la falta de recursos económicos, etc. impiden el acceso a estos remedios. En el plano social, las mujeres y las niñas pueden sufrir nuevas represalias y ser

estigmatizados, sufrir ostracismo o verse obligadas a divorciarse. Si a una mujer se la declara inadecuada para el matrimonio a causa de una violación, se verá abocada a padecer graves problemas económicos y obstáculos sociales durante toda su vida.

El análisis de género aborda el impacto diferenciado que tienen proyectos, programas y políticas públicas en hombres y mujeres. Para ello, se parte de la recopilación de datos desagregados por sexo de la población meta, así como de otra información sensible al género (trabajo remunerado y voluntario, servicios sociales disponibles, etc.) Este análisis permite formular programas que den respuesta a las necesidades e intereses identificados, garantizando que una acción "ciega al género" no vaya a generar más inequidades o reforzar las ya existentes.

En este sentido, es también necesario tomar en cuenta los conceptos de "igualdad de género" y de "equidad de género." La **igualdad de género** se basa en el principio de que todas las personas, hombres y mujeres, tengan la posibilidad de desarrollar sus habilidades y libertad para tomar sus decisiones, y que se han tenido en cuenta sus condiciones específicas, que han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No se trata de que hombres y mujeres sean iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de haber nacido con un sexo u otro.

Por otra parte, la **equidad de género** tiene como meta el tratar de manera justa y equitativa a hombres y mujeres, según sus necesidades. Teniendo en cuenta este principio, se tomarán las medidas oportunas para que sus derechos, responsabilidades y oportunidades sean las mismas, aunque eso signifique que haya que favorecer a un grupo sobre otro. La equidad es el camino hacia la igualdad. Esto nos lleva inevitablemente al concepto de "**brecha de género**" que son las desigualdades que existen entre hombres y

mujeres en el acceso a los recursos y servicios, el ejercicio de derechos, la participación pública y la igualdad de oportunidades. La brecha de género es una excelente vía para ilustrar la discriminación de las mujeres en la sociedad y su desigualdad frente a los hombres. En cada iniciativa que una organización debería preguntarse cuál es la brecha de género y garantizar que sus acciones tienen a eliminar esa brecha o, al menos, no profundizarla.

Es un error común intercambiar los conceptos de "mujer", "género" o "familia" ya que no identifican la misma realidad, aunque es cierto que las mujeres sufren una situación de desventaja y subordinación en la mayoría de las sociedades contemporáneas.

También es un error extendido considerar a las mujeres como un grupo homogéneo, sin tener en cuenta que sus intereses y necesidades pueden ser distintos y, en ocasiones, hasta divergentes. Pero aunque las necesidades prácticas de las mujeres sean muy diferentes, sus intereses estratégicos serían básicamente los mismos, como podemos ver a continuación:

Moser, C. "La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género", en Guzmán, V. et al. (comp.), Una nueva lectura. Género en el desarrollo, Entre Mujeres, Lima, 1991.

Necesidades prácticas de género: tienden a ser inmediatas y de corto plazo, relacionadas con las condiciones de vida de las mujeres. Varían según la clase, la etnia y la edad, están relacionadas con las necesidades básicas que pueden ser cubiertas por la provisión de servicios (salud, educación, etc.) y son fácilmente identificables por las mujeres. La manera de canalizar estas necesidades suele ser a través de incluir a las mujeres en programas sociales como beneficiarias, intentando mejorar su calidad de vida pero sin

plantearse los roles de género que afectan a las mujeres ni buscar un cambio en la realidad existente.

Intereses estratégicos de género: normalmente son a largo plazo y están relacionados con un cambio de la situación de las mujeres en la sociedad. Son comunes a la gran mayoría de las mujeres, sin importar su clase social, etnia o edad y se relacionan con la situación de desventaja de las mujeres frente a los hombres. Para ser identificados requieren una mayor toma de conciencia y empoderamiento por parte de las mujeres. Estos intereses se promocionan a través de la inclusión de las mujeres como agentes decisorios de los programas gubernamentales y el mejoramiento de la situación de las mujeres en la sociedad, pudiendo transformar las relaciones de género existentes en relaciones más equitativas.

En cualquier caso, no se pretende plantear ambas cuestiones como una dicotomía aislada en la que la consecución de una está desligada del éxito de la otra. Más bien al contrario, tanto las necesidades prácticas como los intereses estratégicos deben ser planteados y reivindicados como aspectos integrales que permiten dar respuestas positivas a las demandas de las mujeres.

Desde los años 80 empezaron a surgir fuertes cuestionamientos al enfoque de mujer en el desarrollo (MED), que hasta ese momento había guiado los proyectos de intervención de la cooperación internacional. Este enfoque se puede identificar con las necesidades básicas de las mujeres, proveyendo servicios de asistencia que contribúan a mejorar las condiciones de vida de las mujeres beneficiarias, pero sin cuestionar la estructura básica de desigualdad en las relaciones entre hombres y mujeres. Equiparaba mujer con familia o mujer con comunidad y solía utilizar el trabajo no remunerado de las mujeres como parte importante de la intervención, sobrecargando aún más la agenda de las mujeres.

El enfoque GED sirvió de marco a la **Declaración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer**, que tuvo lugar en Beijing en 1995 y ha estado presente en el resto de los compromisos internacionales que se han suscrito posteriormente. Muy importante también fue el informe de Desarrollo Humano del PNUD de 1995, que reconocía la desigualdad de género como una de las desigualdades más persistentes y sostenía que el empoderamiento de las mujeres debía ser parte sustancial del paradigma del desarrollo humano sostenible. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) reservan su Objetivo nº 3 para el “logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”.

Otro concepto que surge con fuerza junto con el enfoque GED es el de “mainstreaming” definido como la transversalización del enfoque de género en todas las fases de la formulación, desarrollo y evaluación de un programa, una política pública o una gestión. El mainstreaming tiene como objetivo final procurar que tanto el diagnóstico de una situación como la medida del impacto de un programa tengan en cuenta las diferentes realidades, necesidades e intereses de hombres y mujeres, para luchar contra las desigualdades existentes y favorecer la equidad entre ambos sexos. Este enfoque ha recibido muchas críticas desde el propio movimiento feminista, por considerar que su utilización ha “tecnificado” el enfoque de género y ha quitado fuerza a las acciones concretas a favor de las mujeres. Lo más conveniente, para lograr un avance real en el empoderamiento de las mujeres sería combinar programas específicos dedicados a las mujeres, con la transversalización del enfoque de género.

Este escenario debería garantizar además las capacidades técnicas y los recursos necesarios para su implementación, así como un compromiso político decidido.

El empoderamiento de las mujeres es una estrategia que busca transformar las estructuras de dominación en todos los ámbitos: legislativo, educativo, institucional y toda aquella instancia, ya sea pública o privada, en la que prevalezca un dominio masculino. Una forma de facilitar el empoderamiento es incrementar la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los procesos.

Para alcanzar el empoderamiento las mujeres no solo deben poseer iguales capacidades, tener acceso a las oportunidades y disfrutar de seguridad, sino que además deben disponer de los medios necesarios para ello y así tener la posibilidad de elegir y tomar decisiones sobre sus condiciones de vida. La esencia del concepto de empoderamiento de las mujeres radica en la habilidad que las mujeres tengan para controlar su propio destino. En consecuencia, el empoderamiento es mayor que la suma de las partes que componen la igualdad entre los géneros, a pesar de que conseguir la igualdad entre ellos es el paso crítico de este proceso.

Finalmente, es importante destacar que la justicia de género es una cuestión de reconocimiento y redistribución reconocimiento de la situación particular de las mujeres y los hombres, desde sus respectivos roles tradicionales, y redistribución de los recursos, las oportunidades y, en última instancia, del poder para la toma de decisiones. Si bien en algunos casos se han abordado ambos procesos como excluyentes, las políticas de redistribución y de reconocimiento deben armonizarse para lograr realmente una realidad más justa para hombres y mujeres.

Situación de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en Perú.

En los últimos años, y de manera general, podemos afirmar que Perú ha logrado avances en cuanto a la igualdad de género y el

empoderamiento de la mujer. A pesar de estos avances en áreas como el fortalecimiento institucional, la reducción de la mortalidad materna o el acceso a la educación primaria persiste la existencia de grandes brechas de género que afectan, en mayor medida, a mujeres y niñas en situación de pobreza, indígenas que viven en zonas rurales de la sierra o la Amazonía. Además, los logros alcanzados son, en muchos casos, muy inestables, lo que ocasiona que estos grupos vivan en una situación de gran vulnerabilidad.

El Estado peruano ha desarrollado un buen número de leyes y normas que otorgan un marco jurídico sólido para avanzar en la igualdad entre hombre y mujeres. Sin embargo, y como ocurre en otros ámbitos, existe una disociación entre la normativa existente y la limitada capacidad para aplicar esas leyes. De esta manera, observamos que, si bien existe una Ley Marco para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (Ley N° 28983) que promueve la incorporación del enfoque de género tanto en la administración pública y todas las iniciativas, esto no ocurre con la frecuencia que sería deseable.

2.3.1.2.2. DIMENSION II "DISCRIMINACION LABORAL POR EMBARAZO"

Discriminación por razón de salir embarazada

Este tipo de discriminación se da en el momento en que las mujeres son limitadas o rechazadas, cuando se encuentran embarazadas, o padecen alguna enfermedad relacionada con el embarazo.

Discriminación Laboral por Embarazo

Ante la Ley hombres y mujeres gozamos de igualdad jurídica, sin embargo, la naturaleza ha diferenciado hombres y mujeres en cuanto a características biológicas, físicas, psicológicas, etc. Una de las grandes diferencias que caracteriza a las mujeres es la posibilidad de

ser madres, lo que no debería ser un obstáculo en cuanto a equidad se refiere. La discriminación por embarazo es una forma más de rechazo laboral que experimentan las mujeres en nuestro país. Se dice que el despido por embarazo y la solicitud de examen de no gravidez son prácticas discriminatorias, porque a ningún empleador se le ocurre preguntarle a un posible trabajador si será padre pronto o si su compañera está embarazada para saber si lo debe contratar o no. Al contrario, cuando un hombre va ser padre, se considera que sus responsabilidades y gastos aumentarán, y en algunos casos hasta se obtiene un aumento de sueldo.

En un estudio realizado en España se determinó que, de las razones para discriminar a una mujer en ámbito laboral, la que se lleva la palma es la maternidad. De los 278 expedientes (que llevaron adelante la denuncia) de 2007, 2009 fueron por esta causa, y en 2006, sumaron 147. Las empresas piensan que las mujeres son costosas; tenemos unos empresarios retrógrados, afirma Gavilán. Le sigue el acoso sexual (33 expedientes el año pasado, y 56 el anterior) y el acoso moral (17 en 2007 y 21 en 2006).

La discriminación dentro de las organizaciones se manifiesta de distintas maneras. La más común sucede al momento de asignar tareas. A la mujer le corresponde desarrollar tareas administrativas, o puede ser recepcionista o secretaria. Mientras los cargos gerenciales son reservados para el sexo masculino.

La mujer que llega a ocupar uno de esos puestos, por lo general, lo logra habiendo trabajado un periodo extenso dentro de la organización, haciendo carrera dentro de la misma. Así puede demostrar su capacidad y ser tomada en cuenta.

El problema se presenta cuando una mujer quiere postularse para un alto cargo y no ha pertenecido a la empresa, difícilmente sea elegida sin importar el título o la experiencia que tenga.

En otros casos los empleadores no dudan de la capacidad de la mujer, pero prefieren no contratarla por los costes que podría traerles un embarazo.

En otros casos la discriminación viene dada en el caso de que la mujer esté casada o con hijos, supongo que en este caso se teme que el absentismo de la mujer sea mayor que el del hombre por tener que atender a la familia.

Sin embargo, las estadísticas revelan que las trabajadoras que tienen un puesto de responsabilidad, incluso al tener hijos, no se ausentan más que los hombres.

Cultura Costarricense, cultura de la organización A pesar de no ser feminista y aceptar que algunas tareas tienen mejores resultados cuando son llevadas a cabo por solo uno de los sexos, considero que nuestra sociedad sigue teniendo características machistas.

Con esto no quiero decir que la responsabilidad sea de los hombres. La cultura la hacemos todos, mujeres y hombres. Desde el momento en que la mujer acepta su condición en la sociedad, está legitimándola. La cultura muestra a la mujer como instrumento de placer, objeto de exhibición y reproductora de la especie. Los cambios que deben producirse en la cultura para fomentar la igualdad sexual llevan tiempo. Eso se debe a que la discriminación de la mujer está muy arraigada.

No hace mucho la mujer no podía votar, no podía acceder a puestos políticos y no podía ni pensar en tener un trabajo remunerado fuera de la casa sin previa autorización de su cónyuge. La cultura costarricense se traslada a la organización pasando a ser la parte de la cultura de la última. Aquí las decisiones son tomadas por altos

ejecutivos que son ni más ni menos que hombres. La relación que tiene la mujer y el hombre en la casa se repite dentro de la organización.

La mujer obedece órdenes, y realiza los trabajos menos creativos mientras el hombre decide que es mejor para la organización. En la casa la mujer limpia y el hombre hace las cuentas y administra los gastos, en la organización el hombre toma decisiones con respecto a la administración de los recursos mientras la mujer confecciona las facturas y otros documentos. Hoy en día la mujer está manifestando su descontento con respecto a ser considerada diferente y no apta para ciertas actividades y la sociedad lentamente está aceptando el nuevo rol de la mujer, la mujer trabajadora, la mujer con capacidad de liderazgo.

En España los actos de discriminación son penalizados a través de diferentes artículos del Código Penal. Los artículos 314º, 511º y 512º penalizan los actos de discriminación en el empleo y en la prestación de un servicio público o privado. Asimismo, a través del artículo 22º se establece como circunstancias agravantes de la responsabilidad criminal la comisión de los delitos por motivos racistas, antisemitas o por otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, sexo u orientación sexual, enfermedad o minusvalía que padezca. Finalmente, el artículo 510º hace referencia a los actos de injurias discriminatorias.

Francia penaliza los actos de discriminación a través de los artículos 225-1 y 225-2 del Código Penal, siempre que tales actos supongan la negativa a la prestación de un bien o servicio, dificulten el ejercicio normal de cualquier actividad económica, se niegue la contratación a una persona o se la sancione o despida, o se supedite la concesión de un bien o servicio o una oferta de empleo a una condición basada

en los motivos señalados en el artículo 225-1. Adicionalmente, los artículos 432-7 y 416-3 sancionan los actos discriminatorios cometidos por funcionarios públicos y particulares, respectivamente.

En Estados Unidos, los actos de discriminación son un delito federal de conformidad con la disposición penal 42 U.S.C, artículo 3631°, el cual establece que constituye un delito federal que cualquier persona utilice la fuerza o amenace con utilizar la fuerza para dañar, intimidar o interferir, o molestar a cualquier persona debido a su raza, color, religión, sexo o discapacidad o porque está ejerciendo derechos a la vivienda protegidos a nivel federal. Posteriormente, a través de la Ley de derechos civiles de 1968, dicha disposición penal se amplió a los actos de violencia, amenaza o interferencia contra una persona que ejerce los derechos protegidos a nivel federal como el derecho a la educación, al empleo y la utilización de instalaciones y establecimientos públicos.

Asimismo, la norma citada establece que constituye delito deteriorar o atacar propiedad religiosa por los motivos prohibidos anteriormente señalados, así como por las características étnicas de cualquier individuo asociado con dicha propiedad.



El Código Penal Colombiano, aprobado por Ley N° 599 del 2000, sanciona el delito de discriminación racial en su artículo 147°, supeditándolo a que el mismo ocurra en un conflicto armado. Adicionalmente, el artículo 58° del mencionado Código considera como circunstancia de mayor punibilidad para todos delitos, que la conducta esté inspirada en móviles de intolerancia y discriminaciones referidas a la raza, etnia, ideología, religión o creencias, sexo u orientación sexual, o alguna enfermedad o minusvalía de la víctima. En Argentina, la Ley N° 23.592, de 1988 establece como delitos los actos u omisiones discriminatorios y forma parte del Código Penal Argentino como leyes especiales.

En Brasil, la Ley N° 7.716 sanciona los actos de discriminación que impiden el ejercicio de un derecho o el acceso de un bien o servicio.

El Perú en respuesta a los compromisos internacionales suscritos con el fin de erradicar las brechas de género y de todas las formas de discriminación por sexo, tiene el desafío de incorporar en las políticas públicas el enfoque de género. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables cuenta con Planes Nacionales tales como el Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG) 2012 – 2017 y el Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer 2009 – 2015.

El PLANIG es el instrumento cuyo objetivo es transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas del Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno, garantizando la igualdad y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales y colectivas. De esta manera, se espera garantizar a todas las personas, el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía; así como erradicar toda forma de discriminación, para alcanzar la igualdad real y efectiva.

Todo ello, en el marco de la ley n° 28983, ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el decreto legislativo n° 1098, ley de organización y funciones del ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables.

Flora Tristán, *Acceso de las mujeres al mercado laboral*. Aunque el acceso al mercado de trabajo y, más concretamente, al trabajo decente sería una de las estrategias más eficaces para lograr revertir muchas situaciones de inequidad entre hombres y mujeres, la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral es aún una meta que alcanzar. Las tasas de desempleo y subempleo de las mujeres (8,4% y 41,5%) son mayores que para los hombres (4,9% y

27%) y en el periodo que va de 2007 al 2011, año en el que la situación económica del país mejoró notablemente, la tasa de participación femenina en la población activa se incrementó muy levemente y en las ocupaciones más precarias.

En lo que respecta a ingresos, Perú es el cuarto país de la región en discrepancia de salario por cuestiones de sexo, siendo el ingreso medio de las mujeres es el 66,9% del ingreso medio de los hombres. En cuanto al ingreso mensual promedio proveniente de trabajo⁹, la evolución entre hombres y mujeres en los últimos años muestra que a la brecha de género es mayor cuanto menor es el salario de la mujer:

INEI, Encuesta Nacional de Hogares, 2008 - 2011.

2008		2009		2010	
Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
660,5	1047,1	739,2	1106,2	743,3	1140,9
Nuevos Soles					

Fuente: INEI

Muchas mujeres trabajadoras, especialmente de los sectores más vulnerables, continúan haciéndolo desde la precariedad y la informalidad, como emprendedoras de pequeños negocios productivos o asalariadas de microempresas, en ocasiones sin la adecuada cobertura social. En este sentido, son las trabajadoras domésticas las que se encuentran en una situación más vulnerable y, a pesar de ciertos esfuerzos encaminados a regularizar su situación, el logro más relevante consiste en su inclusión en el sistema de salud, faltando aún un largo camino por recorrer en lo que respecta a respeto de horarios, bajas por enfermedad y vacaciones.

Desde un punto de vista legal, se ha mejorado el marco normativo referente a la conciliación entre la vida familiar y laboral a través del derecho a la licencia por paternidad, aunque se hace necesario una

campaña de difusión y sensibilización para que el reparto de responsabilidades, tanto de la crianza de los hijos e hijas como del cuidado del hogar y otros adultos dependientes, sea una realidad compartida entre hombre y mujeres y permita a ambos un desarrollo personal y profesional satisfactorio y equitativo.

En el período 2007-2008, la Defensoría del Pueblo conoció 149 quejas por presuntos actos de discriminación, las mismas que estuvieron basadas en motivos como el VIH/Sida, el sexo, la discapacidad, la raza o identidad étnica, el origen o procedencia, la indumentaria, la edad, la religión, la orientación sexual y la apariencia física, entre otros.

Se ha podido advertir que, en la mayoría de los casos, las autoridades o funcionarios públicos, acogiendo las recomendaciones de la Defensoría del Pueblo, buscaron revertir el trato discriminatorio en agravio de una persona, corrigiendo de inmediato la actuación indebida. Empero, su labor no conllevó a la sanción de dichas conductas. Las sanciones son mecanismos que buscan evitar nuevos actos discriminatorios. En esta medida, es obligación del Estado y sus autoridades investigar los actos discriminatorios y, de ser el caso, imponer las sanciones previstas por el ordenamiento jurídico. Un Estado que se precie de ser democrático y de derecho no puede tolerar conductas de esta naturaleza por ser contrarias a los derechos fundamentales de las personas.

Conviene señalar que si bien el número de quejas se ha incrementado con relación a otros años, este número no reflejaría la magnitud del problema de la discriminación y la exclusión. La falta de denuncia demuestra la complejidad para abordar este tema pues estos actos se perciben como una práctica "natural" y "normal". Igualmente, es de señalar el temor, vergüenza o desconocimiento por parte de las víctimas para denunciar los actos discriminatorios.

La Institución Flora Tristán fue creada en 1979 y tiene como misión "combatir las causas estructurales que restringen la autonomía de las mujeres y/o afectan su ejercicio se encargan también de las mujeres en provincia, promueve la educación y brinda la información necesaria para casos de abuso sexual o maltrato familiar. Por otra parte, el movimiento Manuela Ramos también trabaja con mujeres haciéndoles ver sus derechos; así mismo realiza trabajos de asesoría e investigación. Tiene cuatro líneas temáticas: "Derecho a una vida sin violencia, Derechos económicos, Derechos políticos y Ciudadanía, y Derechos sexuales y reproductivos"

Finalmente, vemos que estas instituciones, en su consecución por trabajar en la igualdad laboral de la mujer deben contar con el apoyo incondicional del Ministerio de la Mujer y del Estado Peruano, que dicta leyes y no se encarga de hacerlas cumplir.

Daniel Goya, 2014 *Revista Aptitus por G de Gestión* Cuotas con Intereses: *¿Debe regularse la participación Femenina en Puestos Directivos?*

La posibilidad de tener una ley que regule la participación femenina como las directoras de las principales empresas es para algunos tan polémica como necesaria

Cuando en noviembre del año pasado el presidente de la Cámara de Comercio de Lima, Samuel Gleiser, tomó la palabra durante la Séptima Conferencia Internacional IWEA (International Women's Entrepreneurial Challenge) aseguró que cerca del 6% de las empresas peruanas que cotizan en bolsa contaban con mujeres en puestos directivos.

La declaración fue rápidamente tomada por los medios de comunicación como un logro empresarial basado en la bonanza

económica de la región. Sin embargo, una lectura más profunda de ese dato no soporta complacencias.

Según una investigación de Instituto Nacional de Estadística e Informática del 2011 señala que en Lima los hombres ganan 40% más que las mujeres. Del total de empresas peruanas sólo el 14% tiene a alguna mujer en su consejo directivo.

A esto se suma el último informe del Foro Económico Mundial en el que el Perú ocupa el puesto 80 en el ranking de igualdad de género. Y la tendencia continúa si volteamos a ver el terreno político. En el actual Congreso, de los 130 parlamentarios solo 28 son mujeres. Mientras que a nivel regional no existe ninguna presidenta.

Entonces, ¿es hora de hablar de cuotas? La Unión Europea, en noviembre del 2012 adoptó la propuesta de su comisaria de justicia, Viviane Reding, de elaborar una ley que regule la existencia de una cuota para el género sub representado en los consejos de administración de las empresas que cotizan en la bolsa.

Así, desde el 2020, 5.000 compañías deberán ocupar dos de los cinco cargos de sus consejos de administración con mujeres. Además se estipula que ante postulantes con igual calificación, deberá priorizarse a las mujeres. ¿Podría aplicarse la misma norma en el Perú? ¿Serviría para mejorar la igualdad de géneros en el plano laboral o todo lo contrario?

Para el abogado César Puntriano, director del área laboral de Price Water house Coopers, la aplicación de una ley de cuotas en el Perú sí sería constitucional y podría aplicarse con un marco legal regulatorio, pero ese no es el tema de fondo para el letrado.

“Este tipo de leyes tienen un carácter de protección para poblaciones vulnerables y existen casos en los que se han aprobado normas al respecto. Sin embargo, habría que preguntarnos como sociedad si

las mujeres quieren ser tratadas de manera especial y si sienten que necesitan una ley que las considere dignas de protección", señala Puntriano.

El tema de una ley de cuotas que favorezca a las mujeres en los altos cargos parece no estar exento de polémica. No solo aquí, sino también en su lugar de origen. La misma promotora de la ley en Europa, Viviane Reding, ha asegurado que no es una partidaria de las leyes de cuotas, pero sí de los resultados esperados.

Resulta que existen suficientes argumentos para oponerse a la ley de cuotas: limita la libertad empresarial, el género se transforma en un criterio decisivo en la adjudicación de cargos directivos y, paradójicamente al espíritu de la norma, trata a las mujeres y hombres de forma desigual.

Históricamente, las affirmative action, como se dieron a conocer en Estados Unidos las leyes para poner fin de manera permanente a toda forma de discriminación de género, étnica, religiosa o de orientación sexual y prevenir nuevas discriminaciones, han construido las bases para la búsqueda de la igualdad en el trabajo.

Sin embargo, hasta el día de hoy no se puede cantar victoria. Asimismo, en Alemania, estas iniciativas son conocidas con un rótulo que es en sí mismo un oxímoron: "discriminación positiva".

¿Pero es realmente positiva este tipo de discriminación?

Hace unos seis meses, la saliente presidenta ejecutiva de Anglo American, Cynthia Carroll, la tercera mujer en asumir las riendas de una compañía integrada al índice FTSE 100, advirtió que las cuotas que buscan diversificar los directorios en el viejo continente podrían reducir la presencia de las mujeres a un nivel simbólico.

Carroll renunció luego de cinco años al mando de uno de los mayores grupos mineros del mundo, lo hizo en medio de mucha

presión por parte de los inversores, debido al bajo precio de las acciones de la compañía.

"Creo que existe la necesidad de tener más mujeres al mando de las compañías, pero no se puede designar mujeres sólo para satisfacer una condición en particular", dijo Carroll en una conferencia de prensa antes de agregar que "lo último que se quiere es una presencia de mujeres sólo por el hecho de ser mujeres".

En contra parte, Rosa Asca, gerente general de la Sociedad Nacional de Industrias y presidenta de la Organization of Women in International Trade (OWIT), afirma que el retraso en el tema de igualdad de género en el trabajo del Perú tiene que ver directamente con la falta de leyes de cuota.

"Hay diversos países que ya han puesto leyes y políticas definidas de género y desarrollo personal. Creo que al Perú lo que le falta es velocidad y una política más clara". Pero precisa que no se trata de un beneficio directo a la mujer por ser mujer sino de definir estándares iguales ambos géneros.

"Son políticas equitativas donde los salarios no están basados en una negociación personal, sino debido al escalafón donde te encuentres. Entonces un puesto, no importa si es varón o mujer, tiene un valor. Ese tipo de políticas ayudan en la mejora de la situación de las mujeres dentro de las empresas", señala Asca.

Una ley no cambia prejuicios ni despierta la conciencia. Tampoco inspira pluralidad ni elimina los favoritismos. Sin embargo, existen razones poderosas para por lo menos detenerse a pensar si el mercado laboral peruano necesita una norma que combata las diferencias de género que hoy presenta. Finalmente, la igualdad no es una meta, sino un camino que se debe recorrer sin descanso.

2.3.1.2.3. DIMENSION III "DISCRIMINACION LABORAL POR MATERNIDAD"

Discriminación por razón de maternidad

Las mujeres que trabajan o intentan hacerlo, deben sobrellevar cargas familiares impuestas histórica y socialmente en función de los roles de género tradicionales, reproduciendo las desigualdades estructurales. Puntualmente, ser madre hoy supone una discriminación extra para las mujeres en el mercado laboral.

Las mujeres cobran menos que los hombres y las mujeres que son madres cobran menos que las que no tienen descendencia. Es decir, **la maternidad es causa de discriminación**. Así lo señala el Informe sobre Salarios 2014/2015 de la OIT.

La Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles y Pagados al 100%, PPIiNA, consciente de que la discriminación que sufren las mujeres es una injusticia social, ha comenzado una campaña contra la **#DiscriminaciónPorMaternidad**. No se puede aceptar que las mujeres sean discriminadas por el hecho de ser madres, e incluso por la mera posibilidad de serlo.

Sorprende que una sociedad que tiende a alabar la **maternidad**, que considera que ser madre es un objetivo fundamental para las mujeres, no alce la voz para denunciar esta cruda realidad.

Qué hacer

La PPIiNA lleva años defendiendo que es imprescindible que los **permisos de maternidad y paternidad sean iguales e intransferibles y pagados al 100%** como medida para avanzar en igualdad y eliminar las discriminaciones existentes. Las mujeres se apartan del mercado laboral 16 semanas por permiso de maternidad, más 2 semanas de lactancia. Los hombres, por el contrario, sólo se

ausentan 2 semanas. Y a esto hay que sumar que son las mujeres quienes solicitan las excedencias o reducen su jornada laboral para cuidar de sus criaturas, es decir, que "el trabajo de cuidar" sigue recayendo en las mujeres, que los mandatos de género, que el patriarcado nos ha impuesto, siguen vigentes.

El informe "La maternidad y la paternidad en el trabajo" de la OIT, señala que la maternidad se penaliza en el mercado laboral y la paternidad es un plus para los hombres. ¿Por qué sucede esto? La respuesta es sencilla, porque los roles y estereotipos de género siguen vigentes y no hay voluntad de eliminarlos.

La campaña de la PPIiNA es muy importante, pues pone "sobre el tapete" una situación que tiende a ocultarse. No podemos seguir permitiendo que las mujeres vean mermadas sus posibilidades profesionales, económicas y personales por ser madres.

¿Qué es la disparidad salarial basada en la maternidad? Al medir la disparidad salarial basada en la maternidad se determina la diferencia entre los salarios de «las madres» y «las no madres»; en la mayoría de los estudios econométricos se define a estas últimas como mujeres sin hijos a cargo. Se trata de una medida diferente a la de la disparidad salarial entre mujeres y hombres, que mide la diferencia salarial entre la totalidad del bloque femenino y la totalidad del masculino en la fuerza de trabajo. Si bien hay abundante bibliografía internacional sobre la disparidad basada en la maternidad, las diferencias, tanto en los métodos como en las definiciones de «madres» y «no madres», dificultan la comparación de las estimaciones. Además, los datos de muchos países suelen no ser aptos para el análisis, pues por lo general las preguntas planteadas en las encuestas dificultan la determinación de la madre o el padre de una criatura (en particular en los países en desarrollo, donde la familia nuclear es menos habitual). Con todo, muchos estudios se basan en datos internacionales armonizados sobre la remuneración y el empleo, que proporcionan una base útil para

comparar entre países, y otros proporcionan análisis informativos de las tendencias en países determinados. Más adelante se proporcionan datos correspondientes a una selección de países, sobre la disparidad salarial basada en la maternidad; sin embargo, por las razones ya mencionadas, las cuantías no son comparables directamente. Los estudios disponibles parecen indicar que la tendencia de la disparidad no ajustada basada en la maternidad es más elevada en los países en desarrollo que en los desarrollados. A nivel mundial, esta disparidad aumenta en función de la cantidad de hijos de una mujer; en muchos países europeos, por ejemplo, tener un hijo solo tiene un efecto negativo reducido, pero las madres que tienen dos, y en especial las que tienen tres, sufren una penalización salarial apreciable. En los países en desarrollo hay datos que indican que el sexo de la criatura puede tener peso, pues, frente a los varones, las hijas tienen más probabilidades de ayudar en las tareas domésticas y de asistencia, y, por consiguiente, la disparidad basada en la maternidad se reduce. Entre países, también varía el hecho de que la penalización salarial ligada a la maternidad sea un hecho aislado o se acumule en el tiempo. Por ejemplo, en algunos países se observa que las madres que atribuyen mucha importancia a su trabajo registran una reducción del salario inmediatamente al reincorporarse al empleo, pero rápidamente vuelven al nivel de las no madres. En síntesis, si bien la existencia de la disparidad basada en la maternidad parece universal, la magnitud del efecto maternidad sobre los salarios varía de un país a otro. Explicaciones de la disparidad salarial basada en la maternidad Los principales motivos de la disparidad salarial basada en la maternidad surgen en diferentes marcos analíticos. Un planteamiento económico tiende a poner de relieve: 1) la merma del «capital humano» o de conocimientos, derivada de interrupciones laborales o de reducciones del tiempo de trabajo, y la posible pérdida de propensión a capacitarse o a ocupar cargos mejor remunerados y con más responsabilidades; y 2) el empleo en puestos de trabajo favorables a

la vida familiar, como el empleo a tiempo parcial, que por lo general no están bien remunerados. Un planteamiento sociológico tiende a poner de relieve que: 1) en sus decisiones en materia de contratación y promoción, los empleadores pueden estar condicionados por presunciones estereotipadas convencionales sobre la carga que representa la familia sobre el tiempo y la energía de la madre; 2) la insuficiente disponibilidad o asequibilidad de guarderías y de otras medidas de conciliación del trabajo y la familia; y 3) las ocupaciones y los empleos donde predominan las mujeres suelen tener menor retribución que aquellas con predominio masculino, debido a la infravaloración del trabajo de la mujer. Un planteamiento comparativo institucional pone de relieve que: 1) los países ofrecen posibilidades muy diferentes para que las madres puedan acceder a puestos de trabajo mejor remunerados, con medidas específicas (por ejemplo, provisión de guarderías; licencia de maternidad y de paternidad); 2) el sistema de impuestos y prestaciones de un país puede conceder ventajas fiscales a las madres consideradas económicamente dependientes; 3) la magnitud de la disparidad salarial basada en la maternidad varía en función del nivel de desigualdad de toda la estructura salarial de un país; 4) el contexto cultural y familiar importa, en especial en los países cuyas intervenciones de política están menos desarrolladas; y 5) la disparidad de la aplicación de la reglamentación; es decir, cuando se disponen políticas de protección o de no discriminación, pero no se aplican ni se observan; por ejemplo, en el sector informal, o en fórmulas de empleo irregular en el sector formal. Cómo solucionar la disparidad salarial basada en la maternidad La magnitud de la disparidad salarial basada en la maternidad y la pertinencia de algunas de las explicaciones citadas dependen de la composición de las leyes, políticas y medidas en materia de conciliación del trabajo y la familia, las instituciones del mercado de trabajo, los estereotipos de género y las expectativas sociales en un país determinado. Con todo, hay algunas recomendaciones generales sobre las medidas de

política que pueden aplicarse para solucionar esta disparidad: • Licencia parental de suficiente duración y con protección del empleo, remunerada en función de los ingresos y financiada con cargo a fondos del seguro social o fondos públicos, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, con disposiciones específicas para los padres. • Disponibilidad de servicios de guardería asequibles y de calidad, y fórmulas de trabajo flexible para todos los trabajadores. • Normas sobre impuestos y prestaciones, que contemplen a las madres como personas adultas económicamente independientes. • Solución de las diferencias en la aplicación de las políticas social y de conciliación del trabajo y la familia. • Prevención y erradicación de la discriminación basada en la maternidad y en las responsabilidades familiares, y fomento de una cultura favorable a la familia en el lugar de trabajo. • Derecho a un horario de trabajo flexible y regulado, incluso a la reclasificación de los puestos de trabajo a tiempo parcial, y acceso a ellos, tanto por parte de las mujeres como de los hombres.

2.3.2. FUNDAMENTOS TEORICOS DE LAS OPORTUNIDADES

JEFATURALES

2.3.2.1. VARIABLE DEPENDIENTE "OPORTUNIDADES JEFATURALES"

Oportunidades

Es aquel momento que resulta ser propicio para concretar un bien o una travesía que siempre anhelo o postergo, es decir cualquier acción que se lleva a cabo, durante ese tiempo o momento propicio y por lo tanto las condiciones estarán dadas para ello.

Oportunidades Jefaturales

En cuanto que se presenta un ofrecimiento de un puesto de trabajo que propone determinadas condiciones de contratación.

2.3.2.2. ASPECTOS DOCTRINARIOS DE LAS OPORTUNIDADES

JEFETURALES

2.3.2.2.1. DIMENSION I "DESEMPEÑO LABORAL"

Desempeño Laboral

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Según Chiavenato (2000: 359) el desempeño laboral "es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos" y de acuerdo a Milkovich y Boudreau, (1994) este tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados. Sin embargo, las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, ya que si sólo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo; de acuerdo a Milkovich y Boudreau, (1994: 95) "las mediciones individuales de éste no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación." El desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña; dado que la habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo; para Gómez et al (1999: 229) " la cantidad de esfuerzo que se aplicara en una tarea

determinada depende del trabajador." Los Centros de Salud para poder ofrecer un buen servicio de salud pública a los usuarios deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideraron para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en grupo, supervisión y capacitación para el trabajador: Con respecto, a la satisfacción del trabajador Davis y Wnewetrom (1991: 203) plantea que esta "es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales". La cual se encuentra relacionada con el contenido del puesto; es decir, la naturaleza del trabajo y con los que forman el contexto laboral supervisión, grupo de trabajo, estructura organizativa, entre otros la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos y de las intenciones del comportamiento; estas actitudes ayudan a la gerencia a entender las reacciones de los empleados ante sus tareas y predecir el efecto de estas reacciones en el comportamiento futuro. Otro aspecto a considerar es el grado de importancia que tiene el trabajo para las personas que lo ejecutan, ya que en ocasiones un trabajo puede ser interesante más no fundamental para los miembros de la institución. Por lo que la satisfacción, de acuerdo a Nash (1989: 237- 238) que puede sentir una persona al realizar su trabajo está centrado en el "hecho de que esté ocupando un cargo que le permita utilizar sus destrezas y que concuerde con sus intereses", ya que las personas se sienten más satisfechas cuando trabajan con gente competente, personas sinceras que se comunican con frecuencia, evitan traslados innecesarios y reconocen una buena labor cuando ésta se produce; por lo que la satisfacción está muy ligada a la calidad de la supervisión, debido a que el supervisor es quien tiene la responsabilidad de movilizar las energías de los subalternos para encaminarlas a las metas organizacionales. Para Strauss (1981: 81)

“los supervisores hacen mucho más que vigilar a los subalternos. Toman decisiones técnicas; representan a sus departamentos en las negociaciones con otros departamentos, con la alta gerencia y con organizaciones externas; realizan también un interminable trabajo de oficina. Además, en sus relaciones con los subalternos los supervisores hacen mucho más que darles estructura y apoyo. Por ejemplo, les suministran herramientas, información y asistencia técnica; y en muchos casos ayudan a administrar el sistema de remuneración que premia, aun cuando desgraciadamente no siempre, el desempeño es efectivo”. Los supervisores pueden comunicar su sentido de aprobación a los trabajadores de muchas formas: interesándose activamente por ellos como personas, escuchando sus problemas, elogiándolos cuando se justifica, mostrándose tolerantes cuando se cometen errores, siempre que no afecten gravemente la calidad del servicio y no sean reiterativos, entre otros. La actitud general del supervisor hacia los subalternos en especial la confianza que tenga en su habilidad es más importante que cualquier otro acto. (Strauss, 1981: 91). Indudablemente, la autoestima es otro elemento a tratar, debido a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa o dentro del grupo de trabajo, así como el deseo de ser reconocido. En el autoestima es muy importante aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades, así como aquellos trabajos que hacen sentir a los individuos que son capaces de realizar ciertas tareas, actividades o lograr determinadas metas. (OPS, 1989). Al respecto Strauss (1981: 54-55) afirma que “el significado de una tarea se relaciona íntimamente con su identidad, o sea, la capacidad de completar una tarea identificable. Todos sentimos que hemos realizado algo cuando podemos dividir el trabajo en unidades identificables y completarlas con éxito”. En el caso de mantenimiento se trata de un servicio que da valor agregado a un bien tangible y produce un resultado observable que no se puede separar de las

personas que lo realizan, las cuales pueden perfectamente responsabilizarse de sus logros y de sus fallas. Por lo tanto, las tareas son identificables y los trabajadores pueden sentir orgullo por la labor prestada, especialmente si ésta es reconocida por los beneficiarios. De acuerdo a Strauss (1981: 54), "es un esfuerzo, en gran parte inútil muchas veces, para despertar el orgullo de los trabajadores por su labor muchas compañías llevan a cabo actividades de relaciones públicas, tales como, concursos en que a los empleados se les dan premios por escribir cartas en donde describen su trabajo o premios al "empleado del mes". Aunque el impacto de estos esfuerzos no dura mucho tiempo, acciones de este tipo no son descartables, siempre y cuando no se constituyan la única vía de desarrollo de la autoestima de los trabajadores. También es cierto, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes sirven, o si pertenecen a un equipo de trabajo, conduciéndolos a evaluar la calidad del grupo, aunque para algunos, el término "grupo" puede estar referido a un determinado número de personas que trabajan juntas o que simplemente se encuentran presentes en un salón al mismo tiempo. Para otros, la definición aplicaría únicamente a individuos que pertenecen a una organización y que están unidos por objetivos comunes. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades, se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se ha denominado grupo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, tales como, la cohesión del grupo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros. Para la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (1989: 116) "las acciones que desarrolla un grupo descansan en gran medida en el comportamiento de sus personas". En tal sentido, hay que apreciar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser ponderadas adecuadamente para un trabajo efectivo de grupo,

debido a que la participación de las personas en trabajo de equipo responde a intereses y necesidades individuales, por lo que es imprescindible ofrecer condiciones apropiadas que posibiliten una satisfacción de dichas necesidades. "El logro o no de esta condición tiene su impacto más inmediato en el comportamiento de la persona misma. Cuando el individuo logra satisfacción, tenderá a desarrollar las conductas apropiadas para el desempeño eficiente de su labor y a persistir en ellas, mientras que cuando se siente frustrado el sujeto tenderá a comportarse en forma inadecuada, pudiendo llegar al abandono del grupo. Sin duda, la motivación en el ámbito individual genera efectos significativos en los resultados del grupo". (OPS, 1989: 117). Otro aspecto que juega un rol importante y debe ser considerado es la capacitación del trabajador, entendiendo ésta como "un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible" (Droveta, 1992: 4). La capacitación es un medio muy poderoso para mejorar la productividad, según Nash (1989: 229), los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo, o promover la imitación de modelos. El autor considera que limitarse a generar las destrezas necesarias para solucionar problemas técnicos, no es quizás una medida eficaz, porque el efecto de esta capacitación no es duradero "y no se debe pretender utilizarla para remediar todos los problemas laborales causados por conflictos interpersonales, de gerencia o sistemas de remuneración mal concebidos" (Nash, 1989: 90). Generalmente, la gente se queja del entrenamiento recibido. El aprendizaje a nivel profesional se produce durante el peregrinar de éstos por la organización, preguntando cómo se hacen las cosas, cometiendo errores y corrigiendo. Es común que no exista un plan sistemático de entrenamiento para cada puesto de trabajo. Los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto; las

quejas vienen porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirla. En el caso de los obreros, generalmente, son enseñados por los supervisores, quienes lo hacen a su manera, pero sin una metodología sistematizada por la institución; éste sólo llega hasta asegurarse de que más o menos conocen su trabajo y lo no aprendido será realizado por su supervisor. Otro factor influyente sobre los ya mencionados, son las herramientas y recursos de trabajo, aunque los trabajadores tengan los niveles más elevados de motivación no podrán hacer bien su trabajo si no tienen los enseres adecuados para realizarlo; por lo que suministrar a los trabajadores de los medios necesarios para desempeñar su trabajo es un aspecto importante dentro de la supervisión a la hora de supervisar el desempeño del trabajador, así lo afirma Strauss (1981: 90) cuando expresa que, " los recursos de mantenimiento como el suministro de herramientas, materiales y sobre todo de información esencial es uno de los aspectos más importante del oficio de supervisión". La remuneración del personal del mantenimiento, especialmente la remuneración como incentivo, es una de las técnicas más poderosas que tienen a su alcance los gerentes para mejorar la productividad. Desde Adam Smith pasando por Taylor, hasta los más recientes estudiosos de la administración, han propuesto diferentes técnicas de remuneración, tales como los incentivos, a fin de incrementar la misma. De acuerdo a Nash (1989: 234) después de la Segunda Guerra Mundial, la influencia que ejerció la Escuela de Relaciones Humanas condujo a los psicólogos de la administración, a proponer estrategias que amortiguaran los graves efectos de la división extrema del trabajo y de la vinculación del salario con el desempeño del trabajador público; Como bien es sabido una de las del sector de salud pública son los bajos sueldos y salarios que ofrecen a los trabajadores.

2.3.2.2.2. DIMENSION II "ASCENSO LABORAL"

Ascenso Laboral

Es la promoción de un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado, que forme parte de un plan de carrera, que permite identificar no solo el perfil del cargo sujeto a un futuro relevo, sino también el nivel competente de los candidatos, que en un lapso prudencial de tiempo pueda llenar las brechas en los niveles competentes del perfil del puesto a ocupar.

Sin importar el puesto que se desempeñe, en determinado momento surge la necesidad de ascender a mejores oportunidades profesionales. Sin embargo, es necesario considerar que un ascenso requiere de esfuerzo, constancia, firmeza y principalmente de un buen desempeño laboral.

Hay que tener claro que los ascensos laborales, no necesariamente son para personas con más antigüedad dentro de la empresa, sino para aquel que sea capaz de enfrentar nuevas responsabilidades y tenga liderazgo, creatividad, visión, empatía, poder de persuasión y la capacidad de solucionar problemas.

Instituciones que defienden la no Discriminación Laboral Femenina

Programa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1993 - 1994)

Surge de la acción coordinada de dos áreas de gobierno Mexicano: el Consejo Nacional de la Mujer y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, las que firmaron en el mes de mayo de 1993 un Convenio Marco para su desarrollo. El Programa se proponía dar cumplimiento a los compromisos asumidos por la Nación en materia de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en particular en el campo del empleo y la formación profesional (Art.11, de la Convención sobre la

Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer).

Se fijan como líneas de acción:

- Incorporación de las mujeres al mercado de trabajo
- Formación Profesional para las mujeres
- Promoción de las mujeres en el empleo
- Conocimiento de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo
- Sensibilización y difusión de las características y potencialidades del trabajo femenino y de las políticas que inciden sobre el mismo.
- Cooperación y coordinación interinstitucional.

En la Afiliación:

Durante la oferta deberá utilizarse un lenguaje neutro y que no contenga condiciones que resulten adversas para ninguno de los dos sexos (por ejemplo: que no se solicite un sexo en particular). En los procesos de selección no se deben utilizar criterios subjetivos, sino solamente las cualidades profesionales y la idoneidad de las personas y, en consecuencia, las convocatorias para cubrir puestos de trabajo se deben hacer atendiendo a estos únicos criterios de capacitación profesional sin distinción alguna por razón de sexo.

En la asignación de funciones:

La definición de categorías profesionales no debería servir para establecer, de forma directa o indirecta, diferenciaciones por razón de sexo de forma que puedan hacerse coincidir algunas de las categorías femeninas con las escalas más bajas de remuneración y de calificación profesional.

La mujer trabajadora debe tener en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre, en lo que se refiere a ascensos y asunción de funciones de mayor responsabilidad. Por eso, es necesario introducir en la valoración de puestos de trabajo criterios objetivos y evaluables que garanticen la no discriminación por razón de sexo, de forma que dicha valoración se haga en función de las características propias de cada puesto o tarea, sin consideración alguna distinta a éstas.

Se considera por tanto necesario:

Establecer sistemas de valoración basados en criterios comunes a hombres y mujeres que no establezcan discriminación de ningún tipo y que tengan en consideración la directiva comunitaria.

Revalorizar los puestos de trabajo con amplia presencia femenina, de manera que se dé igual consideración a las características de los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres que a las de los puestos similares pero ocupados mayoritariamente por hombres.

Se deben promover los siguientes principios y acciones:

Lenguaje neutro; La utilización de un lenguaje no sexista, como elemento fundamental para la disminución de la discriminación de las mujeres.

Eliminación de la segregación ocupacional; conocida como feminización de algunas profesiones. Es por esto que, se señala como necesaria la desaparición de la consideración, explícita o implícita, de femenina de algunas categorías, así como la denominación sexuada de las mismas. Este aspecto no es sólo un problema puramente semántico, sino que se convierte en un condicionante de la contratación y de la promoción profesional. Del mismo modo, en las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre a efectos de promoción o de desempeñar tareas de mayor responsabilidad.

Eliminación de la discriminación salarial; es necesario reiterar la necesidad de no realizar discriminaciones salariales por trabajos de igual valor. Con este objetivo, resulta necesario acometer la supresión de estas formas de discriminación real, de manera que, una vez identificadas, se proceda a establecer el procedimiento de eliminación mediante la determinación de las medidas a adoptar, evaluación de las repercusiones económica.

2.4. DEFINICION DE TÉRMINOS BASICOS

Acoso sexual: La necesidad de prevenir y, en su caso, perseguir las situaciones de acoso sexual, entendiendo por tales las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseada y ofensivas para la víctima en cuanto que suponen una violación del derecho a la libertad, la seguridad, la salud y la integridad física y mental del personal de éstas.

Ambiente de confianza; Una función del jefe del grupo es promover niveles de confiabilidad. En caso de su disminución debe tratar de desarrollar la comunicación, el apoyo y el respeto mutuo para que ésta no decaiga.

Ascenso: Uno de los empleos más recurrentes de la palabra permite referir la subida o la elevación de algo o de alguien. Y también al progreso en materia de categoría, posición, que alguien consigue a instancias de su empleo se lo denomina popularmente ascenso.

Derecho: Potestad o facultad, consecuencia jurídica, validez o vigencia e invalidez o nulidad, etc. Conjunto de normas vigentes en un tiempo y un lugar determinado.

Derechos Humanos: Son las facultades, prerrogativas y libertades fundamentales que tiene una persona por el simple hecho de serlo. Los derechos humanos se fundamentan en la dignidad de la persona.

Desempeño: realización de las tareas propias de un trabajo desempeño de la función

Discriminación: consiste en el trato diferenciado basado en determinados motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico que tiene por objeto o por resultado la anulación o menoscabo en el ejercicio o goce de derechos de una persona o de un grupo de personas. Los actos discriminatorios descalifican a una persona por sus características innatas o por las posiciones asumidas voluntariamente en la sociedad.

Discriminación supone distinguir, excluir, restringir o preferir a una persona o grupo de personas.

Discriminación a la mujer: Discriminación es el comportamiento negativo con respecto a los miembros de un grupo diferente, hacia el cual se tienen prejuicios y estereotipos determinados.

Según el Consejo Nacional de la mujer discriminación es:

"toda distinción exclusión o preferencia basada en motivos como la raza, el color de la piel, el sexo, la religión, opiniones políticas, la ascendencia nacional, el origen social, u otros criterios designados que anulen o menoscaben la igualdad de oportunidades en el empleo o la ocupación."

Embarazo: Se conoce como embarazo al período de tiempo comprendido que va, desde la fecundación del óvulo por el espermatozoide, hasta el momento del parto.

Empleado: El que trabaja por cuenta ajena. Presta servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual.

Estado: Situación en la que se refiere algo, referido a ese algo a la estructura social alude al Estado de la sociedad y a la estructura de poder en los aspectos jurídicos y políticos de un modo general, a la organización política. Alcides Alvarado.

Género: En términos biológicos se refiere a la identidad sexual de los seres vivos, la distinción que se hace entre femenino y masculino.

Igualdad: Es una situación social según el cual las personas tienen las mismas oportunidades o derechos en algún aspecto.

Justicia: Supremo Ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo.

Ley: Es una norma jurídica dictada por el legislador. Es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia. Su incumplimiento trae aparejada una sanción.

Mujer: Se entiende por mujer a todo ser humano de sexo femenino, en oposición a aquellos de sexo masculino clasificados bajo el término hombre. Dentro de la categoría "mujer" pueden contarse las de niña, adolescente y adulta.

Maternidad: estado o circunstancia de la mujer que ha sido madre.

Oportunidades: Se designa con el término de oportunidad a aquel momento que resulta ser propicio para algo, para llevar a cabo un negocio, para concretar una relación amorosa o bien para realizar la famosa travesía que siempre se anheló y postergó, es decir, cualquier acción que se lleva a cabo durante ese tiempo o momento propicio tendrá un final exitoso, o por lo pronto las condiciones estarán dadas para ello y se supone que la victoria será posible. Y también hay algunos conceptos vinculados al término y que resultan ser de uso muy recurrente y corriente por la gente como es el caso de oportunidad laboral, un concepto que escuchamos con frecuencia y que refiere a aquel ofrecimiento de un puesto de trabajo que propone determinadas condiciones de contratación y trabajo.

Respeto: Es el reconocimiento de que algo o alguien tienen valor. Se lo puede definir como la base del sustento de la moral y la ética. El respeto en las relaciones interpersonales comienza en el individuo, en el reconocimiento del mismo como entidad única que necesita que se

comprenda al otro. Consiste en saber valorar los intereses y necesidades de otro individuo.

Salario: Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo.

Sector privado: El sector privado es el conjunto de la actividad económica que no está controlada por el estado

Relación Jurídica: Se trata de derechos y obligaciones entre actor y demandado en un complejo recíproco.

Trabajador: Toda persona natural que preste servicios intelectuales o materiales a otra, sea esta natural o jurídica, en cuya relación concurren dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo y goza de todos los derechos reconocidos en ella, sea cual fuere el rubro o actividad que se realice, así como la forma expresa del contrato o de la contratación

Violencia Psicológica: Se liga a patrones de conducta que consisten en omisiones y actos repetitivos, cuyas formas de expresión pueden ser prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, amenazas, actitudes devaluatorias, de abandono y que provoquen en quien las recibe, deterioro, disminución o afectación de la estructura de su personalidad.

Víctima: En primer término. Es todo ser viviente sacrificado o destinado al sacrificio. Sin embargo, desde el punto de vista utilizado habitualmente, una víctima es la persona que sufre un daño o perjuicio, que es provocado por una acción, ya sea por culpa de otra persona, o por fuerza mayor.

CAPITULO III

PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADO

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

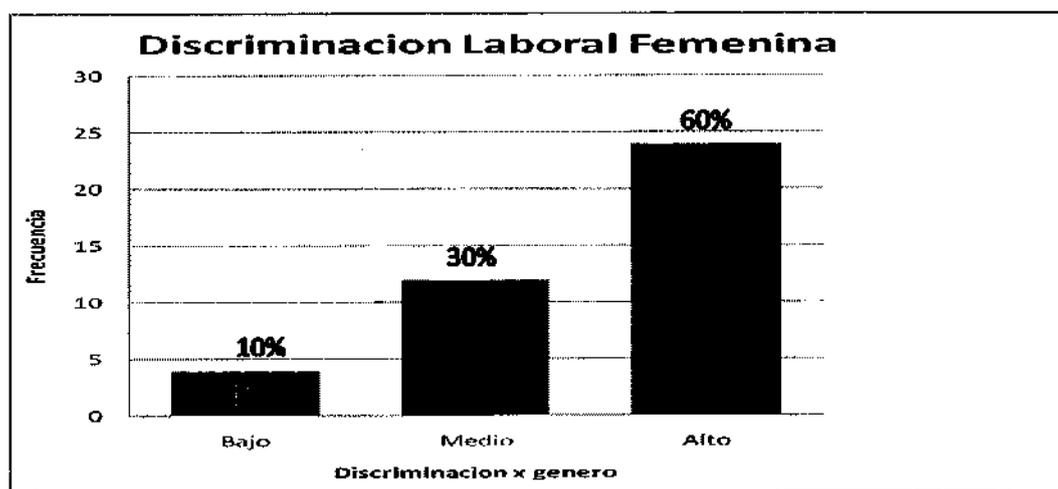
3.1 ANALISIS DE TABLAS Y GRAFICOS

De la Variable I “Discriminación Laboral Femenina”

TABLA N°1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	10.00%	10.00%	10.00%
Medio	12	30.00%	30.00%	40.00%
Alto	24	60.00%	60.00%	100.00%
Total	40	100.00%	100.00%	

GRÁFICO:



INTERPRETACIÓN

En la tabla N°1 se observa que de las 40 mujeres encuestadas en el distrito de San Juan de Marcona que representa al 100%; un 60% opina que el nivel de discriminación laboral femenina es alto, un 30% opina que el nivel de discriminación laboral femenina es medio, y solo 10% opina que el nivel de discriminación laboral femenina es bajo.

Esto da a entender que, hay un alto nivel de discriminación hacia la mujer en lo laboral.

Por lo tanto en el nivel alto de discriminación confirma la parte de la variable en estudio.

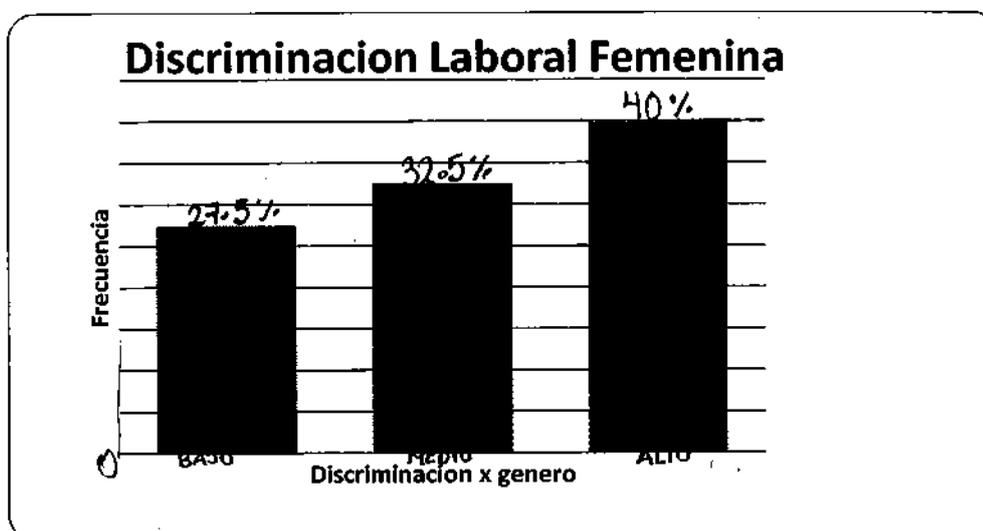
Dimensiones de la discriminación a la mujer

Dimensión I: "Discriminación por Género (sexo)"

TABLA Nº 2

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	11	27.50%	27.50%	27.50%
Medio	13	32.50%	32.50%	60.00%
Alto	16	40.00%	40.00%	100.00%
Total	40	100.00%	100.00%	

GRÁFICO



INTERPRETACIÓN:

En la tabla Nº 2, se observa que de las 40 mujeres encuestadas en el distrito de San Juan de Marcona que representa el 100%; un 40% opina que el nivel de discriminación por razones de sexo o género es alto, un 32.50% opina que el nivel de discriminación por razones de sexo o género es medio y solo un 27.50% opina que el nivel de discriminación por razones de sexo o género es bajo.

Esto da a entender que, hay un alto nivel de discriminación de género hacia la mujer en lo laboral.

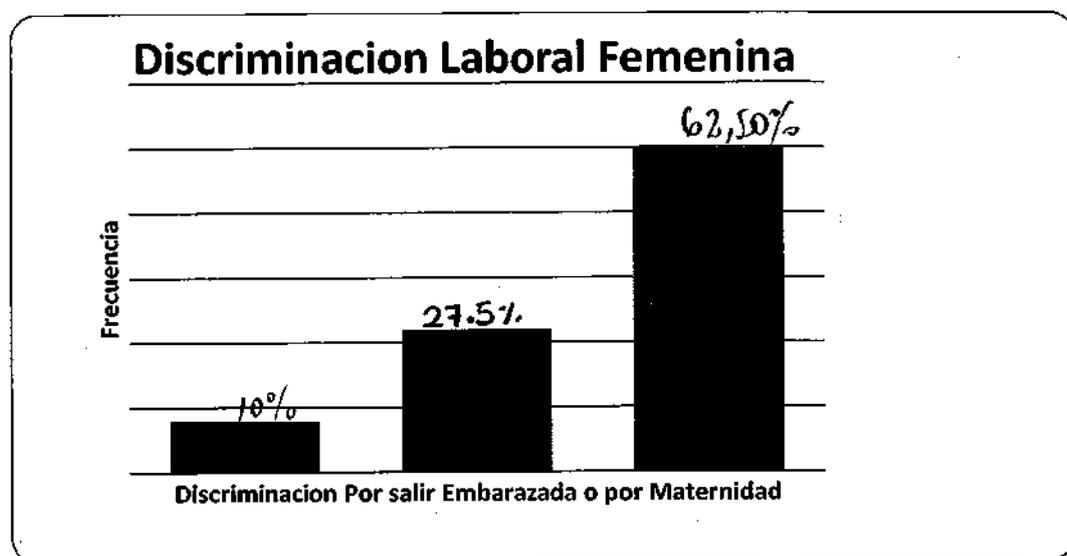
Por lo tanto en el nivel alto de discriminación confirma la parte de la dimensión en estudio.

Dimensión II y III: "Por salir Embarazada o por Maternidad"

TABLA n° 3

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porecntaje acumulado
Bajo	4	10.00%	10.00%	10.00%
Medio	11	27.50%	27.50%	37.50%
Alto	25	62.50%	62.50%	100.00%
Total	40	100.00%	100.00%	

GRÁFICO



INTERPRETACION:

En la tabla N° 3, se observa que de las 40 mujeres encuestadas en el distrito de San Juan de Marcona que representa el 100%; un 62.50% opina que el nivel de discriminación por razones de Maternidad o salir Embarazada es alto, un 27.50% opina que el nivel de discriminación por razones de Maternidad o salir Embarazada es medio y un 10.00% opina que el nivel el nivel de discriminación por razones de Maternidad o salir Embarazada es bajo.

Esto da a entender que, hay un alto nivel de discriminación hacia la mujer en lo laboral por salir embarazada.

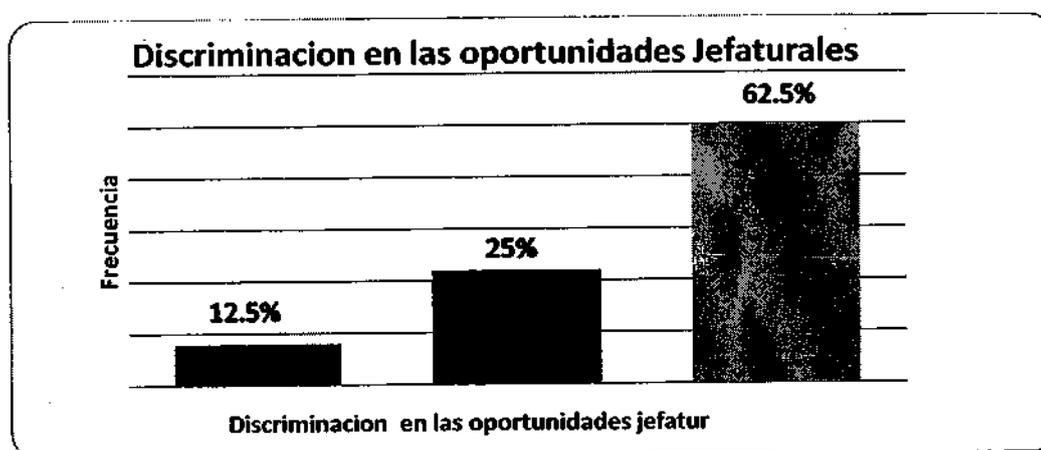
Por lo tanto en el nivel alto de discriminación confirma la parte de la dimensión en estudio.

De la variable II "Discriminación de Oportunidades Jefaturales"

TABLA N°4

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porecentaje acumulado
Bajo	5	12,50%	12,50%	12,50%
Medio	10	25,00%	25,00%	37,50%
Alto	25	62,50%	62,50%	100,00%
Total	40	100,00%	100,00%	

GRÁFICO



INTERPRETACION:

En la tabla N° 4, se observa que de los 40 mujeres encuestados en el distrito de San Juan de Marcona, que representa el 100%, un 62.5% opina que el nivel de discriminación por razones de Oportunidades Jefaturales es alto, un 25% opina que el nivel de discriminación por razones de Oportunidades Jefaturales es medio y un 12.5% opina que el nivel el nivel de discriminación por razones de Oportunidades Jefaturales es bajo.

Esto da a entender que, hay un alto nivel de discriminación laboral jefatural hacia la mujer en lo laboral.

Por lo tanto en el nivel alto de discriminación confirma la parte de la variable en estudio.

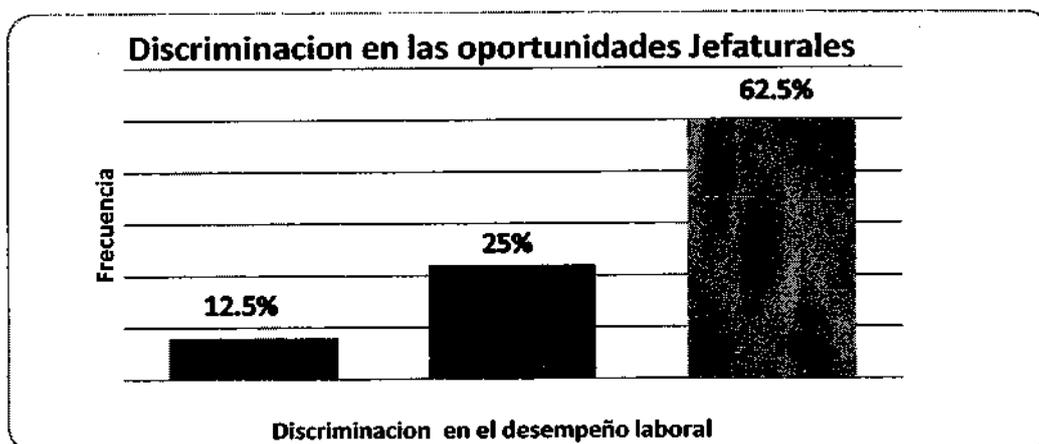
Dimensiones de Oportunidades Jefaturales

Dimensión I: "Desempeño laboral"

Tabla N°5

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	12,50%	12,50%	12,50%
Medio	10	25,00%	25,00%	37,50%
Alto	25	62,50%	62,50%	100,00%
Total	40	100,00%	100,00%	

GRÁFICO:



INTERPRETACION:

En la tabla N° 5, se observa que de los 40 mujeres encuestados en el en el distrito de San Juan de Marcona, que representa el 100%, un 62.5% opina que el nivel de discriminación por razones de desempeño laboral es alto, un 25% opina que el nivel de discriminación por razones de desempeño laboral es medio y un 12.50% opina que el nivel el nivel de discriminación por razones de desempeño laboral es bajo.

Esto da a entender que, hay un alto nivel de discriminación de género hacia la mujer en lo laboral, por desempeño laboral

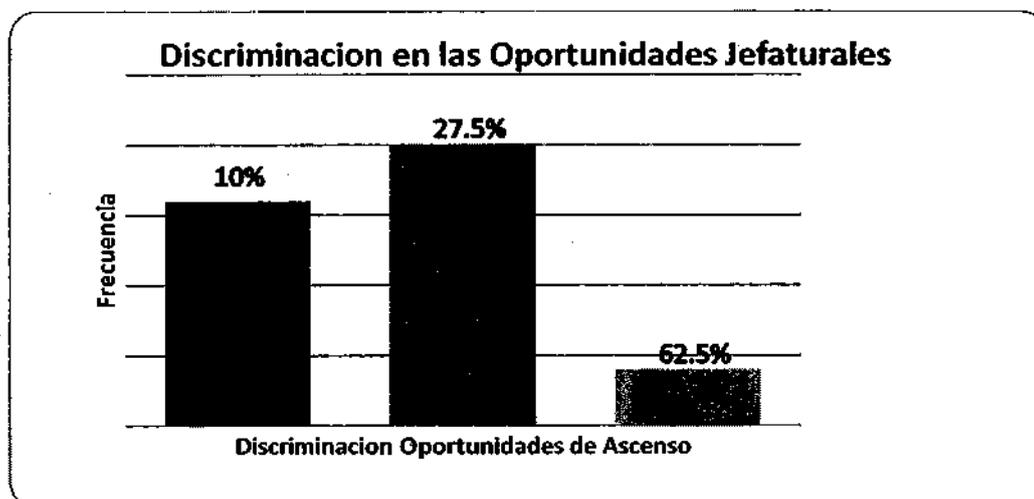
Por lo tanto en el nivel alto de discriminación confirma la parte de la dimensión en estudio.

Dimensión II: "Oportunidades de Ascenso"

TABLA N°6

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	10,00%	10,00%	10,00%
Medio	11	27,50%	27,50%	37,50%
Alto	25	62,50%	62,50%	100,00%
Total	40	100,00%	100,00%	

GRÁFICO



INTERPRETACION:

En la tabla N° 6, se observa que de los 40 mujeres encuestados en el en el distrito de San Juan de Marcona, que representa el 100%, un 62.5% opina que el nivel de discriminación por razones de Oportunidades de Ascenso es alto, un 27.5% opina que el nivel de dimensión por razones de Oportunidades de Ascenso es medio y un 10.00% opina que el nivel el nivel de dimensión por razones de Oportunidades de Ascenso es bajo.

Esto da a entender que, hay un alto nivel de discriminación de género hacia la mujer en lo laboral sobre oportunidad de ascenso.

Por lo tanto en el nivel alto de discriminación confirma la parte de la dimensión en estudio.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

H0: La discriminación femenina en lo respecta a oportunidades jefaturales dentro del sector privado no suele ser inferior a las oportunidades jefaturales que tienen los hombres en el distrito de San Juan de Marcona.

H1: La discriminación femenina en lo respecta a oportunidades jefaturales dentro del sector privado si suele ser inferior a las oportunidades jefaturales que tienen los hombres en el distrito de San Juan de Marcona.

Tabla N° 7

Discriminación laboral femenina y las oportunidades jefaturales.

Discriminación Laboral Femenina	Oportunidades jefaturales			
	Alto	Medio	Bajo	Total
Alto	25	10	5	40
Medio	10	10	5	25
Bajo	5	5	5	15
Total	40	25	15	80

Para la constatación de la hipótesis, se utilizó la prueba estadística de significancia del "Chi - Cuadrado (X²)" y utilizaremos la siguiente tabla de contingencia:

Tabla N° 8

Fo	Fe	Fo - Fe	(Fo - Fe) ²	(Fo - Fe) ² / Fe
19	15.6	3.4	11.56	0.74
5	6.6	-1.6	2.56	0.39
0	1.8	-1.8	3.24	1.80
7	7.8	-0.8	0.64	0.08
3	3.3	-0.3	0.09	0.03
2	0.9	1.1	1.21	1.34
0	2.6	-2.6	6.76	2.60
3	1.1	1.9	3.61	3.28
1	0.3	0.7	0.49	1.63
40	40			11.90

$$X^2 = \sum \sum (F_o - F_e)^2 / F_e$$

El chi cuadrado calculado $X^2 = 11.90$

El chi cuadrado teórico: $X^2 T = 9.49$, cuando $GL = (3-1) (3-1) = 4$ y $\alpha = 0.05$

Como $X^2 = 11.90 > X^2 T = 9.49$

Decisión:

Con su nivel de significancia de 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis planteada (H_1): "La discriminación laboral femenina si tiene relación en lo que respecta a las oportunidades jefaturales en el distrito de San Juan de Marcona, 2015.

Hipótesis específica I

H_0 : La discriminación por discriminación por género, maternidad y salir embarazada no afecta el desempeño laboral, en el distrito de San Juan de Marcona, Nasca, 2015.

H_1 : La discriminación por género, maternidad y salir embarazada afecta el desempeño laboral, en el distrito de San Juan de Marcona, Nasca, 2015.

Tabla N° 9

La Discriminación por género y la influencia en el desempeño laboral:

Discriminación Laboral Femenina	Desempeño en el trabajo			
	Alto	Medio	Bajo	Total
Alto	25	11	4	40
Medio	11	11	4	26
Bajo	4	4	4	12
Total	40	26	12	78

Para la constatación de la hipótesis, se utilizó la prueba estadística de significancia del "Chi - Cuadrado (X^2) y utilizaremos la siguiente tabla de contingencia.

Tabla N° 10

Fo	Fe	Fo - Fe	(Fo - Fe) ²	(Fo - Fe) ² / Fe
12	6.65	5.35	28.62	4.30
4	3.85	0.15	0.02	0.01
0	3.5	-3.5	12.25	3.50
6	6.18	-0.18	0.03	0.01
3	3.58	-0.58	0.34	0.09
4	3.25	0.75	0.56	0.17
1	6.18	-5.18	26.83	4.34
4	3.58	0.42	0.18	0.05
6	3.25	2.75	7.56	2.33
40	40.02			14.80

$$X^2 = \sum \sum (F_o - F_e)^2 / F_e$$

El chi cuadrado calculado $X^2 = 14.80$

El chi cuadrado teórico: $X^2 T = 9.49$, cuando $GL = (3-1)(3-1) = 4$ y $\alpha = 0.05$

Como $X^2 = 14.80 > X^2 T = 9.49$

Decisión:

Con su nivel de significancia de 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis planteada (H1): "La Discriminación por género, si tiene influencia significativa con el desempeño laboral, distrito de San Juan de Marcona, 2015.

Hipótesis específica II

H0: La discriminación por discriminación por género, maternidad y salir embarazada no afecta las oportunidades de ascenso laboral, en el distrito de San Juan de Marcona, Nasca 2015.

H1: La discriminación por discriminación por género, maternidad y salir embarazada afecta las oportunidades de ascenso laboral, en el distrito de San Juan de Marcona, Nasca 2015.

Tabla N° 11

Tener hijos o salir embarazada	Discriminación Laboral Femenina			
	Alto	Medio	Bajo	Total
Alto	25	10	5	40
Medio	10	10	5	25
Bajo	5	10	5	20
Total	40	30	15	85

Para contrastación de la hipótesis, se utilizó la prueba estadística de segmentación del chi - cuadrado (X2) y la siguiente tabla de contingencia:

Tabla N° 12

Fo	Fe	Fo - Fe	(Fo - Fe)² / Fe	Σ (Fo - Fe)² / Fe
20	16.25	3.75	14.06	0.87
5	6.86	-1.86	3.46	0.50
0	1.88	-1.88	3.53	1.88
6	7.15	-1.15	1.32	0.18
3	3.03	-0.03	0.00	0.00
2	0.83	1.17	1.37	1.65
0	2.6	-2.6	6.76	2.60
3	1.1	1.9	3.61	3.28
1	0.3	0.7	0.49	1.63
40	40			12.60

$$X^2 = \sum \sum (F_o - F_e)^2 / F_e$$

El chi cuadrado calculado $X^2 = 12.60$

El chi cuadrado teórico: $X^2 T = 9.49$, cuando $GL = (3-1) (3-1) = 4$ y $\alpha = 0.05$

Como $X^2 = 12.60 > X^2 T = 9.49$

Decisión:

Con su nivel de significancia de 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis planteada (H1): "La Discriminación por maternidad o salir embarazada, si tiene relación significativa con las oportunidades de ascenso laboral, San Juan de Marcona, 2015.

EMPRESAS PRIVADAS EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE MARCONA		
EMPRESAS	PERSONAL CONTRATADO	
	HOMBRES	MUJERES
SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A	80%	20%
AGNAV S.A.	90%	10%
MARCOBRE S.A.C.	85%	15%
MINERA SAN MARTIN S.A.	85%	15%
COSAPI CONTRATISTAS S.A.	87%	13%
ABENGOA S.A.	92%	8%

Fuente: Cámara de Comercio

OPORTUNIDADES JEFATURALES EN LAS EMPRESAS PRIVADAS EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE MARCONA		
EMPRESAS	HOMBRES	MUJERES
SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A	99%	1%
AGNAV S.A.	97%	3%
MARCOBRE S.A.C.	100%	0%
MINERA SAN MARTIN S.A.	99%	1%
COSAPI CONTRATISTAS S.A.	98%	2%
ABENGOA S.A.	98%	2%

Fuente: Cámara de Comercio

Como se puede observar en los cuadros, la mujer es la menos solicitada ya sea para contratarla o considerarla en un puesto de alto rango, y esto se debe a una evidente discriminación llamada machismo que, aún existe en esta ciudad y no a la falta de oportunidades para las mujeres, ya que trabajo y conocimientos intelectuales requeridos los tienen.

3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Cuantitativamente, El chi cuadrado calculado $X^2 = 11.90$

El chi cuadrado teórico: $X^2 T = 9.49$, cuando $GL = (3-1) (3-1) = 4$ y $\alpha = 0.05$

Como $X^2 = 11.90 > X^2 T = 9.49$

Decisión:

Con su nivel de significancia de 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis planteada (H_1): "La discriminación laboral femenina si tiene relación en lo que respecta a las oportunidades jefaturales en el distrito de San Juan de Marcona, 2015.

Los resultados de esta investigación comprueban las hipótesis propuestas, se afirma que la discriminación laboral femenina si afecta significativamente con las oportunidades jefaturales en las trabajadoras del distrito de San Juan de Marcona, el año 2015, toda vez de acuerdo a las encuestas, se evidencia, con nivel de significancia de 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis planteada (H_1): "La discriminación laboral femenina si afecta en lo que respecta a las oportunidades jefaturales en el distrito de San Juan de Marcona, 2015.

Así como también se aprueba la primera hipótesis, La Discriminación por género, si afecta significativa con el desempeño laboral, en las trabajadoras del distrito de San Juan de Marcona, 2015.

En relación con la segunda hipótesis se afirma que la Discriminación por maternidad o salir embarazada, si afecta significativa con las oportunidades de ascenso laboral, San Juan de Marcona, 2015.

Teórica y doctrinariamente se parte de los conceptos internacionales del Consejo Nacional de la mujer discriminación es: "toda distinción exclusión o preferencia basada en motivos como La raza, el color de la

piel, el sexo, la religión, opiniones políticas, La ascendencia nacional, el origen social, u otros criterios Designados que anulen o menoscaben la igualdad de Oportunidades en el empleo o la ocupación."

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 2 "Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

De acuerdo con lo expuesto, se considera que en las relaciones laborales la discriminación se vuelve, en ocasiones, evidente. Una de las formas de discriminación a la mujer es la discriminación laboral. Que una mujer integre un equipo es posible causal para que surjan conductas prejuiciosas, acciones maliciosas, sentido de superioridad por parte del discriminador, y todo esto daña de forma visible el funcionamiento del grupo como tal y además a cada relación individual entre los integrantes.

En ocasiones, cuando la mujer accede a determinadas corporaciones que han estado tradicionalmente ocupadas por hombres, no les resulta fácil hacerse respetar. Tal es el caso que se presenta en esta ciudad de San Juan de Marcona, en las empresas del sector privado.

Debe soportar bromas groseras, gestos obscenos, que se desprecie todo lo que pueda decir, y que no se tome en serio su trabajo. Al sentir que es tratada de forma diferencial por parte de sus compañeros enseguida advertirá que está siendo víctima de una discriminación.

Enfrentar a los discriminadores o no, dependerá de ella. Si los enfrenta, estarán cara a cara con el conflicto, se solucionará o no, o podrá solucionarse ese, pero podrá surgir otro. Es sabido que al no enfrentar los problemas ellos persisten ya que no se "esfuman" por si solos. Enfrentarlos o no dependerá de la personalidad de la mujer. La situación

en un equipo de trabajo no difiere de la que existe en la organización, dado que la cultura de un equipo de trabajo se ve influenciada por la cultura en la que se encuentra inmersa, que es la cultura corporativa.

Muchas veces la discriminación empieza cuando la discriminada reacciona contra el posible autoritarismo del jefe del grupo al que ella pertenece y esta no se deja avasallar por el discriminador, también cuando demuestra tener mejores aptitudes y cualidades que el superior tanto profesionalmente como aptitudes para la conducción, convirtiéndose en este último caso, en una discriminación suscitada por un sentimiento de envidia de alguien que posee alguna cosa que los demás no tienen.

Unos de los casos del proceso de discriminación empiezan cuando una mujer miembro de un equipo, que hasta ese momento se centraba totalmente en su trabajo, anuncia su embarazo. Para el discriminador, esto significaría que causará baja por maternidad, que se marchará más pronto para ir a buscar a su hijo a la guardería, que se ausentará cuando el niño esté enfermo. En conclusión, el jefe del grupo teme que su miembro ejemplar deje de estar a su disposición. Muchas veces esta mentalidad, hace que ni siquiera se considere a la mujer para formar un equipo de trabajo, prejuzgando una condición y actitud futura.



Para disminuir la Discriminación Laboral femenina en el distrito de San Juan de Marcona, provincia de Nasca departamento de Ica, puedo recomendar diferentes alternativas de solución ya que en esta ciudad y especialmente en la empresa minera en la parte administrativa es donde ocurre los mayores abusos de discriminación a la mujer ya que es difícil que pueda la mujer obtener ser contratada de manera indefinida o ascender algún puesto superior que no sea de secretaria o recepcionista y que su tiempo máximo en la empresa es de 5 años después de ello ya no se le renueva contrato y fin del vínculo laboral y a los sueños y anhelos que las mujeres podamos tener de hacer toda una



carrera en la empresa y ascender y por otra parte es humillante que teniendo el mismo título profesional que los hombres que allí trabajan, a las mujeres le aceptan trabajar en su mayoría como secretarias de ellos y es por esta razón el interés y preocupación de investigar y tratar de que de alguna forma llamar la atención a las autoridades y a las mujeres en sí, para hacernos respetar y conozcamos nuestro derecho como persona; si bien hay normas que defienden la no discriminación estas no se aplican de la forma adecuada entonces con lo que ahora recomendaré solo es un poco más de información, los cuales se podrán disminuir, si nosotras las mujeres nos decidimos y en conjunto con las autoridades a disminuir esta discriminación empezando en esta ciudad y si se puede extenderlo en todo el Perú y una de las formas recomendable para conocer nuestros derechos son:

Asesoría jurídica: consiste en asesorar y brindar información a aquellas mujeres víctimas de discriminación laboral y mujeres en general, para que actúen en caso de que se le haya vulnerado alguno de sus derechos laborales o también para prever algún tipo de abuso de parte de su empleador, el fin de esta alternativa es que la mujer conozca que tiene derechos y que el estado las respalda y que al igual que el hombre tiene todo el derecho de surgir, a ser respetada y a ganar según sus competencias y no según el género, que sepa que existe igualdad y que no tenga el temor de denunciar a su empleador por miedo a las represalias.

Acorde con la posición doctrinaria la problemática y su solución se centran en dos aspectos, a saber, la igualdad de oportunidades y la igualdad de remuneración. En dicho sentido, para obtener lo antes mencionado, es necesario modificar los papeles tradicionales en la sociedad y adherir elementos como el fomento a la formación profesional y a la creación de centros de asistencia a la familia y a la infancia a razón de la maternidad, así también es indispensable la creación de centros de colocación y orientación laboral; la difusión de los

derechos son constitutivos para la flexibilidad de horarios en casos de maternidad. Por otra parte, la igualdad de remuneración adquiere una doble función en defensa de los varones y las mujeres, ya que pretende eliminar el abuso salarial contra las mujeres y la correcta competencia fundada en la capacidad; para ello, se recomienda la utilización de métodos de evaluación objetiva para conocer el valor del trabajo que posteriormente pasará por diversos programas de capacitación.

Existen también diversas ONG que velan por los derechos de la mujer. Entre ellas, mencionaremos dos que tienen sedes en nuestra capital y trabajaban en ello en diversas regiones de nuestro país. Internacionalmente, el enfoque GED sirvió de marco a la Declaración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tuvo lugar en Beijing en 1995 y ha estado presente en el resto de los compromisos internacionales que se han suscrito posteriormente. Muy importante también fue el informe de Desarrollo Humano del PNUD de 1995, que reconocía la desigualdad de género como una de las desigualdades más persistentes y sostenía que el empoderamiento de las mujeres debía ser parte sustancial del paradigma del desarrollo humano sostenible. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) reservan su Objetivo nº 3 para el "logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres".



Otro concepto que surge con fuerza junto con el enfoque GED es el de "mainstreaming" definido como la transversalización del enfoque de género en todas las fases de la formulación, desarrollo y evaluación de un programa, una política pública o una gestión. El mainstreaming tiene como objetivo final procurar que tanto el diagnóstico de una situación como la medida del impacto de un programa tengan en cuenta las diferentes realidades, necesidades e intereses de hombres y mujeres, para luchar contra las desigualdades existentes y favorecer la equidad entre ambos sexos.



Este enfoque ha recibido muchas críticas desde el propio movimiento feminista, por considerar que su utilización ha "tecnificado" el enfoque de género y ha quitado fuerza a las acciones concretas a favor de las mujeres. Lo más conveniente, para lograr un avance real en el empoderamiento de las mujeres sería combinar programas específicos dedicados a las mujeres, con la transversalización del enfoque de género. Este escenario debería garantizar además las capacidades técnicas y los recursos necesarios para su implementación, así como un compromiso político decidido.

La Institución Flora Tristán fue creada en 1979 y tiene como misión "combatir las causas estructurales que restringen la autonomía de las mujeres y/o afectan su ejercicio.

Se encargan también de las mujeres en provincia, promueve la educación y brinda la información necesaria para casos de abuso sexual o maltrato familiar. Por otra parte, el movimiento Manuela Ramos también trabaja con mujeres haciéndoles ver sus derechos; así mismo realiza trabajos de asesoría e investigación. Tiene cuatro líneas temáticas: "Derecho a una vida sin violencia, Derechos económicos, Derechos políticos y Ciudadanía, y Derechos sexuales y reproductivos.

Finalmente, vemos que estas instituciones, en su consecución por trabajar en la igualdad laboral de la mujer deben contar con el apoyo incondicional del Ministerio de la Mujer y del Estado Peruano, que dicta leyes y no se encarga de hacerlas cumplir.

Leyes, proyectos y propuestas a nivel nacional e internacional:

El Estado tiene a su cargo la función de promover el derecho de igualdad de oportunidades. El derecho de "igualdad ante la ley sin discriminación por raza, religión, opinión o idioma, donde el varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades", señalado en el inciso 2 del artículo 2 de la constitución, nos brinda el marco teórico

sobre el cual se deben desarrollar implementaciones, a fin de obtener un efectivo desempeño de la mujer en el mercado laboral peruano.

Instituciones que defienden la no discriminación laboral en el mundo

La Organización De Naciones Unidas

La Organización Internacional Del Trabajo.

Otras Instituciones que Defienden la No Discriminación Laboral

Programa De Igualdad De Oportunidades Para Las Mujeres (1993 - 1994)

En la Afiliación:

Durante la oferta deberá utilizarse un lenguaje neutro y que no contenga condiciones que resulten adversas para ninguno de los dos sexos (por ejemplo: que no se solicite un sexo en particular). En los procesos de selección no se deben utilizar criterios subjetivos, sino solamente las cualidades profesionales y la idoneidad de las personas y, en consecuencia, las convocatorias para cubrir puestos de trabajo se deben hacer atendiendo a estos únicos criterios de capacitación profesional sin distinción alguna por razón de sexo.

En la asignación de funciones:

La definición de categorías profesionales no debería servir para establecer, de forma directa o indirecta, diferenciaciones por razón de sexo de forma que puedan hacerse coincidir algunas de las categorías femeninas con las escalas más bajas de remuneración y de calificación profesional.

La mujer trabajadora debe tener en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre, en lo que se refiere a ascensos y asunción de funciones de mayor responsabilidad. Por eso, es necesario introducir en la valoración de puestos de trabajo criterios objetivos y evaluables que garanticen la no discriminación por razón de sexo, de forma que dicha valoración se haga en función de las características

propias de cada puesto o tarea, sin consideración alguna distinta a éstas.

Se considera por tanto necesario:

Establecer sistemas de valoración basados en criterios comunes a hombres y mujeres que no establezcan discriminación de ningún tipo y que tengan en consideración la directiva comunitaria.

Revalorizar los puestos de trabajo con amplia presencia femenina, de manera que se dé igual consideración a las características de los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres que a las de los puestos similares pero ocupados mayoritariamente por hombres.

La definición de categorías profesionales no debería servir para establecer, de forma directa o indirecta, diferenciaciones por razón de sexo de forma que puedan hacerse coincidir algunas de las categorías femeninas con las escalas más bajas de remuneración y de calificación profesional.

Aporte de la investigación:

Es la de proponer la modificación de Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en su artículo que 4, actualmente dispone:

"4.- Del rol del Estado Es rol del Estado, para los efectos de la presente Ley:

1. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.
2. Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias.

3. Incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.”

Se propone:

“4.- Del rol del Estado Es rol del Estado, para los efectos de la presente Ley:

1. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.
2. Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias, bajo responsabilidad funcional administrativa, civil y penal del responsable directo la dirección institucional y la inmediata aplicación de medidas correctivas.
3. Incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.”

EPD

RA

3.3. CONCLUSIONES

PRIMERA: Conforme al análisis estadístico de las encuestas, se determinó que, la discriminación laboral femenina en lo que respecta a las oportunidades laborales dentro del sector privado es inferior a las oportunidades laborales que tienen los hombres, en este distrito de San Juan de Marcona, Nasca, 2015, de acuerdo con las encuestas, con un nivel de significancia de 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis general planteada. Teniendo $X^2 = \sum \sum (F_o - F_e)^2 / F_e$
El chi cuadrado calculado $X^2 = 11.90$

El chi cuadrado teórico: $X^2 T = 9.49$, cuando $GL = (3-1) (3-1) = 4$ y $\alpha = 0.05$

Como $X^2 = 11.90 > X^2 T = 9.49$

Y guardando coherencia con el problema general ¿Cuál es la Percepción de la Discriminación laboral Femenina en las oportunidades jefaturales dentro del sector privado, en el distrito de San Juan de Marcona, Nasca, 2015?

SEGUNDA: Se confirmó que, la discriminación por género, maternidad y salir embarazadas, se analizó que afecta el desempeño laboral, en el distrito de San Juan de Marcona, Nasca, 2015, de acuerdo con las encuestas, con un nivel de significancia de 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 1 planteada, estando a $X^2 = \sum \sum (F_o - F_e)^2 / F_e$

El chi cuadrado calculado $X^2 = 14.80$

El chi cuadrado teórico: $X^2 T = 9.49$, cuando $GL = (3-1) (3-1) = 4$ y $\alpha = 0.05$

Como $X^2 = 14.80 > X^2 T = 9.49$

Guardando coherencia con el problema específico ¿Cuál es la relación de la discriminación por género en el desempeño laboral?

TERCERA: Se confirmó que, la discriminación por maternidad, se analizó que, afecta en las oportunidades de ascenso laboral, en el distrito de San Juan de Marcona, Nasca 2015, de acuerdo con las

encuestas, con un nivel de significancia de 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica 2, estando a $X^2 = \sum \sum (F_o - F_e)^2 / F_e$

El chi cuadrado calculado $X^2 = 12.60$

El chi cuadrado teórico: $X^2 T = 9.49$, cuando $GL = (3-1) (3-1) = 4$ y $\alpha = 0.05$

Como $X^2 = 12.60 > X^2 T = 9.49$

Guardando coherencia con el problema específico ¿Cuál es la relación de la discriminación por maternidad en las oportunidades de ascenso laboral.



3.4. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Ante la discriminación laboral femenina en lo que respecta a las oportunidades laborales dentro del sector privado suele ser inferior a las oportunidades laborales que tienen los hombres en este distrito de San Juan de Marcona, Nasca, es necesaria la desaparición de la consideración, explícita o implícita, de femenina de algunas categorías, así como la denominación sexuada de las mismas. Este aspecto no es sólo un problema puramente semántico, sino que se convierte en un condicionante de la contratación y de la promoción profesional, acorde a la fórmula legal: Constitución Política consagra este derecho en el artículo 2º Inciso 2), prohibiendo toda forma de discriminación por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión y condición económica. Por ello propongo al congreso de la republica el estudio que tenga por objeto el otorgar una regulación efectiva y que proponga responsabilidades a las direcciones fiscalizadoras y símiles para el cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

SEGUNDA: Ante la discriminación por género que afecta en el desempeño laboral, en el distrito de San Juan de Marcona, Nasca, 2015, es necesario reiterar la necesidad de no realizar discriminaciones salariales por trabajos de igual valor. Con este objetivo, resulta necesario acometer la supresión de estas formas de discriminación real, de manera que, una vez identificadas, se proceda a establecer el procedimiento de eliminación mediante la determinación de las medidas a adoptar, evaluación de las repercusiones económica; así como La utilización de un lenguaje no sexista, como elemento fundamental para la disminución de la discriminación de las mujeres. Conforme a la fórmula legal: Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en su artículo 1º.- Del objeto y ámbito de aplicación de la Ley tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la

igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad. Por ello, Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.

Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias, bajo responsabilidad funcional administrativa, civil y penal del responsable directo de la dirección y símiles institucional y la inmediata aplicación de medidas correctivas.

Incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.

TERCERA: Ante la discriminación por maternidad afecta en las oportunidades de ascenso laboral, en el distrito de San Juan de Marcona, Nasca 2015, es necesaria una obligatoria función del jefe del grupo en promover niveles de confiabilidad. En caso de su disminución debe tratar de desarrollar la comunicación, el apoyo y el respeto mutuo para que ésta no decaiga. Del mismo modo, en las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora debe tener en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre a efectos de promoción o de desempeñar tareas de mayor responsabilidad, tal como enmarca la Ley 28983 en su Artículo 3º.- "De los principios de la Ley:

3.1 La presente Ley se basa en los principios fundamentales de igualdad, respeto por la libertad, dignidad, seguridad, vida humana, así como el reconocimiento del carácter pluricultural y multilingüe de la nación peruana.

3.2 El Estado impulsa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, considerando básicamente los siguientes principios: a) El reconocimiento de la equidad de género, desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifiquen la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social".

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.

Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias, bajo responsabilidad funcional administrativa, civil y penal del responsable directo de la dirección y símiles institucional y la inmediata aplicación de medidas correctivas.

Incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.



3.5. FUENTES DE INFORMACION

Acharte, S. R. (2010). Discriminación laboral de la mujer. Lima.

Valdez Humbser, R. (2013). Derecho a la igualdad y la no discriminación de género de personal en el ámbito laboral en el Perú. San miguel-pando.

Thomas c. y, h. (2001). Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

Hugo, K. Y. (2005). Discriminación Laboral Aspectos Doctrinarios y Situación En Chile. Santiago.

Barrantes, M. G. (1979). Estadística Descriptiva - Segunda Reimpresión. San José, Costa Rica: EUNED.

Desarrollo, P. d. (2008). Empoderadas e Iguales: estrategia de igualdad de género 2008-2011.

Guía Didáctica. (s.f.). Guía Didáctica y Materiales de la Universidad Alas Peruanas. Lima, Lima, Perú.

Jairo Baquero, J. C. (1979). Marco Analítico de la Discriminación Laboral.

Rio de la Plata, Argentina.

Lagunas, R. y. (2004). Como elaborar una estrategia de género para una oficina del país. San Salvador, El Salvador: Programa de las naciones Unidas para el Desarrollo.

Obando, M. y. (2001). Matemática Estadística - Tomo II - Octava reimpresión. San José, Costa Rica: EUNED.

Plata, M. I. (1979). Los Derechos Humanos y la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Bogotá, Bogotá, Colombia: Pro familia.

Pueblo, D. d. (2011). Cuarto informe sobre cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, Ley N° 28983. Lima, Lima, Perú.

Ramos, I. N. (2011). Brechas de género: insumos para la adopción de Medidas a favor de las mujeres. Lima, Perú.

Recoba, L. V. (2000). Discriminacion sexual y apliacion de la Ley - Volumen II. Lima, Lima, Perú: Defensoria del Pueblo.

Social, M. d. (2015). Agenda para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2011-2015., Lima, Perú.

Villar, E. (2015). ¿Qué cambio para las mujeres? Informe de seguimiento a los compromisos adquiridos en la Plataforma de Acción de Beijing - Perú. Beijing + 15". Lima, Lima, Perú: MESAGEN.

Vulnerables, M. d. (2015). V Informe del Cumplimiento de la Ley de igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres: Ley N° 28983. Lima, Lima, Perú.

(ZORRILLA, TIPO DE INVESTIGACION, 1993, 43)

(HERNADEZ, METODO DE INVESTIGACION, 2010)

(SAVINO C., DISEÑO DE TRABAJO DESCRIPTIVO CAUSAL, 1992)

(LEE K. Y., 2002)

(G., 2002)

(Morales, 2006)

(Barrientos, 2014)

(RAMON J. , 2014)

(OIT, 2014)

(PERÚ, 1993)

(HERNADEZ F. B., 20166,235)

(HERNADEZ, 2014)

(BRAVO, 1994)

(MORALES, 2015)

Fuentes Electrónicas:

Mendizabal Anticona, 2015 <https://www.youtube.com/watch?v=9-WMHiiUMcM> Mendizabal Anticona Walter

<http://www.gestiopolis.com/papel-de-la-mujer/> Recuperado el 26 de noviembre del 2016

http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2005/carmona_k/sources/carmona_k.pdf
http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CCKQFjAC&url=http%3A%2F%2Ftesis.pucp.edu.pe%2Frepositorio%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F5248%2FVALDEZ_HUMBSER_ROCIO_DERECHO_IGUALDAD.pdf%3Fsequence%3D1&

ei=2cSgVfyTHcauogSSkq7IBA&usg=AFQjCNGMnLzBerouVCZ1ImalyxJ
gPFQuEQ Recuperado el 26 de noviembre del 2016
<http://blocs.xtec.cat/filocostaillobera/files/2012/09/encuestas.pdf>
Recuperado el 26 de noviembre del 2016
[http://books.google.com.pe/books?id=EQanW4hLHQgC&lpg=PP1&hl=es
&pg=PA100#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=EQanW4hLHQgC&lpg=PP1&hl=es&pg=PA100#v=onepage&q&f=false) Recuperado el 29 de noviembre del
2016
<http://www.manuela.org.pe:18denoviembredel2006.06:00horas>
Recuperado el 30 de noviembre del 2016.
<http://www.floratristan.org.pe:9denoviembredel2006.21:00horas>
Recuperado el 30 de noviembre del 2016
<http://www.hfainstein.com.ar/alumnos/mujer.html> Recuperado el 2 de
diciembre del 2016
www.un.org/womenwatch Recuperado el 2 de diciembre del 2016
<http://es.wikipedia.org/wiki/Discriminaci%C3%B3n> Recuperado el 2 de
diciembre del 2016
[http://www.latinobarometro.org/docs/INFORME_LATINOBAROMETRO_
2008.pdf](http://www.latinobarometro.org/docs/INFORME_LATINOBAROMETRO_2008.pdf) Recuperado el 7 de diciembre del 2016
<http://www.ugt.es/Mujer/desi.html> Recuperado el 7 de diciembre del
2016
[http://www.taringa.net/posts/info/912439/Discriminacion-laboral_-que-
s_.html](http://www.taringa.net/posts/info/912439/Discriminacion-laboral_-ques_.html) Recuperado el 11 de diciembre del 2016
[http://www.elpais.com/articulo/andalucia/crisis/duplica/casos/judiciales/di-
scriminacion/laboral/mujer/elpepiespand/20100505elpand_9/Tes](http://www.elpais.com/articulo/andalucia/crisis/duplica/casos/judiciales/discriminacion/laboral/mujer/elpepiespand/20100505elpand_9/Tes)
Recuperado el 12 de diciembre del 2016
<http://www.ciase.org/boletinsfd.shtml?apc=w-20-1--&x=533> Recuperado
el 14 de diciembre del 2016
<http://www.elpais.es/p/d/20010202/sociedad/liceo.htm> Recuperado el 12
de diciembre del 2016
[http://guillermoamoros.wordpress.com/2009/01/30/no-a-la-
discriminacion-laboral-porrason-de-sexo-embarazo/](http://guillermoamoros.wordpress.com/2009/01/30/no-a-la-discriminacion-laboral-porrason-de-sexo-embarazo/) Recuperado el 13
de diciembre del 2016

EP

R

<http://www.lafogata.org/08arg/arg2/arg.17.14.htm> Recuperado el 14 de diciembre del 2016

<http://www.bebesymas.com/ser-padres/discriminacion-en-el-trabajo-por-ser-madre> Recuperado el 14 de diciembre del 2016

<http://www.20minutos.es/noticia/377888/0/> Recuperado el 15 de diciembre del 2016

<http://www.cimacnoticias.com/noticias/01dic/01121901.htm> Recuperado el 15 de diciembre del 2016

<http://www.ciase.org/boletinsfd.shtml?apc=w-20-1--&x=533> Recuperado el 19 de diciembre del 2016

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=95711> Recuperado el 15 de diciembre del 2016

<http://www.unesco.org.uy/educacion/estadistica.html> Recuperado el 15 de diciembre del 2016

<http://www.cavi.univ.paris3.fr/lexicometria/jade2000> Recuperado el 19 de diciembre del 2016

http://siri.unesco.cl/medios/pdf/documentos_tecnicos. Recuperado el 19 de diciembre del 2016

<http://www.monografias.com/trabajos25/investigacion-cientifica/investigacion-cientifica.shtml> Recuperado el 21 de diciembre del 2016

<http://www.monografias.com/trabajos15/hipotesis/hipotesis.shtml> Recuperado el 21 de diciembre del 2016

<http://www.cep.org.pe/cicep/lcurso/MANUAL%20DE%5B1%5D...pdf?PHPSESSID=05355d33331baf533cd42fcc24c0c969> Recuperado el 22 de diciembre del 2016.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_343034.pdf

<http://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>

<http://www.utel.edu.mx/blog/10-consejos-para-consejos-para-conseguir-un-ascenso-laboral/>

ANEXOS

EPJ

AM

4.1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO I: MATRIZ DE CONSISTENCIA

"LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA EN LAS OPORTUNIDADES JEFATURALES EN EL SECTOR PRIVADO, NASCA, 2015".

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la Percepción de la Discriminación Laboral Femenina en las Oportunidades Jefaturales dentro del Sector Privado, en el distrito de San Juan de Marcona, 2015	Determinar la Percepción de la Discriminación Laboral Femenina en las Oportunidades Jefaturales dentro del Sector Privado, San Juan de Marcona, 2015	Hipótesis General. La discriminación laboral femenina en lo que respecta a oportunidades laborales dentro del sector privado suele ser inferior a las oportunidades laborales que tienen los hombres en el distrito de San Juan de Marcona, 2015	V.I. Discriminación laboral femenina. Dimensiones: Discriminación por a. género, b. Por maternidad c. Por salir embarazada.	Tipo de investigación: Básico Nivel: Descriptivo-causal Diseño de estudio: No experimental transversal. Enfoque: Cuantitativo. Población/muestra Población 98 mujeres trabajadoras que se encuentran laborando en Marcona Muestra Mujeres de la jurisdicción de Nasca, tomaremos como referencia a la ciudad de Marcona - Nasca -Ica. 40.
P. Específicos ¿Cuál es la relación de la discriminación por género, maternidad y salir embarazada en el desempeño laboral?	O. específicos Analizar la relación de la discriminación por género, maternidad y salir embarazada, en el desempeño laboral	H. específicas La discriminación por género, maternidad y salir embarazada, afecta en el desempeño laboral, en el distrito de San Juan de Marcona, 2015	V.D Oportunidades Jefaturales. Dimensiones: a. Desempeño laboral. b. Oportunidades de ascenso laboral.	Método de investigación: Método Deductivo. Método Hipotético. Técnica e instrumentos: La encuesta-cuestionario Análisis de datos: Los datos recopilados son sometidos a análisis lógico. Cada dato es observado unitariamente en su estructura y en su función, examinando en este aspecto su fin y su resultado. Culminado el análisis de los datos se continúa con la construcción científica.
¿Cuál es la relación de la discriminación por género, maternidad y salir embarazada en las oportunidades de ascenso laboral?	Analizar la relación de la discriminación por género, maternidad y salir embarazada, en las oportunidades de ascenso laboral.	La discriminación por género, maternidad y salir embarazada, afecta en las oportunidades de ascenso laboral, en el distrito de San Juan de Marcona, 2015.		

4.2. INSTRUMENTOS

ANEXO II: INSTRUMENTOS



DISCRIMINACIONA LABORAL FEMENINA

Cuestionario de Preguntas

Estimadas participantes, agradecemos su gentil colaboración en la presente investigación para obtener información sobre Discriminación Laboral Femenina. El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una x en el valor del casillero que según Ud. Corresponde.

Discriminación Laboral por Género				
1	¿Usted cree que se le excluye en lo laboral, por ser mujer?			
2	¿Usted cree que los hombres tienen más oportunidades laborales?			
3	¿Usted cree que se debe mejorar la ley laboral, para igualar oportunidades entre hombre y mujer?			
Discriminación Laboral por maternidad				
4	¿Usted cree que se le excluye por ser una mujer con hijos?			
5	¿Usted cree que no se le contrata por tener hijos menores de edad?			
6	¿Usted cree que se debe contratar a la mujer sin perjuicio de su calidad de madre?			
Discriminación Laboral por salir Embarazada				
7	¿Usted cree que no se le renueva contrato por estar embarazada?			
8	¿Usted cree que se le excluye en lo laboral, a la mujer embarazada?			
9	¿Usted cree que una causa de despido es por salir embarazada?			



OPORTUNIDADES JEFATURALES

Cuestionario de Preguntas

Estimadas participantes

gradecemos su gentil colaboración en la presente investigación para obtener información sobre oportunidades jefaturales.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una x en el valor del casillero que según Ud. Corresponde.

OPORTUNIDADES JEFATURALES				
	Desempeño laboral			
1	¿Usted cree que se le discrimina como mujer en el área de trabajo?			
2	¿La discriminación femenina tiene relación con su desempeño laboral?			
3	¿Usted cree que la exclusión laboral a la mujer influye en su desempeño profesional?			
Oportunidades de Ascenso Laboral				
4	¿Usted cree que la oportunidad de ascenso es solo para hombres?			
5	¿Usted cree que hay más oportunidades de trabajo para los hombres?			
6	¿Usted cree que a la mujer por su calidad de tal, es excluida en lo laboral para ascender?			

Handwritten mark: 8/27

Handwritten mark: 21

4.3. ANTEPROYECTO DE LEY

ANTEPROYECTO DE LEY MODIFICANDO LA LEY 28983, DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El Presidente del Poder Judicial que suscribe doctor Duberlí Apolinar Rodríguez Tineo con el acuerdo aprobatorio de la Sala Plena de Fecha 1 de Abril del 2018 en el ejercicio de iniciativa legislativa reconocida en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y en el inciso 7) del artículo 80 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, propone en el siguiente proyecto de Ley:

CONSIDERANDO

Que, es un derecho fundamental el del bienestar de las personas.

Que, es un Derecho constitucional la igualdad y la no discriminación.

Que, no pueden enmarcarse fácticamente la ventaja de género del hombre sobre la mujer.

Que, las oportunidades deben ser iguales en el ámbito laboral.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Fundamento de la Propuesta

Se parte de los conceptos internacionales del Consejo Nacional de la mujer discriminación es: "toda distinción exclusión o preferencia basada en motivos como La raza, el color de la piel, el sexo, la religión, opiniones políticas, La ascendencia nacional, el origen social, u otros criterios Designados que anulen o menoscaben la igualdad de Oportunidades en el empleo o la ocupación."

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 2 "Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

De acuerdo con lo expuesto, se considera que en las relaciones laborales la discriminación se vuelve, en ocasiones, evidente. Una de las formas de discriminación a la mujer es la discriminación laboral. Que una mujer integre un equipo es posible causal para que surjan conductas prejuiciosas, acciones maliciosas, sentido de superioridad por parte del discriminador, y todo esto daña de forma visible el funcionamiento del grupo como tal y además a cada relación individual entre los integrantes.

En ocasiones, cuando la mujer accede a determinadas corporaciones que han estado tradicionalmente ocupadas por hombres, no les resulta fácil hacerse respetar. Tal es el caso que se presenta en esta ciudad de San Juan de Marcona, en las empresas del sector privado.

Debe soportar bromas groseras, gestos obscenos, que se desprecie todo lo que pueda decir, y que no se tome en serio su trabajo. Al sentir que es tratada de forma diferencial por parte de sus compañeros enseguida advertirá que está siendo víctima de una discriminación.

Enfrentar a los discriminadores o no, dependerá de ella. Si los enfrenta, estarán cara a cara con el conflicto, se solucionará o no, o podrá solucionarse ese, pero podrá surgir otro. Es sabido que al no enfrentar los problemas ellos persisten ya que no se "esfuman" por si solos. Enfrentarlos o no dependerá de la personalidad de la mujer. La situación en un equipo de trabajo no difiere de la que existe en la organización, dado que la cultura de un equipo de trabajo se ve influenciada por la cultura en la que se encuentra inmersa, que es la cultura corporativa.

Muchas veces la discriminación empieza cuando la discriminada reacciona contra el posible autoritarismo del jefe del grupo al que ella pertenece y esta no se deja avasallar por el discriminador, también cuando demuestra tener mejores aptitudes y cualidades que el superior tanto profesionalmente como aptitudes para la conducción, convirtiéndose en este último caso, en una

discriminación suscitada por un sentimiento de envidia de alguien que posee alguna cosa que los demás no tienen.

Unos de los casos del proceso de discriminación empiezan cuando una mujer miembro de un equipo, que hasta ese momento se centraba totalmente en su trabajo, anuncia su embarazo. Para el discriminador, esto significaría que causará baja por maternidad, que se marchará más pronto para ir a buscar a su hijo a la guardería, que se ausentará cuando el niño esté enfermo. En conclusión, el conductor teme que su miembro ejemplar deje de estar a su disposición. Muchas veces esta mentalidad, hace que ni siquiera se considere a la mujer para formar un equipo de trabajo, prejuzgando una condición y actitud futura.

Para disminuir la Discriminación Laboral femenina en el distrito de San Juan de Marcona, provincia de Nasca departamento de Ica, puedo recomendar diferentes alternativas de solución ya que en esta ciudad y especialmente en la empresa minera en la parte administrativa es donde ocurre los mayores abusos de discriminación a la mujer ya que es difícil que pueda la mujer obtener ser contratada de manera indefinida o ascender algún puesto superior que no sea de secretaria o recepcionista y que su tiempo máximo en la empresa es de 5 años después de ello ya no se le renueva contrato y fin del vínculo laboral y a los sueños y anhelos que las mujeres podamos tener de hacer toda una carrera en la empresa y ascender y por otra parte es humillante que teniendo el mismo título profesional que los hombres que allí trabajan, a las mujeres le aceptan trabajar en su mayoría como secretarias de ellos y es por esta razón el interés y preocupación de investigar y tratar de que de alguna forma llamar la atención a las autoridades y a las mujeres en sí, para hacernos respetar y conozcamos nuestros derechos como persona; si bien hay normas que defienden la no discriminación estas no se aplican de la forma adecuada entonces con lo que ahora recomendaré solo es un poco más de información, los cuales se podrán disminuir, si nosotras las mujeres nos decidimos y en conjunto con las autoridades a disminuir esta discriminación empezando en esta ciudad y si se

puede extenderlo en todo el Perú y una de las formas recomendable para conocer nuestros derechos son:

Asesoría jurídica: consiste en brindar asesoría e información a aquellas mujeres víctimas de discriminación laboral y mujeres en general, para que actúen en caso de que se le haya vulnerado alguno de sus derechos laborales o también para prevenir algún tipo de abuso de parte de su empleador, el fin de esta alternativa es que la mujer conozca que tiene derechos y que el estado las respalda y que al igual que el hombre tiene todo el derecho de surgir, a ser respetada y a ganar según sus competencias y no según el género, que sepa que existe igualdad y que no tenga el temor de denunciar a su empleador por miedo a las represalias.

De acuerdo con la posición doctrinaria la problemática y su solución se centran en dos aspectos, a saber, la igualdad de oportunidades y la igualdad de remuneración. En dicho sentido, para obtener lo antes mencionado, es necesario modificar los papeles tradicionales en la sociedad y adherir elementos como el fomento a la formación profesional y a la creación de centros de asistencia a la familia y a la infancia a razón de la maternidad, así también es indispensable la creación de centros de colocación y orientación laboral; la difusión de los derechos son constitutivos para la flexibilidad de horarios en casos de maternidad. Por otra parte, la igualdad de remuneración adquiere una doble función en defensa de los varones y las mujeres, ya que pretende eliminar el abuso salarial contra las mujeres y la correcta competencia fundada en la capacidad; para ello, se recomienda la utilización de métodos de evaluación objetiva para conocer el valor del trabajo que posteriormente pasará por diversos programas de capacitación.

Existen también diversas ONG que velan por los derechos de la mujer. Entre ellas, mencionaremos dos que tienen sedes en nuestra capital y trabajan en ello en diversas regiones de nuestro país.

Internacionalmente, El enfoque GED sirvió de marco a la Declaración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tuvo lugar en Beijing en 1995 y ha estado presente en el resto de los compromisos internacionales que se han suscrito posteriormente. Muy importante también fue el informe de Desarrollo Humano del PNUD de 1995, que reconocía la desigualdad de género como una de las desigualdades más persistentes y sostenía que el empoderamiento de las mujeres debía ser parte sustancial del paradigma del desarrollo humano sostenible. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) reservan su Objetivo nº 3 para el "logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres".

Otro concepto que surge con fuerza junto con el enfoque GED es el de "mainstreaming" definido como la transversalización del enfoque de género en todas las fases de la formulación, desarrollo y evaluación de un programa, una política pública o una gestión. El mainstreaming tiene como objetivo final procurar que tanto el diagnóstico de una situación como la medida del impacto de un programa tengan en cuenta las diferentes realidades, necesidades e intereses de hombres y mujeres, para luchar contra las desigualdades existentes y favorecer la equidad entre ambos sexos.

Este enfoque ha recibido muchas críticas desde el propio movimiento feminista, por considerar que su utilización ha "tecnificado" el enfoque de género y ha quitado fuerza a las acciones concretas a favor de las mujeres. Lo más conveniente, para lograr un avance real en el empoderamiento de las mujeres sería combinar programas específicos dedicados a las mujeres, con la transversalización del enfoque de género. Este escenario debería garantizar además las capacidades técnicas y los recursos necesarios para su implementación, así como un compromiso político decidido.

La Institución Flora Tristán fue creada en 1979 y tiene como misión "combatir las causas estructurales que restringen la autonomía de las mujeres y/o afectan su ejercicio.

Se encargan también de las mujeres en provincia, promueve la educación y brinda la información necesaria para casos de abuso sexual o maltrato familiar.

Por otra parte, el movimiento Manuela Ramos también trabaja con mujeres haciéndoles ver sus derechos; así mismo realiza trabajos de asesoría e investigación. Tiene cuatro líneas temáticas: "Derecho a una vida sin violencia, Derechos económicos, Derechos políticos y Ciudadanía, y Derechos sexuales y reproductivos".

Finalmente, vemos que estas instituciones, en su consecución por trabajar en la igualdad laboral de la mujer deben contar con el apoyo incondicional del Ministerio de la Mujer y del Estado Peruano, que dicta leyes y no se encarga de hacerlas cumplir.

Leyes, proyectos y propuestas a nivel nacional e internacional:

El Estado tiene a su cargo la función de promover el derecho de igualdad de oportunidades. El derecho de "igualdad ante la ley sin discriminación por raza, religión, opinión o idioma, donde el varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades", señalado en el inciso 2 del artículo 2 de la constitución, nos brinda el marco teórico sobre el cual se deben desarrollar implementaciones, a fin de obtener un efectivo desempeño de la mujer en el mercado laboral peruano.

Instituciones que defienden la no discriminación laboral en el mundo

La Organización De Naciones Unidas

La Organización Internacional Del Trabajo.

 Otras Instituciones que Defienden la No Discriminación Laboral

Programa De Igualdad De Oportunidades Para Las Mujeres (1993 - 1994)

 En la Afiliación:

Durante la oferta deberá utilizarse un lenguaje neutro y que no contenga condiciones que resulten adversas para ninguno de los dos sexos (por ejemplo: que no se solicite un sexo en particular). En los procesos de selección no se deben utilizar criterios subjetivos, sino solamente las cualidades profesionales y

la idoneidad de las personas y, en consecuencia, las convocatorias para cubrir puestos de trabajo se deben hacer atendiendo a estos únicos criterios de capacitación profesional sin distinción alguna por razón de sexo.

En la asignación de funciones:

La definición de categorías profesionales no debería servir para establecer, de forma directa o indirecta, diferenciaciones por razón de sexo de forma que puedan hacerse coincidir algunas de las categorías femeninas con las escalas más bajas de remuneración y de calificación profesional.

La mujer trabajadora debe tener en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre, en lo que se refiere a ascensos y asunción de funciones de mayor responsabilidad. Por eso, es necesario introducir en la valoración de puestos de trabajo criterios objetivos y evaluables que garanticen la no discriminación por razón de sexo, de forma que dicha valoración se haga en función de las características propias de cada puesto o tarea, sin consideración alguna distinta a éstas.

Se considera por tanto necesario:

Establecer sistemas de valoración basados en criterios comunes a hombres y mujeres que no establezcan discriminación de ningún tipo y que tengan en consideración la directiva comunitaria.

 Revalorizar los puestos de trabajo con amplia presencia femenina, de manera que se dé igual consideración a las características de los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres que a las de los puestos similares pero ocupados mayoritariamente por hombres.

 La definición de categorías profesionales no debería servir para establecer, de forma directa o indirecta, diferenciaciones por razón de sexo de forma que puedan hacerse coincidir algunas de las categorías femeninas con las escalas más bajas de remuneración y de calificación profesional.

Efecto de la norma sobre la legislación nacional.

Por lo expuesto, la presente iniciativa no se contrapone a ninguna disposición constitucional, ni a las normas legales vigentes, lo que se propende es cumplir con los estándares supranacionales sobre Derechos humanos de igualdad y nacional en el ámbito constitucional reflejada en lo laboral.

Análisis Costo-Beneficio.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 75° del Texto Único Ordenado del Reglamento del Congreso de la República, se presenta el análisis costo-beneficio del Proyecto de Ley de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año Fiscal 2019.

El Proyecto de Ley de Presupuesto presenta las acciones que el Estado, a través de sus Entidades, pretende desarrollar a fin de cumplir con las funciones que le corresponde, en un contexto de racionalidad, disciplina y equilibrio macro fiscal fijado en la Constitución Política del Perú y en la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

En este contexto, el análisis costo-beneficio intenta mostrar, a partir de la importancia que tiene el Presupuesto del Sector Público en el cumplimiento de las funciones del Estado, los objetivos y metas priorizados por las Entidades Públicas, entre diferentes fines o usos alternativos, en relación a los beneficios que se lograrían a favor de la sociedad, en términos de educación, salud, seguridad ciudadana, justicia, entre otras funciones.

 La vigencia del presente anteproyecto no irrogará gastos al erario nacional, visto desde un ángulo macro, supone al contrario que haya un aspecto presupuestario que redundará en que se prevenga la discriminación en la mujer en lo laboral.

 **El Congreso,**

Ha dado la Ley siguiente,

Artículo 1°.- Objeto de la Ley.

La presente Ley tiene por objeto el otorgar una regulación efectiva y que proponga responsabilidades a las direcciones y símiles para el cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

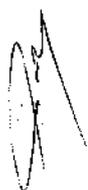
Artículo 2°.- Modifíquese el artículo 4 de Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la siguiente forma:

“4.- Del rol del Estado Es rol del Estado, para los efectos de la presente Ley:

1. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.

2. Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias, bajo responsabilidad funcional administrativa, civil y penal del responsable directo de la dirección y símiles institucional y la inmediata aplicación de medidas correctivas.

3. Incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.”



4.4. VALIDACION DE EXPERTOS



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUANTITATIVA
I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: BARRAS VALER, ERWIN
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO
 1.4 Autor del instrumento: DR. PAMELA PADMARA OLIVERA CHARA
 1.5 Título de la Investigación: LA PERCEPCION DE LA DISCRIMINACION LABORAL FEMENINA EN LAS OPORTUNIDADES DEFACTUALES DENTRO DEL SECTOR PRIVADO, DISTRITO DE SAN JUAN DE MARCONA - PROV. NASCA - 2015.

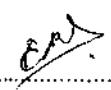
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1 CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3 ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación																			X	
4 ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																			X	
5 SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																			X	
6 INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				X
7 CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																	X			
8 COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																			X	
9 METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																			X	
10 PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% //

LUGAR Y FECHA: LIMA, FEBRERO DE 2018 //


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 24705026 Teléfono 995144469

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUANTITATIVA
I. DATOS GENERALES:

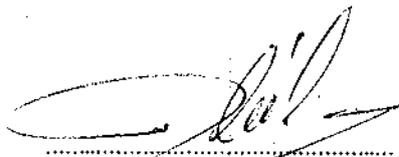
- 1.1 Apellidos y nombres del informante: QUIROS CUBILLAS PABLO DANIEL
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO
 1.4 Autor del instrumento: Badilla Pamela, Dedman, Olivera Chara
 1.5 Título de la Investigación: LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA EN LAS OPORTUNIDADES JEFATURALES PUESTO DEL SICTR. PRIVADO, DISTRITO DE SAN JUAN DE MARCONA, 2015

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100		
1 CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				✓		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					✓	
3 ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																					✓	
4.ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																					✓	
5 SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																					✓	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																					✓	
7 CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																					✓	
8.COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																					✓	
9 METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																					✓	
10 PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																					✓	

 III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

 IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93%

 LUGAR Y FECHA: LIMA, FEBRERO 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 97289023 Teléfono: 999974395

 Código Docent. 003909