

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**SITUACIÓN NORMATIVA FRENTE A LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE
IGUALDAD ANTE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LAS
EMPRESAS PRIVADAS - JULIACA, 2024**

PRESENTADA POR:

DEYSSI NIEVES BAILON MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



1.56%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 16 MAY 2025, 2:49 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.35%

● CHANGED TEXT
1.2%

Report #26428193

DEYSSI NIEVES BAILON MAMANI // SITUACIÓN NORMATIVA FRENTE A LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS PRIVADAS - JULIACA, 2024 RESUMEN El estudio tuvo como objetivo general de conocer de qué forma el marco normativo viene previniendo la vulneración del principio de igualdad frente a situaciones de discriminación laboral en las mujeres dentro de las empresas privadas - Juliaca, 2024; **1 3** la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; **1** el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha llegado a conocer que a nivel normativo se tiene para poder prevenir el principio de igualdad a la Ley General del Trabajo donde se ha llegado a regular dentro de su Artículo X, inciso 5, cada uno de los principios que rigen al derecho laboral; dentro de ello destaca la igualdad y donde se prohíbe toda práctica de discriminación directa o indirecta, en contra de la mujer trabajadora; así también se tienen dentro del contexto jurídico a la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Nro. 28983, marco normativo que regula y condena todo acto que haya representado una

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

SITUACIÓN NORMATIVA FRENTE A LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE
IGUALDAD ANTE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LAS
EMPRESAS PRIVADAS - JULIACA, 2024

PRESENTADA POR:

DEYSSI NIEVES BAILON MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

PRIMER MIEMBRO

:


M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

SEGUNDO MIEMBRO

:


M.Sc. YANINA MILAGROS HUANCA EXCELMES

ASESOR DE TESIS

:


Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias Sociales.

Sub área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho Penal.

Puno, 19 de mayo del 2025.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a DIOS quien me regala la vida, para poder cada día seguir cumpliendo mis sueños,

A mi hija, quien es mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar hacer un ejemplo para ella.

AUTORA: DEYSSI NIEVES BAILON MAMANI.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios todo poderoso por ser mi guía espiritual y mi fortaleza para seguir adelante.

Y, de manera especial a mis docentes de la Escuela Profesional de Derecho de la UPSC, quienes me inculcaron saberes jurídicos para poder llegar formarme como abogada.

AUTORA: DEYSSI NIEVES BAILON MAMANI.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	12
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	13
1.2. ANTECEDENTES	13
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	13
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	14
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	16
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO	18
2.1.2. TEORÍA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES	18
2.1.3. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA	

IGUALDAD	19
2.1.4. LA IGUALDAD DE LA MUJER ANTE LA LEY	19
2.1.5. LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y PROTOCOLO FACULTATIVO	19
2.1.6. EL DESPIDO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO	19
2.1.7. DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER	20
2.1.8. LAS CLASES DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER	20
2.1.9. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO Y LOS ABORDAJES QUE ESTAS HAN REPRESENTADO	21
2.1.10. LAS EMPRESAS QUE OPTAN POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	21
2.1.11. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL COMO TODO RECHAZO Y DESIGUALDAD DE TRATO	21
2.1.12. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES	22
2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN	23
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.2.1. POBLACIÓN	24
3.2.2. MUESTRA	24
3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	25
3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	25
3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	25
3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	26
3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	26

3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN	27
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. RESULTADOS SOBRE LA TEORÍA DE LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD.	28
4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS PRIVADAS.	31
4.3. RESULTADOS SOBRE LA SITUACIÓN NORMATIVA FRENTE A LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS PRIVADAS.	35
4.4. JURISPRUDENCIA ANALIZADA EN LA INVESTIGACIÓN.	40
4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.	40
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXOS	55

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	56
Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfica.	57
Anexo 03: Ficha de análisis de norma.	66
Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.	73

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general de conocer de qué forma el marco normativo viene previniendo la vulneración del principio de igualdad frente a situaciones de discriminación laboral en las mujeres dentro de las empresas privadas - Juliaca, 2024; la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha llegado a conocer que a nivel normativo se tiene para poder prevenir el principio de igualdad a la Ley General del Trabajo donde se ha llegado a regular dentro de su Artículo X, inciso 5, cada uno de los principios que rigen al derecho laboral; dentro de ello destaca la igualdad donde se prohíbe toda práctica de discriminación directa o indirecta, en contra de la mujer trabajadora; así también se tienen dentro del contexto jurídico a la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Nro. 28983, marco normativo que regula y condena todo acto que haya representado una distinción de trato entre el varón y la mujer, marco legal que guarda concordancia con lo que viene regulando la Constitución Política del Perú; Así también, se ha llegado a conocer que en materia laboral el sexo masculino muestra una seria oposición al cambio donde viene generando excusas para seguir aplicando actitudes machistas dentro del ámbito laboral, en especial esta actitud la vienen mostrando los empleadores, donde se evita la participación activa de la mujer trabajadora en puestos laborales de alto mando directivo, fomentando así que se logre desperdiciar el potencial femenino en materia de trabajo, sumado a ello se viene restringiendo a la mujer para que pueda escalar y ocupar altos cargos debido al modelo masculino instaurado en las empresas privadas.

Palabras clave: Discriminación, Empresa, Igualdad, Mujer trabajadora, Norma.

ABSTRACT

The study's general objective was to know how the regulatory framework has been preventing the violation of the principle of equality in the face of situations of labor discrimination against women within private companies - Juliaca, 2024; the study sample was the bibliography related to the research topic; the approach used in the study was qualitative; the type of basic research was from the descriptive legal point of view, the technique used was the analysis of the information collected in accordance with the objectives set, within the study the following conclusions are drawn: It has been learned that at the regulatory level, in order to prevent the principle of equality, the General Labor Law is in place, where each of the principles that govern labor law has been regulated within its Article X, section 5; within this, equality stands out and where any practice of direct or indirect discrimination against working women is prohibited; Likewise, the Equal Opportunities Law No. 28983, a legal framework that regulates and condemns any act that represents a difference in treatment between men and women, is also included within the legal context. This legal framework is consistent with the regulations of the Peruvian Political Constitution. Likewise, it has become known that in labor matters, men show serious opposition to change, creating excuses to continue applying sexist attitudes within the workplace. This attitude is particularly displayed by employers, who prevent the active participation of working women in senior management positions, thus encouraging the squandering of women's potential in the workplace. Furthermore, women are being restricted from rising to and occupying senior positions due to the established male model in private companies.

Keywords: Discrimination, Business, Equality, Working women, Regulation.

INTRODUCCIÓN

A nivel de la investigación se ha procedido a logrado analizar bajo el contexto de diversas teorías sobre la discriminación a nivel laboral que se viene dando en contra de las mujeres a fin de fundamentar de manera teórica la presente investigación, frente a ello se evaluará la teoría de la disposición laboral donde los trabajadores deben de cumplir de forma íntegra las órdenes del empleador. Así mismo, mediante los resultados que se han llegado a conseguir se presenta aportes dogmáticos y jurídicos que van a permitir demostrar que las acciones de discriminación en contra de la mujer en el ámbito laboral se ha llegado a constituir en un problema que viene afectando la dignidad de la mujer trabajadora donde se presenta tratos realmente desiguales dentro de la empresa de forma notoria.

Cabe destacar que dentro del estudio se ha llegado a analizar de manera fundamental la normativa regulada a nivel de la Constitución Política del Perú, así como la Ley General del Trabajo, esto con la finalidad de poder apreciar técnica y jurídicamente como viene vulnerando el empleador lo que se encuentra regulado dentro de la normativa haciendo que la mujer vea, mellado su dignidad como ser humano. Cabe resaltar que se pudo utilizar de forma activa los métodos, técnicas e instrumentos que nos permitieron desarrollar el análisis sobre aspectos relacionados a la discriminación laboral en contra de las mujeres, todo ello con la finalidad de poder responder a las interrogantes planteadas en la investigación.

Por último, debemos considerar que la presente investigación muestra la debida información relevante sobre el problema de la discriminación en contra de la mujer que vienen dándose en las empresas privadas, donde el estado ha hecho poco o nada para poder mitigar este agudo problema que afecta sin duda alguna a la mujer trabajadora.

En consecuencia, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el

capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Debemos considerar que la discriminación a nivel laboral en relación al género va directamente a vulnerar los derechos de las mujeres trabajadoras bajo un contexto desde la forma de pensar que tienen los varones de manera absurda y bajo la influencia de un estereotipo machista, no es nada oculto que las mujeres vienen sufriendo seriamente discriminación laboral en estos tiempos muy a pesar de que actualmente los diferentes estados han promovido normas de carácter preventivo a fin de mitigar este tipo de discriminación en el ámbito laboral.

Como es sabido a nivel del estado peruano esta realidad no es exenta en vista de que existen empresas que vienen mostrando un comportamiento indiferente frente a la normativa que se tiene vigente en aras de poder mitigar la discriminación en contra de las mujeres, donde se promueve la igualdad de género. Cabe resaltar que dentro del ámbito laboral cuando se observa a una mujer joven con alto nivel profesional y capacidad funcional, se le aparta porque se piensa que van a tener familia y se tendrá como consecuencia que no se dedicará a poder trabajar de forma óptima por tanto su producción va a reducir ostensiblemente.

Dentro del ámbito nacional se presentan actos de discriminación laboral por género colocando a la mujer en un alto grado de indefensión a nivel laboral. Es por ello que los casos de discriminación tienden a generar problemas psicológicos en las mujeres víctimas. Estas acciones vienen dando lugar a que se reduzcan las oportunidades para las mujeres

en el ámbito laboral, mermando sus ingresos económicos y más que todo privándolo de superarse a nivel profesional, así como poder cumplir con sus obligaciones como madre y como mujer trabajadora situación que resulta altamente discriminatoria.

Dentro de todo este contexto la mujer viene siendo afectada en relación a su rendimiento laboral dentro de la empresa, por cuanto existen empresas donde viene promoviendo escalas remunerativas de índole discriminatorio dando una mayor remuneración al varón que a la mujer muy a pesar de que vienen realizando el mismo trabajo. Otro aspecto importante a tomar en consideración es el nivel socio cultural y la raza, donde varias mujeres han sido víctimas de discriminación a nivel laboral porque presentan una baja relativa en su autoestima y logran sentirse menos que los varones frente a las tareas que viene cumpliendo.

Sumado a ello se presenta la desigualdad de oportunidades laborales, lo que viene influyendo en presentar un efecto negativo en contra de las mujeres quienes luchan por seguir adelante en pos de poder generar bienestar en sus familias, muy a pesar de que muchas de ellas vienen afrontando ambientes laborales realmente muy hostiles logrando ser sobreexplotadas a nivel de responsabilidades percibiendo inclusive una remuneración muy por debajo de lo normal hecho que viene afectando su salud física y mental. En ese sentido la Ley Nro. 28983 cual es la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, viene regulando que debe de haber igualdad de oportunidades entre el varón y la mujer dentro del ámbito laboral y por ende no se debería dejar desprotegida a la mujer en el ámbito laboral bajo ninguna circunstancia.

Frente a este problema se tiene las siguientes interrogantes en la investigación, las cuales son:

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué forma el marco normativo viene previniendo la vulneración del principio de igualdad frente a situaciones de discriminación laboral en las mujeres dentro de las empresas privadas - Juliaca, 2024?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera el marco jurídico en materia laboral garantiza el cumplimiento del principio de igualdad de las mujeres a nivel de las empresas privadas - Juliaca, 2024?

¿De qué forma se manifiestan las situaciones de discriminación laboral las mujeres dentro del ámbito laboral - Juliaca, 2024?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Ordoñez (2020), ha desarrollado su estudio a fin de poder observar la ineficacia de los mecanismos laborales y las indemnizaciones hacia el trabajador que ha logrado ser vulnerado sus derechos por actos de discriminación, es así que el autor del estudio pudo observar que a nivel del estado ecuatoriano a nivel del contexto laboral se presenta cierta ineficacia a nivel de los mecanismos legales para poder garantizar el pago de indemnizaciones laborales, esto como motivo de que el colaborador ha sido víctima de vulneración de sus derechos constitucionales, así mismo cuando el trabajador logra renunciar a su puesto laboral, la empresa no llega a alcanzar el pago íntegro de su liquidación en favor del trabajador ni mucho menos la indemnización que le corresponde al trabajador por haber sido víctima de discriminación laboral. Esta situación coyuntural sin duda viene deteriorando los derechos fundamentales del trabajador, por lo tanto el estado ecuatoriano tiene que legislar a nivel de una legislación laboral a fin de poder garantizar los derechos de las trabajadoras en las empresas privadas.

Yuquilema (2020), ha logrado desarrollar su estudio sobre los derechos laborales y el principio de igualdad. Donde el autor de la investigación ha podido establecer que la vulneración de los derechos laborales viene a constituir en un problema relevante y muy frecuente dentro del estado ecuatoriano, es por ello que resulta necesario desarrollar una reforma a nivel del ámbito del derecho laboral bajo estándares normativos a nivel de los derechos constitucionales que le asisten a los trabajadores.

Albuja y Enríquez (2018), han podido desarrollar a fin de poder analizar la discriminación laboral hacia las mujeres en el país del Ecuador durante los años 2007 al 2016, es así que

según los resultados que se llegaron a encontrar se presenta que solo el 4.5% de las mujeres, vienen recibiendo beneficios salariales, en comparación a los varones realmente es algo ínfimo. Por otro lado, cabe resaltar que un 66% de las personas, viene dando a conocer que si se logra generar un ambiente diferenciado a nivel del trato dentro del ámbito laboral generando una acción de discriminación por género dentro de las empresas privadas. Es por ello que se ha logrado señalar que a nivel del ciclo económico de los puestos de trabajo tienen con urgencia ser mejorados a fin de poder tener un marco jurídico más adecuado en relación a los actos discriminatorios en contra de la mujer a nivel laboral.

Nuvaez (2018), a podido desarrollar su artículo donde pudo observar e alcance sociocultural de la discriminación laboral a razón del género y la edad. A nivel del estudio se ha llegado a evidenciar diversas condiciones de exclusión que se han dado dentro del ámbito laboral de forma negativa en relación al ámbito laboral, donde la mayor parte de las víctimas son mujeres jóvenes quienes no cuentan con la experiencia necesaria para desarrollar ciertas actividades dentro del ámbito laboral, el cual le impide generar limitantes dentro de su rendimiento laboral. Es por ello que a nivel del ámbito del derecho laboral en Colombia, no ha brindado las condiciones normativas a fin de poder generar la debida seguridad jurídica dentro del contexto laboral.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Morales (2021), pudo realizar su estudio donde ha logrado analizar la vulneración al principio de igualdad y el régimen protector. El trabajo se ha desarrollado bajo el enfoque cualitativo, donde el autor pudo observar que existe una ausencia dentro de la estabilidad laboral en las empresas privadas situación que ha dejado de lado el legislador lo que viene conllevando a los trabajadores a que puedan estar expuestos a padecer hostilidades laboral por parte de sus empleadores, lo que conlleva a que pueda promoverse despidos arbitrarios, vulnerando así la dignidad del trabajador y el acceso a tener un trato justo dentro de la empresa. Es por eso que urge que el estado peruano tenga a bien de poder legislar en aras de poder preservar los derechos laborales de los trabajadores. En consecuencia el autor de la investigación ha podido encontrar un ausentismo normativo.

Vallejos (2021), pudo desarrollar su estudio sobre la obligatoriedad del pago de utilidades a los trabajadores de las microempresas. Donde el autor del estudio pudo observar que el pago de las utilidades en favor de los trabajadores de las microempresas sin duda tendrá una repercusión de forma directa en la producción de la empresa, esto en mérito a que los trabajadores van a tener la imperiosa necesidad de producir más porque de ello dependerá que sus utilidades sean mayores. Las utilidades como beneficio viene generando el bienestar dentro del contexto laboral, porque su mercado y colocación de productos serán mucho más mayores, frente a ello se tendrá trabajadores airoso quienes vienen logrando sus metas.

García (2020), a nivel de su estudio que logró realizar sobre el quebrantamiento del principio de igualdad y las remuneraciones salariales. El autor pudo apreciar que es necesario que la SUNAFIL como autoridad tenga a bien poder desarrollar funciones de fiscalización mas efectiva dentro del ambito laboral a fin de que los empleadore no logren vulnerar derechos laborales de los trabajadores fundamentalmente bajo el contexto remunerativo que les asigna el régimen laboral, por lo que se debe fiscalizar a que las empresas no cometan ninguna discriminación remunerativa, caso contrario debe de aplicar las sanciones debidas por haber incumplido lo que viene siendo regulado en la normativa laboral; todo ello con el afan de buscar la prevalencia del derecho a la igualdad y no se llegue a promover actos de discriminacion a nivel salarial.

Manrique, Macha y Gullo (2019), a nivel de su articulo juridico pudieron analizar la figura de la discriminación laboral en contra de las mujeres trabajadoras en el sector agrícola a nivel del distrito de Sicaya en la ciudad de Huancayo, donde los autores pudieron determinar que efectivamente las mujeres quienes son madres de familia vienen recibiendo tratos con contenido discriminatorio de parte de sus empleadores, quienes les ordenan a poder realizar trabajos que necesitan mayores esfuerzos, en altas horas de la noche y con una baja escala remunerativa. Es por ello que dentro de estas empresas se viene promoviendo la discriminación laboral que viene constituyendo en un problema que cada ves viene ganando mayor terreno dentro del ambito laboral peruano, desde tiempo atras

donde resalta con mayor notoriedad la diferenciación que existe en la escala remunerativa entre los trabajadores varones y las trabajadoras de sexo femenino.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

Soto (2019), pudo realizar su trabajo de investigación en aras de analizar sobre la brecha salarial que viene existiendo entre varones y mujeres a nivel de la región Puno durante el año 2018, Donde el autor pudo determinar que el estado peruano debe de legislar de forma urgente sobre la regulación a nivel de la escala salarial esto con el propósito de evitar actos de discriminación entre varones y mujeres a nivel de las empresas privadas, sumado a ello los empleadores logran vulnerar la dignidad de las trabajadoras impidiendo en mucho casos realizar carrera interna y merced un mejor puesto de trabajo con una remuneración más alta. En consecuencia, tanto varones como mujeres, han logrado demostrar en reiteradas veces que tienen las mismas capacidades, y que no se debería de hacer ninguna distinción sobre la escala salarial.

Chura (2022), pudo desarrollar su estudio en aras de analizar el enfoque de género en la desigualdad que existe a nivel de los trabajadores en los cargos ocupacionales de la Municipalidad Distrital de Desaguadero. Dentro del estudio el autor ha podido evidenciar la existencia de diversos factores que viene incidiendo en la promoción de desigualdad de género dentro del ámbito laboral o al menos para poder acceder a un puesto de trabajo, hecho que se viene manifestando mediante la práctica del sexismo, la desigualdad a nivel de la escala remunerativa, la discriminación por la procedencia de la dama o por su condición económica, cabe resaltar que en reiteradas convocatorias realizadas por la comuna edil se han presentado avisos discriminatorios contra la mujer excluyendo de forma directa.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Conocer de qué forma el marco normativo viene previniendo la vulneración del principio de igualdad frente a situaciones de discriminación laboral en las mujeres dentro de las empresas privadas - Juliaca, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar de qué manera el marco jurídico en materia laboral garantiza el cumplimiento del principio de igualdad de las mujeres a nivel de las empresas privadas - Juliaca, 2024.

Conocer de qué forma se manifiestan las situaciones de discriminación laboral las mujeres dentro del ámbito laboral - Juliaca, 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

A nivel del derecho laboral la normativa vigente se ha llegado a constituir en una herramienta jurídica de gran importancia y utilidad para los operadores de justicia así como para los mismos trabajadores quienes han llegado a utilizarla en aras de poder generar un mecanismo legal de defensa frente a situaciones de discriminación desarrollado por los empleadores. Es por ello que a nivel del derecho laboral se ha logrado constituir una serie de principios tales como: El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el principio del indubio pro operario, el principio de primacía de la realidad, entre otros. (Frías, 2017)

2.1.2. TEORÍA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Dentro de esta teoría se ha llegado a adoptar una concepción sistemática la cual viene siendo orientada a poder realizar un alcance material sobre los derechos fundamentales que le son inherentes a las personas. Dentro de estos derechos se encuentra también esgrimidos los derechos laborales y el derecho a la no discriminación; estos preceptos vienen siendo regulados a nivel del marco jurídico constitucional, norma jurídica que se llega a imponer de forma efectiva a los diversos preceptos institucionales y políticas laborales que puedan dañar la dignidad de las personas desde todo punto de vista, todo ello con el afán de garantizar la esencia de los derechos fundamentales de las personas. (Aceña & Villanueva, 2018)

2.1.3. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD

Debemos concebir al principio de igualdad, como un precepto que debe ir orientado a poder regir la conducta de la persona frente a determinadas situaciones y al cumplimiento del ordenamiento jurídico bajo el contexto de generar el respeto por la igualdad de los derechos de las personas dentro de la convivencia en sociedad, evitando la práctica de acciones discriminatorias por parte de las personas. (Ark, 2019)

2.1.4. LA IGUALDAD DE LA MUJER ANTE LA LEY

Dentro de este contexto jurídico se tiene que la mujer así como el varón tienen iguales derechos desterrando todo tipo de pensamiento que pueda diferenciarlas, es por ello que el varón así como la mujer deben ser respetadas ante la ley y frente al contexto social. Asimismo se prohíbe todo tipo de acciones de discriminación que lleguen a ser utilizados en contra de las mujeres por parte de los varones en todo ámbito social y laboral, por otro lado, en un estado de derecho en la cual venimos viviendo nos puede existir la práctica del autoritarismo de parte del varón por lo tanto debemos concebir la idea que tanto varón y mujer tienen los mismo derechos de participar en la toma de decisiones. (Barrientos & Valderrama, 2018)

2.1.5. LA CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER Y PROTOCOLO FACULTATIVO

A nivel de este marco normativo de corte supranacional no viene siendo eficaz en la aplicación del derecho, ya que la realidad nos muestra la existencia de una desigualdad entre las personas, más aún si se presentan los actos de discriminación a nivel de género que se pueda darse en el ámbito laboral, donde la más perjudicada es sin duda la mujer. Es así que este instrumento jurídico internacional presenta claramente desarrollado las acciones que deben de imponerse frente a situaciones de discriminación, dando lugar que se deben de evitar mellar la dignidad de las mujeres en todo ambito es decir desde lo civil, político, social, económico y dentro del ambito laboral. (Donayre, 2018)

2.1.6. EL DESPIDO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO

Un despido laboral que fuera promovido por actos de carácter discriminatorio a nivel de

género, debe tenerse en cuenta que llegará a vulnerar derecho de las mujeres bajo la siguiente óptica:

- a. El no respeto a la igualdad de derechos de hombres y mujeres a nivel del ámbito laboral vulnerando así la normativa constitucional y supranacional.
- b. Se logra vulnerar la igualdad y el hecho de no discriminar por parte de las personas.
- c. Se logra consolidar la discriminación y la desigualdad en materia laboral. (Flores et al, 2019)

2.1.7. DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

La discriminación que se viene dando en contra de la mujer se constituye en un fenómeno social que no ha llegado a desaparecer dentro del contexto social, laboral y a nivel educativo, situación que viene generando la vulneración de la dignidad como personas en contra de la mujer y promoviendo la desigualdad entre ambos sexos. Debemos entender que actualmente la violencia en contra la mujer llega a vulnerar su integridad personal; que tiene trascendencia social así y que urge ser eliminada dentro de nuestro contexto social y más que todo en el ámbito laboral. (Barón, 2020)

2.1.8. LAS CLASES DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Dentro de los actos de discriminación que pueden darse en contra de la mujer son: La **discriminación de forma directa**, donde los agentes discriminadores logran considerar de forma burlesca las características de la mujer fomentando acciones de carácter diferenciado, donde se presenta un trato distintivo entre el varón y la mujer de forma directa. **Por otro lado esta la discriminación indirecta**, donde se van a tener normas y políticas de gobierno con características discriminatorias, lo que va a conllevar a generar un determinado prejuicio en contra de la mujer frente a su grupo social. **Así mismo se presenta la discriminación inconsciente**, este tipo de discriminación se presenta de manera aleatoria, donde destacan situaciones de estereotipos que la genera el contexto social en contra de la mujer. (Duarte y García, 2016)

2.1.9. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO Y LOS ABORDAJES QUE ESTAS HAN REPRESENTADO

La discriminación laboral viene siendo una causa real que viene dando lugar al proceso de discriminación social de forma generalizada. Donde se pone de manifiesto la percepción de manera errada en el trato, promoción y el desempeño que viene teniendo la mujer dentro de la empresa. Situación que viene generando el prejuicio, lo que viene limitando el acceso a un empleo justo donde se le permita percibir todos los beneficios laborales. Así mismo se genera condiciones laborales nada bueno para la mujer, privándola de poder consolidarse en su empleo y acceder a una mejor escala remunerativa. (Horbath, 2016)

2.1.10. LAS EMPRESAS QUE OPTAN POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Son aquellas empresas que vienen promoviendo un trabajo equivalente frente al criterio de competitividad laboral entre el hombre y la mujer, donde estas empresas logran generar enfoques laborales diferentes adaptándose al contexto social y la normativa actual. Estas empresas permiten generar la posibilidad que la mujer pueda asumir cargos directivos que le permite tomar decisiones sobre el desarrollo empresarial así mismo permite fomentar el perfil laboral de las mujeres destacando sus habilidades y capacidades administrativas, pero la realidad es adversa en gran parte de las empresas donde vienen haciendo caso omiso a las normas que vienen tratando de luchar contra actos de discriminación laboral en contra de las mujeres. (Montalvo, 2020)

2.1.11. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL COMO TODO RECHAZO Y DESIGUALDAD DE TRATO

Este tipo de discriminación debe concebirse bajo un contexto ideológico de raza, sexo, religión u otro todo ello con el propósito de eliminar la práctica de la equidad dentro de la empresa. En ese sentido a nivel de la normativa nacional se ha logrado promulgar la Ley Nro. 28983, donde se regula y fomenta el respeto de los principios legales de igualdad laboral entre el varón y la mujer, todo ello con el propósito de que se logre erradicar las diversas formas de discriminación laboral que se viene dando al interior de las empresas así como en las entidades públicas. Por lo tanto, en estos tiempos se sigue dando el hecho de

que los agentes discriminadores no vienen respetando el cumplimiento de la normativa actual. (Pavletich, 2015)

2.1.12. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Estos preceptos que le son inherentes al ser humano está regulado dentro de la normativa constitucional. Dentro del ámbito laboral vienen siendo vulnerados estos derechos de forma activa más que todo en contra de la mujer, sumado a ello las instituciones encargadas de supervisar el cumplimiento de las normas que establecen evitar los actos discriminatorios no vienen cumpliendo de forma activa su labor, en consecuencia las mujeres trabajadoras cuando llegan a fomentar denuncias de discriminación y hostigamiento laboral alegan que el ministerio de trabajo así como la Sunafil, no le han llegado a proporcionar el apoyo necesario donde muchas de ellas lograron ser despedidas de forma arbitraria. (Reategui y Borceyú, 2019)

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

a. Discriminación laboral

Es la acción de hostigamiento y menosprecio que se desarrolla de parte del empleador en contra del trabajador por situaciones del ámbito laboral. (López, 2014)

b. Derecho a la igualdad

Este derecho está consagrado a nivel constitucional a fin de que todas las personas sean tratadas en igualdad de condiciones respetando más que todo su dignidad como ser humano. (Jacho, 2019)

c. Principios laborales

Son las reglas que están reguladas a nivel de políticas normativas dentro del ámbito laboral tales como el principio de legalidad, primacía de la realidad, etc. (Díaz et al., 2017)

d. Derechos fundamentales

Son los derechos que le son inherentes al ser humano y que están consagrados a nivel constitucional y la normativa supranacional. (Barra, 2018)

2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN

- Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres regulado mediante la Ley Nro. 28983.
- Ley de prevención contra el hostigamiento sexual laboral dentro del ámbito privado.
- Decreto Supremo Nro. 014-2019-MIMP, donde invoca a poder implementar un comité de intervención frente al hostigamiento sexual laboral en las empresas privadas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado en la jurisdicción del distrito de Juliaca, dentro de la provincia de San Román, tomando en consideración que el universo de estudio fue el marco legal de carácter laboral, relacionado a la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres, así como la jurisprudencia relevante que tiene rigor a nivel nacional sobre la situación normativa frente a la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres en las empresas privadas.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. POBLACIÓN

La población de estudio estuvo conformada por la doctrina jurídica, la norma en materia laboral y la jurisprudencia relacionada al tema de investigación que ha permitido realizar el análisis sobre la situación normativa frente a la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres en las empresas privadas.

3.2.2. MUESTRA

La muestra de estudio que se aplicó en la investigación fue de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra. Es así que la muestra de estudio que se considero fue:

- La constitución política del Perú.
- El Decreto Legislativo Nro. 728.
- La Convención Americana sobre los Derechos Humanos
- La doctrina jurídica sobre la situación normativa frente a la vulneración del principio de

igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres en las empresas privadas.

- La jurisprudencia relevante que permitirá realizar el análisis sobre la situación normativa frente a la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres en las empresas privadas.

3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Los métodos que se utilizaron en la presente investigación fueron:

Método descriptivo: Porque permitió realizar la evaluación de las características del estudio sobre la situación normativa frente a la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres en las empresas privadas.

Método inductivo: Porque permitió realizar un estudio de lo específico a lo general en el marco del análisis sobre la situación normativa frente a la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres en las empresas privadas.

3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Las técnicas utilizadas en el estudio fueron las siguientes:

a. Técnicas de recolección de la información

- La técnica de la observación documental

Por esta técnica he logrado desarrollar el análisis en mérito a las fuentes documentales, así mismo se pudo evidenciar cada uno de los hechos presentes que están regulados en diversos textos jurídicos en materia laboral que fueron consultados bajo el interés de nuestro tema de estudio, por otro lado se pudo analizar el texto normativo que tiene relación sobre la situación normativa frente a la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres en las empresas privadas.

b. Técnicas de análisis de la información

- La técnica de análisis normativo

Mediante esta técnica se ha logrado realizar el estudio de la normativa en materia laboral, relacionado a la situación normativa frente a la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres en las empresas privadas.

- La técnica del estudio hermenéutico

Mediante esta técnica se pudo realizar la interpretación del texto normativo de forma independiente actualizada y autorizada por el mundo jurídico en materia del derecho laboral, que tienen relación con la situación normativa frente a la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres en las empresas privadas.

3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

a. Ficha de análisis bibliográfico

Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico pude consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas en derecho laboral que están relacionados con la situación normativa frente a la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres en las empresas privadas.

b. Fichas de análisis normativo

Mediante el uso de la ficha de análisis normativo logré realizar la interpretación de la norma laboral, así como demás normas conexas que tienen relación con la situación normativa frente a la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres en las empresas privadas.

3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo, en la cual se ha logrado tener la intención de poder generar la expansión de la información que se ha logrado obtener, así mismo se pudo realizar la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales, relacionados con la situación normativa frente a la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres en las empresas privadas.

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se ha logrado realizar es de tipo básico en base a un aspecto de índole descriptivo, donde se logró adoptar el modelo de una investigación jurídica; en consecuencia, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo de nivel básico, que servirá para poder conocer diversos temas relacionados con la situación normativa

frente a la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres en las empresas privadas.

3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

Al tratarse de un estudio bajo el enfoque cualitativo, no fue necesario determinar la delimitación geográfica; en consecuencia, se logró considerar la doctrina jurídica y norma legal que forman parte del sistema jurídico nacional, relacionado con la situación normativa frente a la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres en las empresas privadas.

3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN

Ejes de análisis	Sub ejes de análisis
Vulneración del principio de igualdad.	Igualdad ante la ley laboral. Igualdad de condiciones laborales. Igualdad en las condiciones de seguridad normativas en materia laboral.
Discriminación laboral contras las mujeres.	Desigualdad laboral entre el varon y la mujer. Categorización del salario de forma desigual. Medicion desigual en el desempeño laboral en contra de las mujeres. Desvalorización del trabajo en contra de la mujer.

Fuente: Elaboración propia del autor.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS SOBRE LA TEORÍA DE LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD.

Dentro del análisis que se ha desarrollado conviene citar como figura legal a la discriminación laboral por género, teniendo como víctimas a las mujeres, esto como consecuencia que se sigue teniendo como pensamiento en algunas personas de forma absurda llegando calificar a la mujer trabajadora como el ser humano que presenta muchas limitantes a nivel laboral, entablado límites a su derecho de poder avanzar como ser humano, en ese sentido no es nada ajeno que la mujer en pleno siglo XXI siga siendo víctima de discriminación laboral. Muy a pesar que se tiene un marco normativo que protegen a la mujer contra este tipo de abusos, dando la impresión que las normas vigentes vienen cayendo en obsoletas, nada efectivo porque los índices de discriminación en contra de la mujer dentro de las empresas privadas viene en crecida afectando de forma significativa al principio de igualdad. Debemos referir que a nivel del estado peruano esta realidad donde se viene practicando actos de discriminación laboral por género no son tan lejanos dentro de las empresas privadas, esto como consecuencia que existen empleadores que prefieren ocupar en cargos estratégicos a personas del sexo masculino, hecho que viene generando en las víctimas diversos problemas psicológicos; por que las mujeres reciben un trato diferenciado sobre las oportunidades laborales donde muchas de ellas no salen beneficiadas, afectando sus ingresos económicos, ya que la mayoría de mujeres que pugnan un puesto laboral son madres quienes han tenido una serie de dificultades en su vida familiar, lo que la convierte en personas vulnerables esto como consecuencia de que

tienen que cumplir con sus obligaciones como madre y como mujer trabajadora al mismo tiempo. Para poder erradicar la vulneración del principio de igualdad en el trabajo contra la mujer, resulta fundamental que el estado pueda a bien generar políticas públicas a fin de brindar posibles soluciones al problema sobre la discriminación laboral que vienen sufriendo las mujeres dentro del ámbito de las empresas privadas, donde se tenga como eje central a la preservación del derecho a la igualdad y no discriminación, así mismo se promueva el fomento de puestos laborales bajo condiciones de trabajo equitativos y satisfactorios. En ese entender resulta el Estado ser el responsable quien debe adoptar las diversas medidas mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a fin de generar acciones de fiscalización de carácter inopinado a las empresas privadas donde se logre poner coto a la discriminación, donde se promueva acciones de fortalecimiento al derecho a la igualdad. Por otro lado, ante estos problemas que se llega a presentar en relación a la vulneración de la igualdad de género dentro de las empresas privadas, el derecho laboral cobra suma importancia a fin de regular de la mejor manera las relaciones que existe entre el empleador y el trabajador, donde se puede identificar los derechos y obligaciones de ambos sujetos en el ámbito de la relación de trabajo. Por lo tanto, bajo este criterio se tiene al mismo tiempo al derecho laboral quien viene presentando una serie de principios, donde destaca de manera fundamental el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, por cuanto estos derechos vienen constituyendo todo un conjunto de beneficios para el trabajador, las cuales vienen siendo reconocidos a nivel del marco jurídico de orden constitucional y demás normas de inferior jerarquía por lo tanto el trabajador no puede renunciar a ellos ni mucho menos el empleador puede obligarlo a hacerlo.

A nivel del análisis que se viene realizando se presenta la teoría de los derechos fundamentales, criterio doctrinal que ha llegado adoptar una concepción sistemática la cual viene siendo orientada a poder realizar un alcance material sobre los derechos fundamentales que le son inherentes a las personas. Dentro de estos derechos se encuentra también esgrimidos los derechos laborales y el derecho a la no discriminación; estos preceptos vienen siendo regulados a nivel del marco jurídico constitucional, norma

jurídica que se llega a imponer de forma efectiva a los diversos preceptos institucionales y políticas laborales que puedan dañar la dignidad de las personas desde todo punto de vista, todo ello con el afán de garantizar la esencia de los derechos fundamentales de las personas. (Aceña & Villanueva, 2018); es así que tenemos que concebir al principio de igualdad, como un precepto que debe ir orientado a poder regir la conducta de la persona frente a determinadas situaciones y al cumplimiento del ordenamiento jurídico bajo el contexto de generar el respeto por la igualdad de los derechos de las personas dentro de la convivencia en sociedad, evitando la práctica de acciones discriminatorias por parte de las personas. (Ark, 2019); por otro lado, la igualdad de la mujer ante la ley deviene de un contexto jurídico donde la mujer así como el varón tienen iguales derechos desterrando todo tipo de pensamiento que pueda diferenciarlas, es por ello que el varón así como la mujer deben ser respetadas ante la ley y frente al contexto social. Asimismo se prohíbe todo tipo de acciones de discriminación que lleguen a ser utilizados en contra de las mujeres por parte de los varones en todo ámbito social y laboral, por otro lado, en un estado de derecho en la cual venimos viviendo no puede existir la práctica del autoritarismo de parte del varón por lo tanto debemos concebir la idea que tanto varón y mujer tienen los mismos derechos de participar en la toma de decisiones. (Barrientos & Valderrama, 2018); en ese sentido debemos considerar que los derechos fundamentales, como precepto le son inherentes al ser humano está regulado dentro de la normativa constitucional. Dentro del ámbito laboral vienen siendo vulnerados estos derechos de forma activa más que todo en contra de la mujer, sumado a ello las instituciones encargadas de supervisar el cumplimiento de las normas que establecen evitar los actos discriminatorios no vienen cumpliendo de forma activa su labor, en consecuencia las mujeres trabajadoras cuando llegan a fomentar denuncias de discriminación y hostigamiento laboral alegan que el ministerio de trabajo así como la Sunafil, no le han llegado a proporcionar el apoyo necesario donde muchas de ellas lograron ser despedidas de forma arbitraria. (Reategui y Borceyú, 2019)

Así mismo debemos considerar que los derechos fundamentales de las personas vienen siendo reconocidos como derechos humanos que vienen siendo regulados a nivel de la

Carta Magna; bienes jurídicos que logran imponerse de la forma más efectiva a todos los poderes públicos, a fin de garantizar la esencia de los derechos de la persona. Es así que la misma Constitución Política del Perú, viene considerando como eje del sistema político a los derechos laborales donde promueve la igualdad y dignidad a nivel de género. El principio de igualdad viene siendo tomado en cuenta como aquellos preceptos normativos que permiten brindar la debida protección a las personas, es así que dentro del ámbito laboral, el ejercicio de los derechos tales como la no discriminación y la igualdad han sido vulnerado por las empresas haciendo una distinción notoria entre el varón y la mujer a razón de los puestos de trabajo que llegan a ofertar, sumado a ello las autoridades competentes no han logrado cumplir de forma objetiva su función fiscalizadora, teniendo en la praxis mujeres despedidas arbitrariamente así como trabajadoras con una baja remuneración en comparación a un varón; llegando a configurarse en actos de discriminación. Producto de estos actos de discriminación laboral por género lleva a generar conflictos laborales, como un hecho inherente a la actividad empresarial; tomando en cuenta dentro de los sucesos más frecuentes los actos de hostilidad, discriminación y más que todo cuando se llega a generar el incumplimiento de los beneficios laborales. Razón por la cual, muchos de estos derechos dan origen a diversos principios y garantías en materia de derecho laboral en aras de poder evitar la práctica de situaciones donde no se llega a respetar el derecho a la igualdad que debe existir entre un varón y una mujer en el derecho laboral. Es por ello que los derechos fundamentales de las personas radican de manera fundamental en ser considerados como uno de los pilares del Estado de Derecho, donde se llega a establecer una serie de principios y garantías que tienden a promover la igualdad de género y el no abuso de los empleadores dentro de la relación de trabajo a nivel de las empresas privadas.

4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS PRIVADAS.

Dentro de los actos de discriminación que se viene dando en contra de la mujer a razón de las empresas privadas se manifiesta mediante la afectación de sus ingresos laborales así mismo se viene minimizando su rendimiento laboral, se logra reducir su remuneración frente

al sexo masculino fomentando el desequilibrio salarial. Por otro lado, muchos empresarios vienen fomentando actos de discriminación bajo la perspectiva del nivel socio cultural, donde en reiteradas ocasiones las mujeres han sido víctimas de este tipo de discriminación en su trabajo, generando consecuencias nivel de promover una baja en su autoestima, así mismo generar un síntoma de sentirse menos en sus labores en relación al trabajador varón. El problema que se viene suscitando como consecuencia de la discriminación laboral es la desigualdad de oportunidades dentro del trabajo, hecho que viene generando un efecto negativo en las mujeres quienes pugnan por un puesto laboral y si los tienen son víctimas de discriminación por parte de sus empleadores; por otro lado, se tiene que afrontar climas realmente adversos en las instalaciones de la empresa donde son sobreexplotadas sin que logren percibir una remuneración realmente justa afectando su salud física y mental. Por otro lado, tenemos que considerar que se tiene la Ley Nro. 28983; Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Donde se ha llegado a regular que debe de existir un derecho así como oportunidades hacia el género femenino sin que se presente actos de discriminación, marco jurídico que muchas veces no es considerado por los empleadores en la práctica, quedando sin protección las mujeres causándoles en muchas oportunidades serios problemas a su dignidad como personas. Así también se tiene que dentro del campo empresarial muchos de los trabajos son netamente creados para el sexo masculino de forma preferente, dándole mayor opción a la contratación del varón frente a la mujer trabajadora, sumado a ello los altos mandos directivos vienen ocupados por varones quienes siguen teniendo el pensamiento machista fomentando situaciones de discriminación hacia la mujer negándoles el acceso a un trabajo digno. A nivel del análisis que se viene realizando debemos manifestar que la sociedad y la cultura, vienen imponiendo de forma lamentable el rol de madre a la mujer, obligación que es asumida de forma evidente en los hogares volviéndola dependiente de su marido a nivel económico, consolidando así el pensamiento machista de los varones dentro del contexto social y en reiteradas ocasiones son los medios de comunicación quienes lo llegan a difundir. Cabe referir que a nivel del derecho laboral la normativa vigente se ha llegado a constituir

en una herramienta jurídica de gran importancia y utilidad para los operadores de justicia así como para los mismos trabajadores quienes han llegado a utilizarla en aras de poder generar un mecanismo legal de defensa frente a situaciones de discriminación desarrollado por los empleadores. Es por ello que a nivel del derecho laboral se ha logrado constituir una serie de principios tales como: El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el principio del indubio pro operario, el principio de primacía de la realidad, entre otros. (Frías, 2017); es por ello que resulta necesario referirnos a las clases de discriminación contra la mujer, dentro de estos actos de discriminación que pueden darse en contra de la mujer son: La **discriminación de forma directa**, donde los agentes discriminadores logran considerar de forma burlesca las características de la mujer fomentando acciones de carácter diferenciado, donde se presenta un trato distintivo entre el varón y la mujer de forma directa. **Por otro lado esta la discriminación indirecta**, donde se van a tener normas y políticas de gobierno con características discriminatorias, lo que va a conllevar a generar un determinado prejuicio en contra de la mujer frente a su grupo social. **Así mismo se presenta la discriminación inconsciente**, este tipo de discriminación se presenta de manera aleatoria, donde destacan situaciones de estereotipos que la genera el contexto social en contra de la mujer. (Duarte y García, 2016); así también se presentan las empresas que optan por la igualdad de oportunidades, son aquellas empresas que vienen promoviendo un trabajo equivalente frente al criterio de competitividad laboral entre el hombre y la mujer, donde estas empresas logran generar enfoques laborales diferentes adaptándose al contexto social y la normativa actual. Estas empresas permiten generar la posibilidad que la mujer pueda asumir cargos directivos que le permite tomar decisiones sobre el desarrollo empresarial así mismo permite fomentar el perfil laboral de las mujeres destacando sus habilidades y capacidades administrativas, pero la realidad es adversa en gran parte de las empresas donde vienen haciendo caso omiso a las normas que vienen tratando de luchar contra actos de discriminación laboral en contra de las mujeres. (Montalvo, 2020); cabe referir que la discriminación laboral debe ser rechazada por fomentar la desigualdad de trato, por cuanto este tipo de discriminación debe concebirse bajo un contexto ideológico de

raza, sexo, religión u otro todo ello con el propósito de eliminar la práctica de la equidad dentro de la empresa. En ese sentido a nivel de la normativa nacional se ha logrado promulgar la Ley Nro. 28983, donde se regula y fomenta el respeto de los principios legales de igualdad laboral entre el varón y la mujer, todo ello con el propósito de que se logre erradicar las diversas formas de discriminación laboral que se viene dando al interior de las empresas así como en las entidades públicas. Por lo tanto, en estos tiempos se sigue dando el hecho de que los agentes discriminadores no vienen respetando el cumplimiento de la normativa actual. (Pavletich, 2015)

Debemos considerar a nivel del análisis realizado a razón de la doctrina especializada en materia laboral que el sexo masculino muestra una seria oposición al cambio donde viene generando excusas para seguir aplicando actitudes machistas dentro del ámbito laboral, en especial esta actitud la vienen mostrando los empleadores, donde se evita la participación activa de la mujer trabajadora en puestos laborales de alto mando directivo, fomentando así que se logre desperdiciar el potencial femenino en materia de trabajo. Sumado a ello se viene restringiendo a la mujer para que pueda escalar y ocupar altos cargos debido al molde masculino instaurado en las empresas privadas. Muchas de las empresas actualmente mediante sus altos funcionarios vienen mostrando una resistencia masculina al cambio en razón a los puestos de trabajo que logran ofertar en sus convocatorias dejando a las mujeres relegadas de poder adjudicarse algún puesto laboral; por otro lado, se tiene el hecho de que el varón tiende a resistirse en aceptar que una mujer pueda tener el mismo conocimiento o mejores aptitudes para el trabajo, promoviendo la desigualdad al momento de asignar la categorización salarial, donde la mujer en muchos casos llegan a ganar una remuneración muy por debajo de sus compañeros de trabajo. Ante el desarrollo de la discriminación laboral y el modelo masculino a nivel de las empresas se viene consolidando el dominio laboral bajo el amparo del género masculino, dando mayor prerrogativa a que los puestos de trabajo sigan siendo ocupados por varones; por otro lado, a nivel del contexto laboral muchas veces las mujeres son víctimas de imposición limitándola en sus funciones o en su defecto las someten a estar bajo criterios de obediencia por parte de su jefe inmediato

quien por lo general es un varón. No cabe duda, que el dominio del sexo masculino a nivel de las empresas privadas se ve reflejado quienes ocupan los cargos directivos son por lo general varones. Debemos considerar que a nivel de las empresas a la mujer trabajadora se le impone un límite de funciones y se les otorga puestos de trabajo con remuneraciones bajas vulnerando así su derecho a percibir una remuneración equitativa y acorde al mercado laboral. Una situación muy preocupante que viene aconteciendo es que los varones señalan a la mujer como las personas que deben quedarse al cuidado del hogar donde es ella quien debe de educar y alimentar a sus hijos muchas veces imponiéndole por parte de su marido la responsabilidad exclusiva del cuidado de los niños dejándolas fuera del mercado laboral. Sumado a ello en los hogares se sigue observando que los padres vienen impartiendo lineamientos de índole patriarcal, dando a conocer que la participación del varón en el hogar y el apoyo con los niños es nulo. Por su parte la sociedad no llega a aceptar errores en la mujer llegando en reiteradas ocasiones a censurarla de forma drástica promoviendo de forma ensalzada el rol de la madre quien debe de cumplirla a cabalidad; conllevando a una situación de menosprecio en su capacidad de superarse a nivel personal así como profesional.

4.3. RESULTADOS SOBRE LA SITUACIÓN NORMATIVA FRENTE A LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS PRIVADAS.

Ante la vulneración del principio de igualdad dentro del contexto laboral son las mujeres trabajadoras y madres de familia quienes son afectadas por los abusos que puedan llegar a impartirse dentro de la empresa, situación que logra causarles sendos problemas psicosociales, haciendo que sus labores sean mal ejecutadas, conllevando a que su labor será sea considerado como mal desempeño laboral, trayendo consigo despidos arbitrarios como consecuencia del maltrato sufrido por parte del empleador en contra de la mujer trabajadora. Tenemos que poner de manifiesto que el derecho laboral es un estatuto jurídico que viene regulando los derechos y obligaciones que existe entre el empleador y los trabajadores, donde rige el régimen laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y

la no discriminación. Dentro de este contexto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, ha logrado establecer el principio de igualdad y no discriminación, donde refiere de forma clara que el principio de igualdad está relacionado a la dignidad de toda persona, donde se denota que resulta incompatible toda situación de privilegios, así mismo llega a ponderar que todo acto de hostilidad y discriminación dentro del ámbito laboral en contra de la mujer debe ser debidamente sancionado. Frente a este hecho se tiene a nivel de la Ley General del Trabajo donde se ha llegado a regular a nivel del Artículo X, inciso 5, cada uno de los principios que rigen al derecho laboral; dentro de ello destaca la igualdad y donde se prohíbe toda práctica de discriminación directa o indirecta, en contra de la mujer trabajadora. La realidad dentro del ámbito laboral viene evidenciando que las mujeres que se encuentran en la búsqueda de algún trabajo tienen que lidiar con diversos actos de discriminación, lo que llega a vulnerar sus derechos humanos. Tenemos que poner de manifiesto que las diversas manifestaciones de discriminación laboral en contra de la mujer trabajadora deben ser erradicadas por cuanto vienen vulnerando el derecho a la igualdad, la cual es considerado como un principio que está consagrado a nivel de la normativa nacional así como supranacional. Es así que el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política viene regulando que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, por lo tanto no debe existir discriminación por cualquier motivo. El derecho a la igualdad viene conllevando a poder marcar diversos criterios que se encargan de regir la conducta de las personas ante ciertas situaciones, donde el marco jurídico invita al ser humano de poder fomentar el respeto a los derechos fundamentales de las personas; es así que existe una igualdad jurídica entre el varón y la mujer como una garantía la cual conlleva a generar situaciones totalmente independiente. Por lo tanto, podemos afirmar que todo ser humano viene gozando de la igualdad jurídica, respetando cada una de sus individualidades. Debemos al mismo tiempo citar que a nivel de la Convención de la ONU, relacionado a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer dado en el año de 1979, ha llegado a consolidar una evolución sobre el principio de igualdad entre las mujeres y los varones, dando lugar a tener un primer instrumento jurídico internacional la cual presenta una

vocación universal donde se ha llegado a proclamar de forma expresa que las acciones positivas no constituyen una discriminación, dando a conocer que al no derogar el principio de igualdad entre los sexos, esta situación será tomado en cuenta como transitorios a fin de poder corregir una desigualdad efectiva dentro del contexto jurídico.

Dentro del análisis que se viene realizando conviene citar lo prescrito por la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y protocolo facultativo; es así que este marco normativo de corte supranacional no viene siendo eficaz en la aplicación del derecho, ya que la realidad nos muestra la existencia de una desigualdad entre las personas, mas aun si se presentan los actos de discriminación a nivel de género que se pueda darse en el ámbito laboral, donde la más perjudicada es sin duda la mujer. Es así que este instrumento jurídico internacional presenta claramente desarrollado las acciones que deben de imponerse frente a situaciones de discriminación, dando lugar que se deben de evitar mellar la dignidad de las mujeres en todo ambito es decir desde lo civil , político, social, económico y dentro del ambito laboral. (Donayre, 2018); debemos al mismo tiempo tomar en cuenta al despido laboral que fuera promovido por actos de carácter discriminatorio a nivel de género, debe tenerse en cuenta que llegará a vulnerar derecho de las mujeres bajo la siguiente óptica: El no respeto a la igualdad de derechos de hombres y mujeres a nivel del ámbito laboral vulnerando así la normativa constitucional y supranacional, se logra vulnerar la igualdad y el hecho de no discriminar por parte de las personas, se logra consolidar la discriminación y la desigualdad en materia laboral. (Flores et al, 2019); es así que la discriminación que se viene dando en contra de la mujer constituye un fenómeno social que no ha llegado a desaparecer dentro del contexto social, laboral y a nivel educativo, situación que viene generando la vulneración de la dignidad como personas en contra de la mujer y promoviendo la desigualdad entre ambos sexos. Debemos entender que actualmente la violencia en contra la mujer llega a vulnerar su integridad personal; que tiene trascendencia social así y que urge ser eliminada dentro de nuestro contexto social y más que todo en el ámbito laboral. (Barón, 2020); cabe destacar que la discriminación laboral por género y los abordajes que estas han representado, son

considerado como una causa real que viene dando lugar al proceso de discriminación social de forma generaliza. Donde se pone de manifiesto la percepción de manera errada en el trato, promoción y el desempeño que viene teniendo la mujer dentro de la empresa. Situación que viene generando el prejuicio, lo que viene limitando el acceso a un empleo justo donde se le permita percibir todos los beneficios laborales. Así mismo se genera condiciones laborales nada bueno para la mujer, privandola de poder consolidarse en su empleo y acceder a una mejor escala remunerativa. (Horbath, 2016)

Cabe mencionar que todo acto de discriminación contra la mujer, constituye un fenómeno social que sigue vivo dentro del ambito social asi como laboral, que viene generando de forma clara la vulneración del derecho a la igualdad hecho que se va a convertir en un acto de violencia contra la mujer que conlleva a vulnerar su derecho a la integridad; donde el estado peruano peruano tiene la obligacion de promover politicas de gobierno que permita eliminar todo tipo de actos de discriminación contra la mujer trabajadora a nivel de las empresas privadas e instituciones públicas. La forma de discriminación laboral por género ha dado paso a que se promueva un proceso de discriminación social de forma generalizada, donde el empleador o en su defecto los altos funcionarios de la empresa logran tener una percepción errónea, en razon a la manera como se le trata a una mujer trabajadora, como se promociona el empleo en favor de la mujer y la manera como se determina el desempeño laboral de la mujer dentro de la empresa. Mediante los actos de discriminacion en contra de la mujer trabajadora se ha llegado a causar serios perjuicios fundamentalmente en el acceso a un empleo digno donde se llegue a respetar cada uno de los derechos laborales de la mujer trabajadora frente a sus compañeros de trabajo de sexo masculino. Esta situación ha traído como consecuencia a que las condiciones laborales de la mujer, están siendo vulnerados por la sociedad, constituyéndose en un fenómeno de actualidad. También tenemos que poner de manifiesto que la valoración del trabajo por género, se ha llegado a constituir de manera significativa donde se viene observando y cuestionando de manera objetiva el rendimiento de las mujeres en las empresas, así también se les limita en su desarrollo a nivel de sus oportunidades laborales, se les llega a

cuestionar su vida útil laboral, se promueve una falta de valoración y un efecto negativo a sus labores que desarrolla dentro de la empresa. Dentro de las empresas privadas se ha logrado presentar una serie de actos de discriminación en contra de las mujeres, situación que tiene como consecuencia la imposición de circunstancias limitantes en su desarrollo de sus actividades para la mujer trabajadora lo que vienen trayendo una afectación en su remuneración y una indebida valoración de su trabajo. Es así que dentro del contexto jurídico se tiene la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Nro. 28983, marco normativo que regula y condena todo acto que haya representado una distinción de trato entre el varón y la mujer, marco legal que guarda concordancia con lo que viene regulando la Constitución Política del Perú; por otro lado el estado peruano es el único responsable de que sus organismos competentes, deben de asumir el rol de evaluador en la verificación del cumplimiento de igualdad de oportunidades a nivel de género. Debemos también tomar en cuenta que las mujeres en estos tiempos no vienen siendo consideradas para el desarrollo de labores dentro de la empresa al igual que el varón, muchas veces son los empleadores quienes refieren que las mujeres no rinden de forma óptima en sus labores encomendadas haciendo que la mujer logre sentirse, en términos emocionales maltratadas. Es por ello hace falta que el empresariado nacional pueda promover el respeto y el cumplimiento de la ley de igualdad de género, donde sea la misma clase trabajadora y los empleadores quienes tengan a bien ha demostrar que no vivimos en una cultura eminentemente machista, lo que llevará a poder generar un comportamiento de poco respeto y denigración hacia la mujer trabajadora. No cabe duda que en estos tiempos se sigue manteniendo en la sociedad actual pensamientos eminentemente machistas, donde el varón es quien tiene que salir a trabajar, mientras que las mujeres deben de quedarse en casa al cuidado de los hijos; esta situación ha generado que los puestos de trabajo que las mujeres pueden alcanzar, logren tener ciertas limitantes en relación a la posibilidad de crecimiento profesional.

4.4. JURISPRUDENCIA ANALIZADA EN LA INVESTIGACIÓN.

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 05652-2007-PA/TC

A nivel de esta sentencia se ha llegado a evaluar los despidos de caracter discriminatorio por razón de sexo, donde se ha llegado a evaluar si la demandante ha sido objeto de un despido discriminatorio por razón de sexo por estar embarazada; donde el maximo Tribunal que interpreta la constitucion politica; ha llegado a determinar que la igualdad de derechos entre los varones y mujeres se fundamenta en funcion al Derecho Internacional de los Derechos Humanos; Asi mismo se pudo determinar que el estado tiene la obligacion de promover acciones de igualdad y a que no se promueva actos de discriminacion; asi mismo promover la protección internacional de la mujer y sus derechos humanos; prevenir todo tipo de actos de discriminación y promover situaciones de igualdad en materia laboral; asi mismo evitar la discriminación por razón de sexo en el hecho de que la mujer haya podido quedar embarazada.

4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.

Dentro del analisis que se ha desarrollado conviene citar como figura legal a la discriminación laboral por género, teniendo como victimas a las mujeres, esto como consecuencia que se sigue teniendo como pensamiento en algunas personas de forma absurda llegando calificar a la mujer trabajadora como el ser humano que presenta muchas limitantes a nivel laboral, entablado limites a su derecho de poder avanzar como ser humano, en ese sentido no es nada ajeno que la mujer en pleno siglo XII siga siendo victima de discriminación laboral. Muy a pesar que se tiene un marco normativo que protegen a la mujer contra este tipo de abusos, dando la impresion que las normas vigentes vienen cayendo en obsoletas, nada efectivo porque los índices de discriminación en contra de la mujer dentro de las empresas privadas viene en crecida afectando de forma significartiva al principio de igualdad. Debemos referir que a nivel del estado peruano esta realidad donde se viene practicando actos de discriminación laboral por género no son tan lejanos dentro de las empresas privadas, esto como consecuencia que existen empleadores que prefieren ocupar en cargos estrategicos a personas del sexo masculino, hecho que

viene generando en las víctimas diversos problemas psicológicos; por que las mujeres reciben un trato diferenciado sobre las oportunidades laborales donde muchas de ellas no salen beneficiadas, afectando sus ingresos económicos, ya que la mayoría de mujeres que pugnan un puesto laboral son madres quienes han tenido una serie de dificultades en su vida familiar, lo que la convierte en personas vulnerables esto como consecuencia de que tienen que cumplir con sus obligaciones como madre y como mujer trabajadora al mismo tiempo; en ese sentido estos resultados encontrados guardan cierta relacion con el estudio de Ordoñez (2020), quien pudo observar la ineficacia de los mecanismos laborales y las indemnizaciones hacia el trabajador que ha logrado ser vulnerado sus derechos por actos de discriminacion, es asi que el autor del estudio pudo observar que a nivel del estado ecuatoriano a nivel del contexto laboral se presenta cierta ineficacia a nivel de los mecanismos legales para poder garantizar el pago de indemnizaciones laborales, esto como motivo de que el colaborador ha sido víctima de vulneración de sus derechos constitucionales, así mismo cuando el trabajador logra renunciar a su puesto laboral, la empresa no llega a alcanzar el pago íntegro de su liquidación en favor del trabajador ni mucho menos la indemnización que le corresponde al trabajador por haber sido víctima de discriminacion laboral. Esta situación coyuntural sin duda viene deteriorando los derechos fundamentales del trabajador, por lo tanto el estado ecuatoriano tiene que legislar a nivel de una legislación laboral a fin de poder garantizar los derechos de las trabajadoras en las empresas privadas; para poder erradicar la vulneracion del principio de igualdad en el trabajo contra la mujer, resulta fundamental que el estado pueda a bien generar políticas públicas a fin de brindar posibles soluciones al problema sobre la discriminación laboral que vienen sufriendo las mujeres dentro del ambito de las empresas privadas, donde se tenga como eje central a la preservación del derecho a la igualdad y no discriminación, asi mismo se promueva el fomento de puestos laborales bajo condiciones de trabajo equitativos y satisfactorios. En ese entender resulta el Estado ser el responsable quien tiene que adoptar las diversas medidas mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a fin de generar acciones de fiscalizacion de caracter inopinado a las empresas privadas donde se

logre poner coto a la discriminación, donde se promueva acciones de fortalecimiento al derecho a la igualdad. Así mismo debemos considerar que los derechos fundamentales de las personas vienen siendo reconocidos como derechos humanos que vienen siendo regulados a nivel de la Carta Magna; bienes jurídicos que logran imponerse de la forma más efectiva a todos los poderes públicos, a fin de garantizar la esencia de los derechos de la persona. Es así que la misma Constitución Política del Perú, viene considerando como eje del sistema político a los derechos laborales donde promueve la igualdad y dignidad a nivel de género. El principio de igualdad viene siendo tomado en cuenta como aquellos preceptos normativos que permiten brindar la debida protección a las personas, es así que dentro del ámbito laboral, el ejercicio de los derechos tales como la no discriminación y la igualdad han sido vulnerado por las empresas haciendo una distinción notoria entre el varón y la mujer a razón de los puestos de trabajo que llegan a ofertar, sumado a ello las autoridades competentes no han logrado cumplir de forma objetiva su función fiscalizadora, teniendo en la praxis mujeres despedidas arbitrariamente así como trabajadoras con una baja remuneración en comparación a un varón; llegando a configurarse en actos de discriminación. Cabe referir que la discriminación laboral debe ser rechazado por fomentar la desigualdad de trato, por cuanto este tipo de discriminación debe concebirse bajo un contexto ideológico de raza, sexo, religión u otro todo ello con el propósito de eliminar la práctica de la equidad dentro de la empresa. En ese sentido a nivel de la normativa nacional se ha logrado promulgar la Ley Nro. 28983, donde se regula y fomenta el respeto de los principios legales de igualdad laboral entre el varón y la mujer, todo ello con el propósito de que se logre erradicar las diversas formas de discriminación laboral que se viene dando al interior de las empresas así como en las entidades públicas. Por lo tanto, en estos tiempos se sigue dando el hecho de que los agentes discriminadores no vienen respetando el cumplimiento de la normativa actual. Es así que el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política viene regulando que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, por lo tanto no debe existir discriminación por cualquier motivo. El derecho a la igualdad viene conllevando a poder marcar diversos criterios que se encargan de regir la conducta de las

personas ante ciertas situaciones, donde el marco jurídico invita al ser humano de poder fomentar el respeto a los derechos fundamentales de las personas; es así que existe una igualdad jurídica entre el varón y la mujer como una garantía la cual conlleva a generar situaciones totalmente independiente; dentro de este contexto estos resultados tienen cierta relación con el estudio de Manrique, Macha y Gullo (2019), quienes llegaron a analizar la figura de la discriminación laboral en contra de las mujeres trabajadoras en el sector agrícola a nivel del distrito de Sicaya en la ciudad de Huancayo, donde los autores pudieron determinar que efectivamente las mujeres quienes son madres de familia vienen recibiendo tratos con contenido discriminatorio de parte de sus empleadores, quienes les ordenan a poder realizar trabajos que necesitan mayores esfuerzos, en altas horas de la noche y con una baja escala remunerativa. Es por ello que dentro de estas empresas se viene promoviendo la discriminación laboral que viene constituyendo en un problema que cada vez viene ganando mayor terreno dentro del ámbito laboral peruano, desde tiempo atrás donde resalta con mayor notoriedad la diferenciación que existe en la escala remunerativa entre los trabajadores varones y las trabajadoras de sexo femenino.

El problema que se viene suscitando como consecuencia de la discriminación laboral es la desigualdad de oportunidades dentro del trabajo, hecho que viene generando un efecto negativo en las mujeres quienes pugnan por un puesto laboral y si los tienen son víctimas de discriminación por parte de sus empleadores; por otro lado, se tiene que afrontar climas realmente adversos en las instalaciones de la empresa donde son sobreexplotadas sin que logren percibir una remuneración realmente justa afectando su salud física y mental. Por otro lado, debemos considerar que se tiene la Ley Nro. 28983; Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Donde se ha llegado a regular que debe de existir un derecho así como oportunidades hacia el género femenino sin que se presente actos de discriminación, marco jurídico que muchas veces no es considerado por los empleadores en la práctica, quedando sin protección las mujeres causándoles en muchas oportunidades serios problemas a su dignidad como personas. Así también se tiene que dentro del campo empresarial muchos de los trabajos son netamente creados para el sexo masculino de

forma preferente, dándole mayor opción a la contratación del varón frente a la mujer trabajadora, sumado a ello los altos mandos directivos vienen ocupados por varones quienes siguen teniendo el pensamiento machista fomentando situaciones de discriminación hacia la mujer negándoles el acceso a un trabajo digno. A nivel del análisis que se viene realizando debemos manifestar que la sociedad y la cultura, vienen imponiendo de forma lamentable el rol de madre a la mujer, obligación que es asumida de forma evidente en los hogares volviéndola dependiente de su marido a nivel económico, consolidando así el pensamiento machista de los varones dentro del contexto social y en reiteradas ocasiones son los medios de comunicación quienes lo llegan a difundir; en ese entender estos resultados encontrados tienen cierta relación con el estudio de Albuja y Enríquez (2018), quienes han logrado analizar la discriminación laboral hacia las mujeres en el país del Ecuador durante los años 2007 al 2016, es así que según los resultados que se llegaron a encontrar se presenta que solo el 4.5% de las mujeres, vienen recibiendo beneficios salariales, en comparación a los varones realmente es algo ínfimo. Por otro lado, cabe resaltar que un 66% de las personas, viene dando a conocer que si se logra generar un ambiente diferenciado a nivel del trato dentro del ámbito laboral generando una acción de discriminación por género dentro de las empresas privadas. Es por ello que se ha logrado señalar que a nivel del ciclo económico de los puestos de trabajo tienen con urgencia ser mejorados a fin de poder tener un marco jurídico más adecuado en relación a los actos discriminatorios en contra de la mujer a nivel laboral; Es así que debemos considerar a nivel del análisis realizado a razón de la doctrina especializada en materia laboral que el sexo masculino muestra una seria oposición al cambio donde viene generando excusas para seguir aplicando actitudes machistas dentro del ámbito laboral, en especial esta actitud la vienen mostrando los empleadores, donde se evita la participación activa de la mujer trabajadora en puestos laborales de alto mando directivo, fomentando así que se logre desperdiciar el potencial femenino en materia de trabajo. Sumado a ello se viene restringiendo a la mujer para que pueda escalar y ocupar altos cargos debido al molde masculino instaurado en las empresas privadas. Muchas de las empresas actualmente

mediante sus altos funcionarios vienen mostrando una resistencia masculina al cambio en razón a los puestos de trabajo que logran ofertar en sus convocatorias dejando a las mujeres relegadas de poder adjudicarse algún puesto laboral; por otro lado, se tiene el hecho de que el varón tiende a resistirse en aceptar que una mujer pueda tener el mismo conocimiento o mejores aptitudes para el trabajo, promoviendo la desigualdad al momento de asignar la categorización salarial, donde la mujer en muchos casos llegan a ganar una remuneración muy por debajo de sus compañeros de trabajo. Tenemos que poner de manifiesto que el derecho laboral es un estatuto jurídico que viene regulando los derechos y obligaciones que existe entre el empleador y los trabajadores, donde rige el régimen laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Dentro de este contexto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, ha logrado establecer el principio de igualdad y no discriminación, donde refiere de forma clara que el principio de igualdad está relacionado a la dignidad de toda persona, donde se denota que resulta incompatible toda situación de privilegios, así mismo llega a ponderar que todo acto de hostilidad y discriminación dentro del ámbito laboral en contra de la mujer debe ser debidamente sancionado. Frente a este hecho se tiene a nivel de la Ley General del Trabajo donde se ha llegado a regular a nivel del Artículo X, inciso 5, cada uno de los principios que rigen al derecho laboral; dentro de ello destaca la igualdad y donde se prohíbe toda práctica de discriminación directa o indirecta, en contra de la mujer trabajadora; es por ello que estos resultados encontrados guardan cierta relación con los resultados encontrados en el estudio de Soto (2019), quien pudo analizar aspectos relacionados a la brecha salarial que viene existiendo entre varones y mujeres a nivel de la región Puno durante el año 2018, donde el autor pudo determinar que el estado peruano debe legislar de forma urgente sobre la regulación a nivel de la escala salarial esto con el propósito de evitar actos de discriminación entre varones y mujeres a nivel de las empresas privadas, sumado a ello los empleadores logran vulnerar la dignidad de las trabajadoras impidiendo en muchos casos realizar carrera interna y merecer un mejor puesto de trabajo con una remuneración más alta. En consecuencia, tanto varones como mujeres, han logrado demostrar en reiteradas veces

que tienen las mismas capacidades, y que no se debería de hacer ninguna distinción sobre la escala salarial.

Ante el desarrollo de la discriminación laboral y el modelo masculino a nivel de las empresas se viene consolidando el dominio laboral bajo el amparo del género masculino, dando mayor prerrogativa a que los puestos de trabajo sigan siendo ocupados por varones, por otro lado, a nivel del contexto laboral muchas veces las mujeres son víctimas de imposición limitándola en sus funciones o en su defecto las someten a estar bajo criterios de obediencia por parte de su jefe inmediato quien por lo general es un varón. No cabe duda, que el dominio del sexo masculino a nivel de las empresas privadas se ve reflejado quienes ocupan los cargos directivos son por lo general varones. Debemos considerar que a nivel de las empresas a la mujer trabajadora se le impone un límite de funciones y se les otorga puestos de trabajo con remuneraciones bajas vulnerando así su derecho a percibir una remuneración equitativa y acorde al mercado laboral. Una situación muy preocupante que viene aconteciendo es que los varones señalan a la mujer como las personas que deben quedarse al cuidado del hogar donde es ella quien debe de educar y alimentar a sus hijos muchas veces imponiéndole por parte de su marido la responsabilidad exclusiva del cuidado de los niños dejándolas fuera del mercado laboral. Sumado a ello en los hogares se sigue observando que los padres vienen impartiendo lineamientos de índole patriarcal, dando a conocer que la participación del varón en el hogar y el apoyo con los niños es nulo. Ante la vulneración del principio de igualdad dentro del contexto laboral son las mujeres trabajadoras y madres de familia quienes son afectadas por los abusos que puedan llegar a impartirse dentro de la empresa, situación que logra causarles serios problemas psicosociales, haciendo que sus labores sean mal ejecutadas, conllevando a que su labor será sea considerado como mal desempeño laboral, trayendo consigo despidos arbitrarios como consecuencia del maltrato sufrido por parte del empleador en contra de la mujer trabajadora. Es así que dentro del contexto jurídico se tiene la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Nro. 28983, marco normativo que regula y condena todo acto que haya representado una distinción de trato entre el varón y la mujer, marco

legal que guarda concordancia con lo que viene regulando la Constitución Política del Perú; por otro lado el estado peruano es el único responsable de que sus organismos competentes, deben de asumir el rol de evaluador en la verificación del cumplimiento de igualdad de oportunidades a nivel de género; en ese entender estos resultados encontrados tienen cierta relación con el estudio de Nuñez (2018), quien ha logrado observar e alcance sociocultural de la discriminación laboral a razón del género y la edad. A nivel del estudio se ha llegado a evidenciar diversas condiciones de exclusión que se han dado dentro del ámbito laboral de forma negativa en relación al ámbito laboral, donde la mayor parte de las víctimas son mujeres jóvenes quienes no cuentan con la experiencia necesaria para desarrollar ciertas actividades dentro del ámbito laboral, el cual le impide generar limitantes dentro de su rendimiento laboral. Es por ello que a nivel del ámbito del derecho laboral en Colombia, no ha brindado las condiciones normativas a fin de poder generar la debida seguridad jurídica dentro del contexto laboral; La forma de discriminación laboral por género ha dado paso a que se promueva un proceso de discriminación social de forma generalizada, donde el empleador o en su defecto los altos funcionarios de la empresa logran tener una percepción errónea, en razón a la manera como se le trata a una mujer trabajadora, como se promociona el empleo en favor de la mujer y la manera como se determina el desempeño laboral de la mujer dentro de la empresa. Mediante los actos de discriminación en contra de la mujer trabajadora se ha llegado a causar serios perjuicios fundamentalmente en el acceso a un empleo digno donde se llegue a respetar cada uno de los derechos laborales de la mujer trabajadora frente a sus compañeros de trabajo de sexo masculino. Esta situación ha traído como consecuencia a que las condiciones laborales de la mujer, están siendo vulnerados por la sociedad, constituyéndose en un fenómeno de actualidad. También tenemos que poner de manifiesto que la valoración del trabajo por género, se ha llegado a constituir de manera significativa donde se viene observando y cuestionando de manera objetiva el rendimiento de las mujeres en las empresas, así también se les limita en su desarrollo a nivel de sus oportunidades laborales, se les llega a cuestionar su vida útil laboral, se promueve una falta de valoración y un efecto negativo a

sus labores que desarrolla dentro de la empresa. Dentro de las empresas privadas se ha logrado presentar una serie de actos de discriminación en contra de las mujeres, situación que tiene como consecuencia la imposición de circunstancias limitantes en su desarrollo de sus actividades para la mujer trabajadora lo que vienen trayendo una afectación en su remuneración y una indebida valoración de su trabajo; es por ello que los resultados encontrados tienen cierta relación con el estudio de Chura (2022), quien logró analizar el enfoque de género en la desigualdad que existe a nivel de los trabajadores en los cargos ocupacionales de la Municipalidad Distrital de Desaguadero. Dentro del estudio el autor ha podido evidenciar la existencia de diversos factores que viene incidiendo en la promoción de desigualdad de género dentro del ámbito laboral o al menos para poder acceder a un puesto de trabajo, hecho que se viene manifestando mediante la práctica del sexismo, la desigualdad a nivel de la escala remunerativa, la discriminación por la procedencia de la dama o por su condición económica, cabe resaltar que en reiteradas convocatorias realizadas por la comuna edil se han presentado avisos discriminatorios contra la mujer excluyendo de forma directa.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha llegado a conocer que a nivel normativo se tiene para poder prevenir el principio de igualdad a la Ley General del Trabajo donde se ha llegado a regular dentro de su Artículo X, inciso 5, cada uno de los principios que rigen al derecho laboral; dentro de ello destaca la igualdad y donde se prohíbe toda práctica de discriminación directa o indirecta, en contra de la mujer trabajadora; así también se tienen dentro del contexto jurídico a la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Nro. 28983, marco normativo que regula y condena todo acto que haya representado una distinción de trato entre el varón y la mujer, marco legal que guarda concordancia con lo que viene regulando la Constitución Política del Perú.

SEGUNDA: Se pudo identificar que la Ley Nro. 28983; Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones, se ha llegado a regular que debe existir derechos como oportunidades hacia el género femenino sin que se presente actos de discriminación, marco jurídico que muchas veces no es considerado por los empleadores en la práctica, quedando sin protección las mujeres trabajadoras causándoles serios problemas a su dignidad como ser humano, donde las empresas crean puestos de trabajo para el sexo masculino de forma preferente, dándole mayor opción a la contratación del varón frente a la mujer trabajadora, fomentando situaciones de discriminación hacia la mujer negándoles el acceso a un trabajo digno.

TERCERA: Se ha llegado a conocer qué en materia laboral el sexo masculino muestra una seria oposición al cambio donde viene generando excusas para seguir aplicando actitudes machistas dentro del ámbito laboral, en especial esta actitud la vienen mostrando los empleadores, donde se evita la participación activa de la mujer trabajadora en puestos

laborales de alto mando directivo, fomentando así que se logre desperdiciar el potencial femenino en materia de trabajo, sumado a ello se viene restringiendo a la mujer para que pueda escalar y ocupar altos cargos debido al modelo masculino instaurado en las empresas privadas.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Al Estado Peruano mediante el Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL, de poder desarrollar programas de fiscalización a las empresas privadas con la finalidad de poder conocer si vienen aplicando la normativa vigente donde se promueve la no discriminación de la mujer trabajadora dentro de la actividad laboral a fin de poder alcanzar una sociedad más justa no solo para las mujeres, sino para toda la población en general.

SEGUNDO: Al Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL de poder evaluar de forma permanente el nivel de cumplimiento del principio de igualdad de género dentro de las empresas privadas a nivel nacional, todo ello con el propósito de poder establecer estrategias de mitigación y compensación donde se dé lugar a una debida concientización en los empleadores en relación a la no aplicación de la discriminación de género.

TERCERO: Al Estado Peruano de poder generar una política pública, en concordancia con el marco legal vigente, a fin de poder desarrollar un mayor grado de importancia a las instituciones encargadas de fiscalizar a las empresas privadas donde se tenga como objetivo de poder reducir la discriminación de género en la clase trabajadora a fin de alcanzar una sociedad más justa.

BIBLIOGRAFÍA

- Aceña & Villanueva (2018), La discriminación de género en el acceso a puestos directivos. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA).
- Albitres (2019). Discriminación sexista y percepción global de estrés en mujeres de lima metropolitana (Tesis de pregrado). Universidad Ricardo Palma: Lima.
- Albuja y Enríquez (2018), Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. Revista de Ciencias Sociales.
- Ark (2019), La mujer peruana en desarrollo. Bergen: Facultad de humanidades departamento de lenguas extranjeras. Recuperado el 13 de 09 de 2019
- Barón (2020), Ceguera de Género, Feminismo y Academia en la Violencia de Género. Comentario a Ferrer-Pérez y Bosch-Fiol, 2019. Anuario de Psicología Jurídica.
- Barra (2018), Factores que influyen sobre la brecha salarial por género de los trabajadores dependientes en el Perú 2012 – 2016 (Tesis de pos grado). Universidad Nacional del Altiplano – Puno: Puno.
- Barrientos & Valderrama (2018), Barreras de crecimiento profesional en las mujeres trabajadoras de 20 a 45 años en Lima. Gary Becker.
- Chávez (2016), Percepción de la igualdad de género en jóvenes universitarios. Grupo de investigación Centro de Estudios de la Mujer. 2015-2016. Percepción de la igualdad de género en jóvenes universitarios.
- Chura (2022), El enfoque de género en la desigualdad de los trabajadores en los cargos ocupacionales de la Municipalidad Distrital de Desaguadero. UPSC. Puno. Perú.
- Cohen y Gómez (2019), Metodología de la investigación, ¿Para qué?. Buenos Aires. Argentina. Editorial Teseo.
- Díaz et al, (2017), Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. Revista de Ciencias y Trabajo.
- Donayre (2018), Cumplimiento del principio de igualdad ante la ley y la efectividad en la sanción a los jueces supremos titulares de la corte suprema del Perú (Tesis de

- posgrado). Universidad Norbert Wiener: Lima.
- Duarte y García (2016), Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. Revista Universidad Autónoma Nuevo León.
- Flores et al, (2019), La discriminación laboral a la mujer trabajadora en estado de gravidez y una posible vulneración al principio ne bis in idem (Tesis de pregrado). Universidad de El Salvador: San Salvador.
- Frías (2017), Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. Revista de la Universidad de Texas.
- García (2020), La vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en las empresas del sector privado [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT.
- Horbath (2016), Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud.
- Jacho (2019), Análisis de la discriminación de la mujer ecuatoriana en el mercado laboral, período 2007-2017 (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil: Guayaquil.
- López (2014), Discriminación laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras de la municipalidad cabecera departamental de huehuetenango (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar: Guatemala.
- Manrique & Macha (2017), Discriminación laboral contra mujeres trabajadoras agrícolas del distrito de Sicaya, Huancayo. Revista Social.
- Montalvo (2020), El Trabajo desde la Perspectiva de Género. Revista de la Facultad de Derecho.
- Morales (2021), Vulneración Al Principio de igualdad por la aplicación del Art. 63° Ley N° 29944 en el pago de compensación por tiempo de servicios a docentes de la Ugel Contumazá 2018 -2019 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].
- Nuvaez (2018), Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad Sociocultural scope of labor discrimination based on gender and age. . Revista

Arbitrada de Ciencias Jurídicas.

Ordoñez (2020), Ineficacia de los mecanismos para garantizar el pago de indemnizaciones laborales al trabajador [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio Institucional UNIANDES.

<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12007>

Pavletich (2015), análisis del plan nacional de igualdad de género con énfasis en la dimensión de orientación sexual: aportes de la gerencia social para mejorar las políticas de género en el Perú. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Reategui y Borceyú (2019), Sexismo ambivalente y violencia en las relaciones de pareja en estudiantes de una universidad de Trujillo (Tesis de posgrado). Universidad Católica de Trujillo: Trujillo.

Soto (2019), Análisis de la brecha salarial entre varones y mujeres en la región puno - 2018 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano – Puno: Puno.

Vallejos (2021), Obligatoriedad del pago de utilidades a los trabajadores de la microempresa en el Perú, periodo 2018 – 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8879>

Yuquilema (2020), Los derechos laborales de los trabajadores y el principio de igualdad [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de Los Andes]. Repositorio Institucional <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12371>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Situación normativa frente a la vulneración del principio de igualdad ante la discriminación laboral de las mujeres en las empresas privadas - Juliaca, 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	EJE DE ANÁLISIS 1	SUB EJES DE ANÁLISIS
¿De qué forma el marco normativo viene previniendo la vulneración del principio de igualdad frente a situaciones de discriminación laboral en las mujeres dentro de las empresas privadas - Juliaca, 2024?	Conocer de qué forma el marco normativo viene previniendo la vulneración del principio de igualdad frente a situaciones de discriminación laboral en las mujeres dentro de las empresas privadas - Juliaca, 2024.	Vulneración del principio de igualdad.	Igualdad ante la ley laboral. Igualdad de condiciones laborales. Igualdad en las condiciones de seguridad normativas en materia laboral.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EJE DE ANÁLISIS 2	SUB EJES DE ANÁLISIS
¿De qué manera el marco jurídico en materia laboral garantiza el cumplimiento del principio de igualdad de las mujeres a nivel de las empresas privadas - Juliaca, 2024?	Identificar de qué manera el marco jurídico en materia laboral garantiza el cumplimiento del principio de igualdad de las mujeres a nivel de las empresas privadas - Juliaca, 2024.	Discriminación laboral contras las mujeres.	Desigualdad laboral entre el varón y la mujer. Categorización del salario de forma desigual.
¿De qué forma se manifiestan las situaciones de discriminación laboral las mujeres dentro del ámbito laboral - Juliaca, 2024?	Conocer de qué forma se manifiestan las situaciones de discriminación laboral las mujeres dentro del ámbito laboral - Juliaca, 2024.		Medición desigual en el desempeño laboral en contra de las mujeres. Desvalorización del trabajo en contra de la mujer.

Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfica.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Frías Título: Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. Año de publicación: 2017	Lugar de publicación: México. Editorial: Revista de la Universidad de Texas.
<p>A nivel del derecho laboral la normativa vigente se ha llegado a constituir en una herramienta jurídica de gran importancia y utilidad para los operadores de justicia así como para los mismos trabajadores quienes han llegado a utilizarla en aras de poder generar un mecanismo legal de defensa frente a situaciones de discriminación desarrollado por los empleadores. Es por ello que a nivel del derecho laboral se ha logrado constituir una serie de principios tales como: El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el principio del indubio pro operario, el principio de primacía de la realidad, entre otros. (Frías, 2017)</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Aceña & Villanueva	Lugar de publicación: Lima.
Título: La discriminación de género en el acceso a puestos directivos.	Editorial: Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA).
Año de publicación: 2018	

Dentro de esta teoría se ha llegado a adoptar una concepción sistemática la cual viene siendo orientada a poder realizar un alcance material sobre los derechos fundamentales que le son inherentes a las personas. Dentro de estos derechos se encuentra también esgrimidos los derechos laborales y el derecho a la no discriminación; estos preceptos vienen siendo regulados a nivel del marco jurídico constitucional, norma jurídica que se llega a imponer de forma efectiva a los diversos preceptos institucionales y políticas laborales que puedan dañar la dignidad de las personas desde todo punto de vista, todo ello con el afán de garantizar la esencia de los derechos fundamentales de las personas.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Barrientos & Valderrama	Lugar de publicación: Lima.
Título: Barreras de crecimiento profesional en las mujeres trabajadoras de 20 a 45 años en Lima.	Editorial: Gary Becker.
Año de publicación: 2018	

La igualdad de la mujer ante la ley

Dentro de este contexto jurídico se tiene que la mujer, así como el varón tienen iguales derechos desterrando todo tipo de pensamiento que pueda diferenciarlas, es por ello que el varón, así como la mujer deben ser respetadas ante la ley y frente al contexto social. Asimismo se prohíbe todo tipo de acciones de discriminación que lleguen a ser utilizados en contra de las mujeres por parte de los varones en todo ámbito social y laboral, por otro lado, en un estado de derecho en la cual venimos viviendo nos puede existir la práctica del autoritarismo de parte del varón por lo tanto debemos concebir la idea que tanto varón y mujer tienen los mismo derechos de participar en la toma de decisiones.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Flores et al. Título: La discriminación laboral a la mujer trabajadora en estado de gravidez y una posible vulneración al principio ne bis in idem. Año de publicación: 2019	Lugar de publicación: San Salvador. Editorial: Universidad de El Salvador.
<p>El despido discriminatorio por razón de sexo</p> <p>Un despido laboral que fuera promovido por actos de carácter discriminatorio a nivel de género, debe tenerse en cuenta que llegará a vulnerar derecho de las mujeres bajo la siguiente óptica:</p> <ul style="list-style-type: none">a. el no respeto a la igualdad de derechos de hombres y mujeres a nivel del ámbito laboral vulnerando así la normativa constitucional y supranacional.b. Se logra vulnerar la igualdad y el hecho de no discriminar por parte de las personas.c. Se logra consolidar la discriminación y la desigualdad en materia laboral.	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Barón Título: Ceguera de Género, Feminismo y Academia en la Violencia de Género. Comentario a Ferrer-Pérez y Bosch-Fiol, 2019. Año de publicación: 2020	Lugar de publicación: Editorial: Anuario de Psicología Jurídica.
<p>Discriminación contra la mujer</p> <p>La discriminación que se viene dando en contra de la mujer se constituye en un fenómeno social que no ha llegado a desaparecer dentro del contexto social, laboral y a nivel educativo, situación que viene generando la vulneración de la dignidad como personas en contra de la mujer y promoviendo la desigualdad entre ambos sexos. Debemos entender que actualmente la violencia en contra la mujer llega a vulnerar su integridad personal; que tiene trascendencia social así y que urge ser eliminada dentro de nuestro contexto social y más que todo en el ámbito laboral.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<p>Autor: Duarte y García Título: Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. Año de publicación: 2016</p>	<p>Lugar de publicación: Mexico. Editorial: Revista Universidad Autónoma Nuevo León.</p>
<p>Las clases de discriminación contra la mujer</p> <p>Dentro de los actos de discriminación que pueden darse en contra de la mujer son: La discriminación de forma directa, donde los agentes discriminadores logran considerar de forma burlona las características de la mujer fomentando acciones de carácter de diferenciado, donde se presenta un trato distintivo entre el varón y la mujer de forma directa. Por otro lado esta la discriminación indirecta, donde se van a tener normas y políticas de gobierno con características discriminatorias, lo que va a conllevar a generar un determinado prejuicio en contra de la mujer frente a su grupo social. Así mismo se presenta la discriminación inconsciente, este tipo de discriminación se presenta de manera aleatoria, donde destacan situaciones de estereotipos que la genera el contexto social en contra de la mujer.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Horbath	Lugar de publicación: México.
Título: Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México.	Editorial: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud.
Año de publicación: 2016	
La discriminación laboral por género y los abordajes que estas han representado La discriminación laboral viene siendo una causa real que viene dando lugar al proceso de discriminación social de forma generaliza. Donde se pone de manifiesto la percepción de manera errada en el trato, promoción y el desempeño que viene teniendo la mujer dentro de la empresa. Situación que viene generando el prejuicio, lo que viene limitando el acceso a un empleo justo donde se le permita percibir todos los beneficios laborales. Así mismo se genera condiciones laborales nada bueno para la mujer, privandola de poder consolidarse en su empleo y acceder a una mejor escala remunerativa.	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Montalvo	Lugar de publicación: Lima.
Título: El Trabajo desde la Perspectiva de Género.	Editorial: Revista de la Facultad de Derecho.
Año de publicación: 2020	

Las empresas que optan por la igualdad de oportunidades

Son aquellas empresas que vienen promoviendo un trabajo equivalente frente al criterio de competitividad laboral entre el hombre y la mujer, donde estas empresas logran generar enfoques laborales diferentes adaptándose al contexto social y la normativa actual. Estas empresas permiten generar la posibilidad que la mujer pueda asumir cargos directivo que le permite tomar decisiones sobre el desarrollo empresarial así mismo permite fomentar el perfil laboral de las mujeres destacando sus habilidades y capacidades administrativas, pero la realidad es adversa en gran parte de las empresas donde vienen haciendo caso omiso a las normas que vienen tratando de luchar contra actos de discriminación laboral en contra de las mujeres.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Reategui y Borceyú Título: Sexismo ambivalente y violencia en las relaciones de pareja en estudiantes de una universidad de Trujillo. Año de publicación: 2019	Lugar de publicación: Trujillo. Editorial: Universidad Católica de Trujillo.
<p>Los derechos fundamentales</p> <p>Estos preceptos que le son inherentes al ser humano está regulado dentro de la normativa constitucional. Dentro del ámbito laboral vienen siendo vulnerados estos derechos de forma activa más que todo en contra de la mujer, sumado a ello las instituciones encargadas de supervisar el cumplimiento de las normas que establecen evitar los actos discriminatorios no vienen cumpliendo de forma activa su labor, en consecuencia las mujeres trabajadoras cuando llegan a fomentar denuncias de discriminacion y hostigamiento laboral alegan que el ministerio de trabajo así como la Sunafil, no le han llegado a proporcionar el apoyo necesario donde muchas de ellas lograron ser despedidas de forma arbitraria.</p>	

Anexo 03: Ficha de análisis de norma.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

**Ley Nro. 28983 cual es la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y
Hombres**

Sumado a ello se presenta la desigualdad de oportunidades laborales, lo que viene influyendo en presentar un efecto negativo en contra de las mujeres quienes luchan por seguir adelante en pos de poder generar bienestar en sus familias, muy a pesar de que muchas de ellas vienen afrontando ambientes laborales realmente muy hostiles logrando ser sobreexplotadas a nivel de responsabilidades percibiendo inclusive una remuneración muy por debajo de lo normal hecho que viene afectando su salud física y mental. En ese sentido la Ley Nro. 28983 cual es la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, viene regulando que debe de haber igualdad de oportunidades entre el varón y la mujer dentro del ámbito laboral y por ende no se debería dejar desprotegida a la mujer en el ámbito laboral bajo ninguna circunstancia.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

**La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación
contra la mujer y Protocolo facultativo**

A nivel de este marco normativo de corte supranacional no viene siendo eficaz en la aplicación del derecho, ya que la realidad nos muestra la existencia de una desigualdad entre las personas, más aun si se presentan los actos de discriminación a nivel de género que se pueda darse en el ámbito laboral, donde la más perjudicada es sin duda la mujer. Es así que este instrumento jurídico internacional presenta claramente desarrollado las acciones que deben de imponerse frente a situaciones de discriminación, dando lugar que se deben de evitar mellar la dignidad de las mujeres en todo ámbito es decir desde lo civil , político, social, económico y dentro del ámbito laboral.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 28983

Este tipo de discriminación debe concebirse bajo un contexto ideológico de raza, sexo, religión u otro todo ello con el propósito de eliminar la práctica de la equidad dentro de la empresa. En ese sentido a nivel de la normativa nacional se ha logrado promulgar la Ley Nro. 28983, donde se regula y fomenta el respeto de los principios legales de igualdad laboral entre el varón y la mujer, todo ello con el propósito de que se logre erradicar las diversas formas de discriminación laboral que se viene dando al interior de las empresas así como en las entidades públicas. Por lo tanto, en estos tiempos se sigue dando el hecho de que los agentes discriminadores no vienen respetando el cumplimiento de la normativa actual.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Constitución Política de 1993

Así mismo debemos considerar que los derechos fundamentales de las personas vienen siendo reconocidos como derechos humanos que vienen siendo regulados a nivel de la Carta Magna; bienes jurídicos que logran imponerse de la forma más efectiva a todos los poderes públicos, a fin de garantizar la esencia de los derechos de la persona. Es así que la misma Constitución Política del Perú, viene considerando como eje del sistema político a los derechos laborales donde promueve la igualdad y dignidad a nivel de género. El principio de igualdad viene siendo tomado en cuenta como aquellos preceptos normativos que permiten brindar la debida protección a las personas, es así que dentro del ámbito laboral, el ejercicio de los derechos tales como la no discriminación y la igualdad han sido vulnerado por las empresas haciendo una distinción notoria entre el varón y la mujer a razón de los puestos de trabajo que llegan a ofertar, sumado a ello las autoridades competentes no han logrado cumplir de forma objetiva su función fiscalizadora, teniendo en la praxis mujeres despedidas arbitrariamente así como trabajadoras con una baja remuneración en comparación a un varón; llegando a configurarse en actos de discriminación.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley General del Trabajo

Frente a este hecho se tiene a nivel de la Ley General del Trabajo donde se ha llegado a regular a nivel del Artículo X, inciso 5, cada uno de los principios que rigen al derecho laboral; dentro de ello destaca la igualdad y donde se prohíbe toda práctica de discriminación directa o indirecta, en contra de la mujer trabajadora. La realidad dentro del ámbito laboral viene evidenciando que las mujeres que se encuentran en la búsqueda de algún trabajo tienen que lidiar con diversos actos de discriminación, lo que llega a vulnerar sus derechos humanos. Tenemos que poner de manifiesto que las diversas manifestaciones de discriminación laboral en contra de la mujer trabajadora deben ser erradicadas por cuanto vienen vulnerando el derecho a la igualdad, la cual es considerado como un principio que está consagrado a nivel de la normativa nacional así como supranacional.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Constitución Política del Perú

Es así que el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política viene regulando que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, por lo tanto no debe existir discriminación por cualquier motivo. El derecho a la igualdad viene conllevando a poder marcar diversos criterios que se encargan de regir la conducta de las personas ante ciertas situaciones, donde el marco jurídico invita al ser humano de poder fomentar el respeto a los derechos fundamentales de las personas; es así que existe una igualdad jurídica entre el varón y la mujer como una garantía la cual conlleva a generar situaciones totalmente independiente. Por lo tanto, podemos afirmar que todo ser humano viene gozando de la igualdad jurídica, respetando cada una de sus individualidades.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Convención de la ONU

Debemos al mismo tiempo citar que a nivel de la Convención de la ONU, relacionado a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer dado en el año de 1979, ha llegado a consolidar una evolución sobre el principio de igualdad entre las mujeres y los varones, dando lugar a tener un primer instrumento jurídico internacional la cual presenta una vocación universal donde se ha llegado a proclamar de forma expresa que las acciones positivas no constituyen una discriminación, dando a conocer que al no derogar el principio de igualdad entre los sexos, esta situación será tomado en cuenta como transitorios a fin de poder corregir una desigualdad efectiva dentro del contexto jurídico.

Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 05652-2007-PA/TC

A nivel de esta sentencia se ha llegado a evaluar los despidos de caracter discriminatorio por razón de sexo, donde se ha llegado a evaluar si la demandante ha sido objeto de un despido discriminatorio por razón de sexo por estar embarazada; donde el maximo Tribunal que interpreta la constitucion politica; ha llegado a determinar que la igualdad de derechos entre los varones y mujeres se fundamenta en funcion al Derecho Internacional de los Derechos Humanos; Asi mismo se pudo determinar que el estado tiene la obligacion de promover acciones de igualdad y a que no se promueva actos de discriminacion; asi mismo promover la protección internacional de la mujer y sus derechos humanos; prevenir todo tipo de actos de discriminación y promover situaciones de igualdad en materia laboral; asi mismo evitar la discriminación por razón de sexo en el hecho de que la mujer haya podido quedar embarazada.