

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
DISCRIMINACION LABORAL Y DESIGUALDAD SOCIAL**

PRESENTADO POR:

Bach. VALENCIA SULCA, CINTHIA BELINDA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

ASESOR:

Mg. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

ORCID: 0000-0003-2452-1524

DNI: 28237618

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi pequeña hija por ser la razón de mi existir y la razón para seguir adelante en cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a toda mi familia por el apoyo brindado y a todos mis docentes quienes me formaron para ser un buen profesional

INFORME DE SIMILITUD



INFORME DE SIMILITUD N°116-2023-UPCI-FDCP

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Trabajo de Suficiencia Profesional:
BACHILLER VALENCIA SULCA, CINTIA BELINDA


FECHA : Lima, 11 de Octubre de 2023.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático Turnitin (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado el Trabajo de Suficiencia Profesional titulada: **"DISCRIMINACION LABORAL Y DESIGUALDAD SOCIAL"**, presentado por la Bachiller **VALENCIA SULCA, CINTIA BELINDA**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que el Trabajo de Suficiencia Profesional en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 28%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, la Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,



MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE	5
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I	8
PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL	8
1.1. Título y descripción del trabajo de suficiencia profesional	8
1.2. Diagnóstico y finalidad	9
1.3. Objetivos del trabajo de suficiencia	11
1.4. Justificación	11
CAPÍTULO II	12
MARCO TEÓRICO	12
2.1. Doctrinas nacionales	12
2.2. Doctrinas internacionales	19
2.3. Teorías Nacionales	24
2.4. Teorías internacionales	26
2.5. Estadísticas nacionales	36
2.6. Estadísticas internacionales	42
2.7. Concordancias Nacionales	44
2.8. Concordancias Internacionales	48
2.9. Jurisprudencias Nacionales	54

CAPITULO III	60
DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS	60
3.1 El problema de las Desigualdades	60
CAPITULO IV	64
RESULTADOS OBTENIDOS	64
Conclusiones	64
Recomendaciones	66
Referencias Bibliográficas	68
ANEXOS	69
Anexo 1. Evidencia de Similitud Digital	69
Anexo 2. Autorización de Publicación en el Repositorio	70

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como fin describir cómo se van generando las discriminaciones laborales en el mundo actual y de qué manera este hecho va generando desigualdades que encadenamente van generando otras tantas desigualdades arraigándose en la vida del trabajador sin que nadie pueda lograr cortar la secuencia generadora de problemas sociales. En este trabajo voy a dar algunos indicadores así como conceptos que se han ido generando en estas últimas décadas y que la no solución de dicha problemática se han ido manifestando en cuestiones de conflictos sociales como una respuesta a por ejemplo el trabajador que al renunciar a su centro de trabajo no es liquidado oportunamente, generando un resentimiento social.

En la medida que dicha situación problemática de discriminación laboral se siga ahondando más en nuestra sociedad más aún se verán conflictos difíciles de solucionar.

El presente trabajo es un aporte con la finalidad de establecer mejores lineamientos que permitan el tratamiento de dicha problemática.

CAPÍTULO I

PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

1.1. Título y descripción del trabajo de suficiencia profesional

Título de Trabajo

El presente Trabajo de Suficiencia Profesional es: Discriminación Laboral y Desigualdad Social

Descripción del Trabajo

El presente trabajo está dividido en cuatro capítulos:

Capítulo I **Planificación del Trabajo de Suficiencia Profesional**

Capítulo II **Marco Teórico**

Capítulo III **Desarrollo de las Actividades Programadas**

Capítulo IV **Resultados Obtenidos**

En el **Primer Capítulo** desarrollamos la Planificación del trabajo así como los objetivos y justificación de la investigación.

En el **Segundo Capítulo** establezco lo que doctrinariamente debemos entender por Discriminación laboral y Desigualdad Social.

En el **Tercer Capítulo** desarrollo los aspectos de la discriminación en relación con la desigualdad social.

Finalmente, en el **Cuarto Capítulo**, resaltamos conclusiones, recomendaciones

1.2. Diagnóstico y finalidad

El aumento de la desigualdad en muchos países en las últimas décadas ha sido motivo de preocupación; Desde principios de 2020, las catastróficas consecuencias económicas y sociales de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) han aumentado estas preocupaciones y subrayado la necesidad de tomar medidas urgentes. En las décadas y años previos a la pandemia, hubo un aumento general de la desigualdad en todas sus formas, incluida la desigualdad vertical entre ricos y pobres y la desigualdad horizontal entre diferentes grupos de la sociedad, o cuando esta desigualdad persiste en niveles altos en muchos países. nación. a crisis de la COVID-19 ha exacerbados las desigualdades de género en el mercado laboral. Esto ocurre en varios aspectos, incluyendo el empleo y el salario, la división del trabajo doméstico y la crianza de hijos, la violencia por razón de género y otros factores. La COVID-19 ha intensificado la brecha económica y social entre hombres y mujeres. Antes de la declaración de la pandemia de COVID-19, ya existía un consenso global de que los altos niveles de desigualdad tienen consecuencias sociales, económicas y políticas dañinas. En realidad, la marcada desigualdad significa que millones de personas no pueden satisfacer sus necesidades básicas o las de sus familias, ahorrar para la jubilación o estar protegidas en caso de enfermedad. Esto significa un acceso desigual al mercado laboral para diferentes grupos como hombres y mujeres, personas de diferentes edades y comunidades indígenas, inmigrantes,

personas con discapacidad y otros grupos demográficos. Entonces las desigualdades sociales y económicas pueden resultar en malestar social, inestabilidad política y mayores desafíos en la reducción de la pobreza. Los objetivos de reducir la desigualdad y promover el crecimiento inclusivo son cada vez más importantes en todo el mundo. Una de las iniciativas más importantes para lograr estos objetivos es la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU, que promete "no dejar a nadie atrás". El programa apoya el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, condiciones de trabajo decentes para todos, la igualdad de género y la implementación de políticas fiscales, salariales y de protección social destinadas a aumentar progresivamente la igualdad. Las instituciones multilaterales fortalecen el poder para la igualdad. Un ejemplo de esto es la ampliación del mandato del Banco Mundial, que ahora va más allá de erradicar la pobreza extrema y se centra en cambio en promover la "prosperidad compartida" destinada a aumentar los ingresos del 40% más pobre de la población. El Fondo Monetario Internacional (FMI) ha estudiado el impacto negativo de la alta desigualdad en el crecimiento económico en varios estudios y ha integrado cuestiones relacionadas con la desigualdad en sus actividades a nivel nacional. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) publica un informe histórico sobre desigualdad, lanza iniciativas como Nuevos enfoques para los desafíos económicos y el crecimiento inclusivo y establece el Centro para la Oportunidad y la Igualdad como espacio. Investigación centrada en el desarrollo de políticas de desigualdad. El Informe sobre Desarrollo Humano 2019 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se centra en la desigualdad. El Comité Regional de la ONU también expresó preocupación por la desigualdad.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) aboga por la creación de un "contrato de igualdad social". La Comisión Económica y Social para Asia Occidental destacó que existe una grave falta de comprensión de la desigualdad en la región árabe. La Comisión Económica para África enfatiza que, si bien África ha experimentado un fuerte crecimiento económico en los últimos quince años, no ha hecho una contribución significativa a la reducción de la desigualdad socioeconómica en el continente. Además, la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico ha promovido sociedades más inclusivas y justas.

1.3. Objetivos del trabajo de suficiencia

1.3.1. Objetivo general

Mostrar el desarrollo de las nuevas formas de discriminación laboral

1.3.2. Objetivos específicos

Mostrar la influencia de la discriminación laboral y la afectación en la desigualdad social.

1.4. Justificación

La importancia de la discriminación en el lugar de trabajo y su impacto en la desigualdad social justifica esta pregunta. Este hecho fomenta el resentimiento social que, de no resolverse, tarde o temprano dará lugar a una serie de conflictos que, si no se canalizan adecuadamente, pueden dar lugar a una reacción en cadena que eventualmente puede volverse contra nosotros y abusar de nosotros, provocando que nos retiremos de su vidas. expectativas de vida y desarrollo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Doctrinas nacionales

REITZ define la discriminación laboral como decisiones laborales negativas basadas en criterios como el origen o el lugar de nacimiento en lugar de solo calificaciones y calificaciones que están directamente relacionadas con la productividad potencial de un empleado. Desde este punto de vista, la discriminación en el ámbito laboral implica el trato inferior a las personas por razones ajenas a sus posibilidades, en el marco de la libertad de trabajar y el derecho al trabajo.

Entonces cuando se discrimina a alguien por razones que no tienen que ver con su capacidad, se le está negando una oportunidad de trabajar, lo cual puede llevar a desempleo y pobreza. Esto puede tener un impacto negativo en la sociedad.

Baquero, Guataki y Sarmiento creen que la discriminación en el lugar de trabajo es un tema central de preocupación para diversas leyes y contratos laborales en la sociedad actual. El objetivo es evitar que se dé un trato preferencial a un grupo de personas sobre otro basándose en criterios que nada tienen que ver con la

capacidad individual. Sin embargo, se necesitan sistemas jurídicos y administrativos eficaces para evitar un trato preferencial o un trato desigual que pueda dar lugar a discriminación. Además, la sociedad en su conjunto debe apoyar y hacer cumplir estas normas y procedimientos, incluida la compensación a las víctimas de discriminación.

Álvarez y Álvarez del Cuvelo coinciden en que el trato diferenciado se produce cuando el trato diferenciado se basa en la pertenencia de un individuo a un grupo o categoría particular (por ejemplo, por nacimiento, raza, género, religión, ideología u origen social, etc.). condiciones), este resultado es una violación de la dignidad.

El significado básico de dignidad del empleado es especialmente importante en situaciones de discriminación tanto durante el empleo como durante la ejecución del contrato y durante su terminación. En todos estos casos, debe garantizarse la igualdad de trato y no permitirse ninguna ventaja indebida. Tanto la prohibición de la discriminación como el principio de igualdad implican la prohibición del trato desigual y arbitrario. Rodríguez y Fernández creen que el principio de no discriminación puede considerarse una expresión del principio de igualdad y al mismo tiempo un medio para implementar el principio de igualdad. Si esta definición se aplica a la discriminación basada en las creencias de un empleado, se requieren dos elementos básicos: a. Discriminación contra los trabajadores por su pertenencia a un grupo o categoría. b. Daño efectivo a la dignidad de los trabajadores.

Clases de discriminación laboral

Según Stavenhagen, existen dos tipos de discriminación en el mundo del trabajo: la discriminación directa y la discriminación indirecta.

a. Discriminación directa.

La discriminación directa se produce cuando el establecimiento de unas políticas o prácticas de selección en el trabajo no son neutrales y solo permiten que personas con determinadas características o grupos sean contratados, por ejemplo, por su edad, género, raza o religiones. Es decir, se prefiere a personas con ciertas características frente a otras.

b. Discriminación indirecta Se caracteriza por estándares y prácticas de calificación para puestos que parecen justos pero que, cuando se aplican por igual a todos los miembros de la sociedad, producen resultados muy desiguales según las circunstancias personales de cada individuo. Por ejemplo, el conocimiento de un determinado idioma es necesario para obtener un empleo, mientras que el conocimiento de un determinado idioma no es necesariamente necesario para realizar actividades laborales. Por otro lado, también puede tratarse de una discriminación indirecta, que provoque discriminación contra una determinada categoría de trabajadores, por ejemplo. para los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo (Organización Internacional del Trabajo). En ese sentido Valenzuela, tiene en cuenta 07 formas o tipos de discriminación laboral,

a. Discriminación por motivos de sexo

La discriminación de género es una de las formas más comunes de discriminación y las mujeres son el grupo más afectado. Además, el acoso sexual (incluida la conducta sexual u otras conductas relacionadas con el género) afecta la dignidad tanto de mujeres como de hombres.

b. Discriminación de carácter racial

Esta forma de discriminación afecta a inmigrantes, minorías étnicas, pueblos indígenas y tribales y otros grupos vulnerables. Esta nueva forma de discriminación racial contra los trabajadores migrantes se ha extendido a niños de segunda o tercera generación que son ciudadanos del mismo país y también se ven afectados.

c. Discriminación contra personas portadoras del VIH/SIDA

Este tipo de discriminación puede adoptar muchas formas, incluido el aislamiento y el acoso de los compañeros, el descenso de categoría o las pruebas forzadas, que pueden dar lugar a un despido improcedente.

d. Discriminación contra personas discapacitadas

Esta forma de discriminación incluye la falta de oportunidades laborales, lo que hace que las personas con discapacidad encuentren trabajos mal remunerados o simplemente permanezcan desempleadas durante largos períodos de tiempo.

e. Discriminación por motivos o tendencias religiosas

Las principales formas de discriminación religiosa se refieren al comportamiento ofensivo en las empresas, el desprecio de las costumbres religiosas, la obligación de trabajar en días considerados festivos religiosos, la falta de neutralidad en las prácticas de empleo y promoción profesional, la negativa a expedir licencias comerciales y la falta de respeto a la espera. conectado. Sigue los códigos de vestimenta.

f. Discriminación por edad

Se argumenta que este tipo de discriminación puede tener un impacto negativo en los solicitantes de empleo debido a restricciones de edad en la contratación, o falta de tiempo para desarrollarse de manera óptima dentro de la empresa, así como por la gran experiencia. También existe la discriminación múltiple, que se produce

cuando una persona pertenece a más de un grupo minoritario o es objeto de discriminación, como una mujer con discapacidad o un anciano aborigen.

En la Constitución peruana de 1993, el trabajo es considerado tanto un deber como un derecho, y es considerado la base del bienestar social y un medio de realización personal, según lo define el artículo 22. Además, el artículo 23 destacó el deber del Estado de proteger el derecho al trabajo.

Según el artículo 22, se puede interpretar que el derecho al trabajo implica la intervención del Estado para proporcionar y garantizar las condiciones laborales mínimas que permitan a las personas realizar su trabajo. Respecto del artículo 2 de la Constitución, la Corte Constitucional resolvió en el oficio No. 6612004-AA/TC que el derecho a la libertad de trabajo incluye, entre otras cosas, el derecho de todo trabajador a ejercer su profesión y elegir libremente su profesión. . trabajar, aceptar o rechazar un trabajo y cambiar de trabajo. En otra sentencia (Exp. n° 1124-2001-AA/TC), la Corte Constitucional enfatizó que el contenido básico del derecho al trabajo tiene dos aspectos fundamentales. Primero, las oportunidades de empleo, lo que significa que el país debe implementar políticas que brinden oportunidades de empleo a sus ciudadanos. Al respecto, se reconoce que este aspecto se va desarrollando paulatinamente de acuerdo a las capacidades del país. En segundo lugar, enfatiza la importancia del derecho al trabajo en la prohibición del despido improcedente, afirmando que cualquier despido sin justa causa viola este derecho constitucional. Desde esta perspectiva, Toyama cree que el derecho a la estabilidad laboral no incluye fundamentalmente la recontractación de los trabajadores, ya que la nueva Constitución ha encomendado a la ley la tarea de establecer una forma de protección contra el despido arbitrario. En este sentido, la Constitución no establece un sistema de estabilidad laboral absoluta. Esta

afirmación es significativa porque enfatiza la importancia del trabajo como valor central en el sistema jurídico. Además, puede servir de base para la realización de derechos como el derecho al trabajo y puede apoyar la protección de las oportunidades de empleo y la preservación del empleo. Además, esta perspectiva es muy importante en la interpretación de todo el conjunto de normas laborales y del texto constitucional.

Con base en lo anterior, se puede decir que la legislación laboral debería reconocer todos los principios, las raíces son el carácter protector de estos derechos, incluso si no están claramente definidos en la Constitución.

Los derechos laborales no son derechos fundamentales, sino derechos socioeconómicos. De los derechos fundamentales, sólo la igualdad ante la ley y la no discriminación de conformidad con el artículo 2, parte 2, y esto no se aplica únicamente al lugar de trabajo; de conformidad con el artículo 2, parte 13, está incluido dentro del derecho a establecer diversos tipos de organizaciones legales sin fines de lucro, sindicatos y la libertad de trabajo de conformidad con el artículo 2. Otros derechos laborales caen en el segundo grupo. Sin embargo, debido a la fórmula abierta del artículo 3, esta diferencia es relativa, lo que puede llevar al reconocimiento de todos los derechos laborales como derechos fundamentales y no afecta los mecanismos especiales de protección previstos en la Constitución. En este caso, en un contexto de defensa, puede utilizarse para abordar violaciones o amenazas a derechos constitucionales, no sólo a lo que se considera un derecho fundamental. Si hay un conflicto hipotético entre dos derechos constitucionales, uno de los cuales es fundamental y el otro no, es probable que el segundo derecho sea más beneficioso que el primero, dependiendo del argumento del equilibrio de derechos en conflicto y teniendo en cuenta las diferentes valoraciones. Se impone

Para ser más influyente, según Mujica, evitar sacar conclusiones precipitadas y reprimirlas. Además, la Constitución peruana incluye tres aspectos fundamentales que forman la base de los derechos laborales individuales: el monto de la remuneración, la duración de las jornadas de trabajo y descanso, y la duración de la relación laboral. En materia salarial, a pesar de las tendencias neoliberales, la Constitución mantiene el concepto de salario mínimo, que representa la intervención del Estado para prevenir la desigualdad social, tal como se define en el artículo 24. Según el artículo 25, una jornada laboral normal no puede exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales, pero se pueden exceder los límites diarios si se cumplen los límites semanales. Las horas trabajadas que excedan estos límites se consideran horas extras. En este sentido, el mismo artículo confirma el derecho al descanso remunerado semanal y anual.

También se aborda la cuestión del despido, aunque la redacción al respecto es ambigua: según el artículo 27, "la ley garantiza una protección adecuada de los empleados contra el despido arbitrario". Esta disposición podría interpretarse en el sentido de que prohíbe el despido injustificado pero permite a los legisladores establecer cualquier mecanismo de compensación que consideren adecuado. Con respecto a los derechos colectivos, como los sindicatos, la negociación colectiva y las huelgas, estos tres derechos se establecen en una cláusula del artículo 28 de la Constitución, y el artículo 28, cláusula 1 de la Constitución reconoce y garantiza la libertad de asociación. Sin embargo, no determina su alcance objetivo y excluye del campo subjetivo a los funcionarios públicos con derecho a tomar decisiones, a las personas que ocupan cargos de confianza o liderazgo, así como a los

miembros de las fuerzas armadas y policías estatales, así como a los jueces. y financiación según lo dispuesto en los artículos 42 y 15329.

La Constitución exige que las huelgas sean coherentes con los intereses sociales y permite a los legisladores establecer excepciones y limitaciones.

En cuanto a la celebración de un convenio colectivo de trabajo, el artículo 28, cláusula 1 de la Constitución define características importantes. En primer lugar, obliga a los Estados a promover un sistema en forma de convenios laborales internacionales. En segundo lugar, obliga al Estado a buscar diferentes tipos de soluciones pacíficas que estén más en línea con la autonomía colectiva. Por otra parte, los derechos no específicos se sustentan en el artículo 23, apartado 3 de la Constitución, según el cual: "Ninguna relación de trabajo limitará el ejercicio de los derechos constitucionales, ni ignorará o menospreciará la dignidad de los empleados". Este artículo cubre plenamente los derechos de los empleados a la igualdad, la privacidad, la libertad de expresión, etc. Los empleadores no pueden privar a los empleados de este derecho, ya que su ciudadanía no se perderá al unirse a la empresa.

Fuente:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3813/DER_134.pdf?sequence=1&isAllowed=y

2.2. Doctrinas internacionales

1. El derecho al trabajo en los tratados internacionales

"Declaración Universal de Derechos Humanos" Los derechos humanos están por encima de los países y su soberanía. No puede considerarse que los mecanismos organizados por la comunidad internacional para la promoción y protección de los

derechos humanos violen el principio de no intervención. Según NIKKEN, este importantísimo instrumento internacional fue adoptado y establecido mediante una resolución adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la ciudad de París el 10 de diciembre de 1948. Este documento consta de un prólogo y 30 artículos, todos ellos relacionados con los derechos civiles globales más importantes que fueron atacados antes, durante y después de la Segunda Guerra Mundial. Los derechos humanos son superiores a los Estados y su soberanía, y no se puede considerar que los mecanismos organizados por la comunidad internacional para la promoción y protección de los derechos humanos hayan violado el principio de no intervención.

Perú confirmó esta declaración el 12 de abril de 1978 con el Decreto no. 22128, perfeccionándola y por ende vinculante para nuestro país. Desde el punto de vista del trabajador, la Declaración Universal de los Derechos Humanos tiene dos artículos que se relacionan con esto: el artículo 23 establece que el derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a todos, pero también un derecho colectivo, es decir: esencial para el realización de otros derechos humanos, vitalidad y parte integrante e integral de la dignidad humana. Por otro lado, también significa el derecho a no ser obligado de ninguna manera a hacer o realizar un trabajo y a tener acceso a un sistema de protección que garantice oportunidades de empleo para cada trabajador. Esto también significa el derecho a no ser despedido injustificadamente. Toyama enfatizó que el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos incluye la libertad de elegir trabajo en condiciones satisfactorias y razonables y la protección contra el desempleo. Las diferentes formas y niveles de trabajo significan la presencia de interdependencias y elementos interdependientes. Los más importantes son la

accesibilidad (el Estado cuenta con servicios especializados para ayudar a las personas a encontrar oportunidades laborales disponibles), la accesibilidad (no hay discriminación, hay acceso práctico e información sobre los medios para obtener oportunidades laborales), la aceptabilidad y la calidad.

2. La organización internacional del trabajo – OIT

Como señalan Gary, Swepston y Van Dyer, la OIT fue la primera agencia especializada de las Naciones Unidas que se ocupó de los problemas sociales y laborales en el hemisferio occidental. Está compuesto por representantes de gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de todos los estados miembros, y toma decisiones y recomendaciones de manera tripartita. La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919 por iniciativa del presidente estadounidense Wilson, al finalizar la Primera Guerra Mundial, cuando se celebró la conferencia de paz primero en París y posteriormente en Versalles. Para BONET, los principios jurídicos relacionados con el trabajo incluidos en el Tratado de Versalles incluyen:

- a) El trabajo no es una mercancía.
- b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- c) Toda persona tiene derecho a buscar el bienestar material y el crecimiento espiritual en un entorno de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades. Según la reflexión de ETALA, los convenios y recomendaciones de la OIT tienen como principal objetivo proteger estos derechos fundamentales:
 - a. Los derechos humanos básicos incluyen la libertad de asociación, la prohibición del trabajo forzoso, la igualdad de oportunidades y de trato, así como el establecimiento de una edad mínima para el empleo.

b. En el ámbito del empleo, cubre las políticas del mercado laboral, los servicios e instituciones de mediación remunerada, la orientación y formación profesionales, la rehabilitación laboral y el empleo de personas discapacitadas, así como la seguridad del empleo, etc.

C. En la política social y la administración laboral se tienen en cuenta las normas generales, la supervisión laboral, las estadísticas y la consulta tripartita.

d) Relaciones laborales se refiere a la relación interactiva entre el trabajo y los empleados. mío. Las condiciones de trabajo incluyen aspectos de remuneración, condiciones contractuales, contratos públicos y protección salarial, así como condiciones generales de empleo como horas de trabajo diurnas, trabajo nocturno, descanso semanal y vacaciones pagadas. También se tiene en cuenta la seguridad y salud en el trabajo, que incluye normas generales, protección contra riesgos específicos y medidas de protección en diferentes sectores de actividad.

F. La Seguridad Social está en trámite.

h. En el caso de las mujeres, esto se aplica a la protección de la maternidad, el trabajo nocturno y el trabajo subterráneo. Gramo. Cuando se trata de un trabajo menor, debe verificar su trabajo y los requisitos médicos todas las noches.

3. Acuerdos Internacionales A. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos De León dijo que este acuerdo internacional fue celebrado y puesto en vigor por el Estado del Perú. El artículo 8 de este instrumento internacional contiene disposiciones relativas al derecho al trabajo. Además, la Convención Internacional contiene varios artículos que tratan del principio de no discriminación, pero el derecho más típico es el artículo 26, que contiene una lista de motivos de discriminación y reserva la lista con referencia a "cualquier otra condición social". Asimismo, el artículo 2, apartado 1, la obligación de garantizar

todos los derechos convencionales sin discriminación; El artículo 4, inciso 1, este artículo sin justificación alguna se refiere a un número menor de formas de discriminación que el artículo 26 en cuanto a la necesidad de hacer el artículo 20, inciso 1. 2, se refiere a la prohibición de cualquier actividad que incite a la discriminación o promueva el odio nacional, racial o religioso. Todos los artículos contienen disposiciones sobre el derecho a no ser discriminado.

a. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales

Los artículos 6 y 7 definen normas importantes del derecho laboral. El primer artículo reconoce el derecho al trabajo, es decir, cualquier oportunidad de desarrollar la vida y generar salarios a través de un trabajo libremente elegido o aceptado. Los Estados garantizan este derecho y, por lo tanto, están obligados a tomar "medidas apropiadas", incluida la formación técnica y profesional y políticas económicas destinadas a regular el desarrollo económico y, en última instancia, lograr el pleno empleo. Reconoce el derecho de todos a condiciones de trabajo seguras, igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y descanso, incluidos horarios de trabajo y períodos de descanso limitados y regulares.

Convenciones y protocolos

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocida como Convención de San José en Costa Rica, fue suscrita en San José el 22 de noviembre de 1969, durante la Conferencia Interamericana de Derechos Humanos. El Convenio entró en vigor el 18 de julio de 1978 de conformidad con el artículo 74, párrafo 2 del Convenio. Perú ratificó este acuerdo internacional con el Decreto No. 11 de julio de 1978. 22231, ratificado por el Artículo Décimo Sexto Final y Transitorio de la Constitución Política de 1979. Esta aprobación fue concedida en 1978, confirmada en 1980 y válida desde 1981. El Convenio de San

José de Costa Rica aborda cuestiones de derechos humanos a nivel regional y dedica un artículo específico (Artículo 6) a cuestiones laborales bajo el epígrafe "Prohibición de la esclavitud y la servidumbre". En términos de igualdad de trato y trato no discriminatorio, el artículo 24 de la Convención establece que todas las personas son iguales ante la ley.

b. El protocolo de San Salvador

El artículo 1, párrafo 1 de la Convención se refiere al derecho a la no discriminación, que obliga a los Estados miembros a respetar los derechos y libertades reconocidos en la Convención, sin causar discriminación. Este artículo trata de los mismos tipos de discriminación mencionados en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Además, el apartado 1 del artículo 13.4 promover el odio nacional, racial o religioso y cualquier acto ilícito contra cualquier persona por motivos de raza, color, religión, idioma o nacionalidad.

Asimismo, el apartado 1 del artículo 27. manifiesta en qué circunstancias pueden suspenderse las disposiciones del Convenio para garantizar que no discriminen por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen. Social.

Fuente:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3813/DER_134.pdf?sequence=1&isAllowed=y

2.3. Teorías Nacionales

a. Discriminación laboral Directa

- La discriminación laboral directa ocurre cuando un empleado en las mismas circunstancias recibe un trato menos favorable que otros en las mismas

circunstancias de manera claramente observable únicamente porque pertenece a un sexo, grupo de edad, raza, etnia o ideología diferente. Esta forma de discriminación laboral es cada vez más rara porque está prohibida por la ley.

b. Discriminación laboral Indirecta

Por sí sola, la discriminación indirecta en el lugar de trabajo consiste en una situación laboral aparentemente neutral que en realidad oculta una práctica discriminatoria. Actualmente es la forma más común de discriminación. *Las empresas ofrecen igualdad salarial a hombres y mujeres en diversas categorías profesionales, pero la categoría más baja está ocupada por la mayoría de mujeres.

c. Discriminación laboral Múltiple

No existe una razón específica para la discriminación laboral múltiple, pero ocurre por las siguientes razones:

- Ser mujer y además pertenecer a otras religiones.
- Trabajaba en un partido político y tenía una discapacidad conocida.

d. Acoso discriminatorio

Intimidación prolongada de una persona con el fin de humillarla y causarle daño moral. Muchas veces el verdadero objetivo es lograr que la gente deje de fumar. •

*Los empleados acosan a un compañero de trabajo de diferente raza para intimidarlo y ganar favores o para obligarlo a abandonar la empresa. • *El nuevo

jefe de la empresa trata de forma humillante a un hombre gay que fue contratado por el anterior jefe con el mismo fin que en el ejemplo anterior.

e. Persecución y represalia discriminatoria

La discriminación se produce como represalia ante un comportamiento previo del trabajador.

*Una trabajadora denuncia a la empresa por discriminación laboral y, como represalia, ésta le empeora las condiciones o la echa del trabajo.

f. Discriminación laboral por asociación

La discriminación laboral por asociación se produce cuando es el resultado de la relación con otra persona que reciba un trato abusivo por alguna de las causas previstas por la ley.

*Una persona sufre discriminación por tener trato en el entorno de trabajo con un empleado de etnia gitana.

g. Discriminación laboral por error

La discriminación también puede ocurrir por error, error de juicio o confusión. •

* Un trabajador fue tratado peor que los demás porque la gente pensaba que era gay, lo cual resultó no ser cierto.

Fuente:

<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/discriminacion-laboral/>

2.4. Teorías internacionales

a. Teoría del Gusto por la discriminación

La esencia de esta teoría es que el empleador tiene "gusto" por contratar personas y es discriminador, es decir, percibe una diferencia de costos entre contratar hombres y mujeres. En la contratación de hombres sólo se tiene en cuenta el salario por el trabajo realizado. Sin embargo, al contratar mujeres se consideran costos psicológicos o adicionales para incrementar los gastos asociados a ese empleado (parafraseado por Ana Andrés Hernández, p. 8 El sabor de la discriminación).

Estos gastos pueden surgir, por ejemplo, si estás embarazada o tienes problemas familiares importantes que te mantienen alejada⁴. Los costes psicológicos

mencionados se reflejan en el coeficiente de discriminación. Becker realizó un estudio en el que los empleadores con "tendencias discriminatorias" no contratarían mujeres debido a estos costos adicionales. Por todas estas razones, los empleadores sólo contratarán mujeres si pagan menos; Porque a diferencia de los hombres, pondré todas las desventajas en emplear mujeres. La teoría de las preferencias discriminatorias de Becker atribuye salarios más altos a los hombres, aunque realicen las mismas funciones que las mujeres, es decir, que soportarán las consecuencias de la imposición de una discriminación salarial más baja. según el empleador Becker argumentó que los empleadores que continúan con prácticas discriminatorias pueden sufrir las consecuencias a largo plazo de costos laborales innecesariamente altos en comparación con lo que serían sin discriminación. Sin embargo, estas declaraciones carecen de precisión si no tienen en cuenta que los empresarios que practican la discriminación pueden enfrentarse no sólo a sanciones penales en virtud de los artículos 510 y siguientes del Código Penal, sino también a multas y sanciones administrativas. Las autoridades administrativas consideran las conductas discriminatorias como infracciones graves y muy graves. Estas violaciones pueden resultar en la pérdida de beneficios y bonificaciones asociadas con los programas de empleo y pueden resultar en la exclusión de dichos programas. Además, pueden perder el acceso a incentivos como subsidios, créditos fiscales y otros. Sin embargo, si consideramos la afirmación anterior, los empleadores discriminatorios tendrán consecuencias negativas a largo plazo y no serán rentables, pero aparte de eso, Becker está equivocado y, por lo tanto, su teoría ha sido criticada 6 . Becker concluyó en su investigación que la competencia entre empresas conduce a una menor discriminación a largo plazo porque o dejan de hacerlo o no tienen más remedio

que cerrar. Con el tiempo, la teoría del gusto discriminatorio evolucionó hacia la visión conservadora de que, dado que la competencia solucionaba el problema de la discriminación, el gobierno sólo debería promover la libertad de elección de ocupación. Sin embargo, la evidencia empírica no respalda la teoría propuesta por Becker. Hay dos críticas principales en su contra: 1. Bergman afirma que la segregación laboral no existe entre varias empresas de una misma industria, sino entre industrias involucradas en diferentes actividades⁷. 2. Es muy dudoso que el enfoque de Becker haga que las empresas que discriminan en el lugar de trabajo sean menos rentables a largo plazo, porque si lo pusiéramos en práctica, los empleadores no discriminatorios contratarían a hombres y mujeres con salarios iguales. , mientras que las empleadoras contratarían a hombres y mujeres por el mismo salario. El discriminador contratará hombres con x salario y solo contratará mujeres con el salario más bajo, por lo que los costos laborales del discriminador serán menores. Ha habido pocos avances en las teorías diseñadas para explicar mejor la discriminación y, por lo tanto, ayudar a prevenirla. Dado que la acción del mercado no ha podido eliminar los sesgos creados por los empresarios, se han propuesto otros estudios o modelos para descubrir por qué persiste la discriminación. Continúa. Esto se describirá con más detalle a continuación.

2. Teoría de la Discriminación Estadística

La base de esta teoría es que los empresarios utilizan las características promedio de su grupo para juzgar a una persona sin prestar atención a sus características individuales, porque la información que tienen sobre cada individuo es escasa y mucho más completa. al todo. Como el acceso a información más detallada tiene un costo mayor, los empleadores están dispuestos a asumir un riesgo y contratar basándose en sus propios juicios basados en información sobre el promedio del

grupo⁸. Aunque el empresario a veces comete errores al tomar decisiones, cree que sus acciones son correctas en el cálculo general. Los principales autores que propusieron esta teoría son Edmund Phelps⁹, Dennis Aigner y Glen Cain¹⁰. En cuanto a la discriminación estadística en el mercado laboral, es fácil entender cómo funciona. Las empresas con puestos vacantes quieren contratar a los empleados más productivos para estos puestos, por lo que los departamentos de recursos humanos requieren información extensa sobre cada candidato al puesto, como experiencia laboral previa o nivel educativo. Luego complementarían la información recopilada con los resultados de entrevistas personales que consideren útiles para predecir el desempeño futuro en el puesto deseado. Hay dos consideraciones para este proceso de selección: 1. Recopilar información sobre cada candidato a un puesto es un proceso costoso, por lo que solo se consideran datos individuales. 2. El empleador tiene acceso a información muy limitada de cada solicitante y no permite predecir qué candidato será el más productivo. Por estos dos puntos, es normal que los empleadores consideren datos subjetivos para determinar quién ocupará una vacante, que puede ser la edad o el sexo. Cuando los empleadores practican la discriminación estadística, no están implementando la teoría de la preferencia de discriminación, sino que utilizan estos datos como variables que capturan las características de los candidatos relevantes para la producción. Un ejemplo obvio es el sexo, utilizado como variable de la fuerza física. Si el empleador cree que es probable que una joven casada deje su trabajo debido a un embarazo; o, en el caso de un hombre, es más probable que acepte otro trabajo fuera del hogar, por supuesto, si un empleador tiene la opción de contratar a un hombre o a una mujer, es más probable que contrate hombres. Tres consideraciones de discriminación estadística son muy importantes: 1. En esta

teoría, los comerciantes se benefician de la discriminación, que se opone a la situación en el modelo de discriminación. Los empleadores que reduzcan los costos de contratación ganarán más porque el costo de la recopilación de datos es alto, pero el uso de los rasgos observados en la población reducirá los costos de contratación. Los economistas creen que la teoría estadística de la discriminación trata a los empresarios como "ganadores", mientras que aquellos que practican el modelo de discriminación se clasifican como "perdedores". 2. Cuando los empleadores utilizan la teoría estadística de la discriminación, no actúan maliciosamente porque sus decisiones de contratación son sensatas, lógicas y beneficiosas.

El único problema es que muchos empleados serán discriminados porque son significativamente diferentes del promedio del grupo. 3. La discriminación estadística no disminuye con el tiempo porque la persona que la utiliza es la que se beneficia. (Andrés Hernández) Cuando las características distintivas de dos grupos convergen con el tiempo, es probable que los empleadores que practican discriminación indirecta paguen un precio más alto debido a la reducción de la exclusión en otros aspectos. Como ejemplo, podemos destacar esta discriminación cuando se habla de adquisición de capital humano (según la monografía de Gary Becker de 1964 "Human Capital", el capital humano puede definirse como "la adquisición del capital humano de un individuo"). "el conjunto de capacidades productivas"), acumulación de conocimientos, habilidades, etc. generales o específicos), y ahora tanto mujeres como hombres mantienen el mismo capital humano. Si el empleador continúa practicando discriminación estadística y, por lo tanto, elige sólo a hombres para cubrir los puestos vacantes, cometerá varios errores, es decir, continuará contratando hombres no calificados y dejará de

contratar mujeres que estarán mejor preparadas. Por lo tanto, los empleadores que cometen menos errores de contratación, es decir seleccionar a los empleados más productivos, reducir los costos de producción y aumentar la participación de mercado en comparación con los competidores. En resumen, la discriminación estadística es una teoría incompleta porque los trabajadores empleados no son necesariamente los más productivos. Una forma de empoderar a los empleados que piensan que serán menos productivos es ofrecerles un período de prueba a cambio de un salario más bajo que se compensaría con mayores ganancias en el futuro. (Spence, 1973) Esta opción fue propuesta en 1973 por el economista Michael Spence. En su investigación, Spencer consideró la probabilidad de que los empleados solicitaran un período de prueba en la empresa para demostrar sus habilidades.

3. Teoría de la Concentración

La Segregación Ocupacional Este enfoque, también conocido como "modelo de esfuerzo", examina la brecha salarial de género que resulta de la segregación ocupacional, propuesta por Bergman en 1974. La segregación ocupacional es el proceso por el cual ciertos grupos se separan y tienen una interacción limitada entre sí. . En 1968 se introdujo el concepto de segregación ocupacional basada en el género, que se produce cuando mujeres y hombres tienen roles laborales diferentes, evitando así la competencia directa. El aislamiento puede adoptar dos formas: aislamiento horizontal y aislamiento vertical. La segregación horizontal ocurre cuando las personas enfrentan barreras para ingresar a ciertas ocupaciones, como lo demuestra la dificultad que enfrentan las mujeres para ingresar a industrias dominadas por hombres. Aunque es menos común, los hombres también pueden experimentar este tipo de segregación cuando intentan conseguir

un trabajo o rol que se considera principalmente femenino. La segregación vertical se produce cuando el avance profesional es difícil, especialmente para las mujeres, porque a menudo no ocupan puestos de liderazgo con poder decisivo. Además, a menudo se enfrentan a mayores problemas relacionados con las condiciones laborales. Esta segregación ocupacional se ve exacerbada aún más por pertenecer a un grupo religioso o racial diferente, lo que limita aún más las oportunidades profesionales. Este fenómeno de segregación ocupacional todavía existe en el mercado laboral y tiene varias consecuencias importantes. En primer lugar, perjudica la movilidad del mercado laboral, ya que la movilidad entre ocupaciones femeninas y masculinas crea inflexibilidad. En segundo lugar, afecta negativamente a las mujeres al reducir sus oportunidades y crear una brecha de ingresos en comparación con los hombres. Estas consecuencias empeoran la situación social y económica de las mujeres y mantienen así las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. (Lago de espuma, 1995). Existen tres teorías que explican la segregación ocupacional y se clasifican en:

1. Teoría neoclásica del capital humano

Según la teoría neoclásica del capital humano, la brecha salarial de género y la segregación ocupacional pueden entenderse mejor estudiando las diferencias en el capital humano. Desde la perspectiva de la oferta laboral, la teoría explica que las mujeres enfrentan segregación ocupacional debido a un menor capital humano y una vida laboral más corta e interrumpida en comparación con los hombres.

2. Teorías no económicas o feministas.

Esta teoría se centra en principios ajenos al mercado laboral y los efectos del comportamiento no económico para analizar la segmentación ocupacional por género. La idea principal es que las desventajas que enfrentan las mujeres en el

mercado laboral reflejan las condiciones que la sociedad y sus familias crean para ellas. La teoría feminista afirma que la sociedad ha desarrollado estereotipos generalizados y autoritarios que afectan a las mujeres, lo que puede tener consecuencias perjudiciales para su desarrollo profesional.

3 . Teoría de la segmentación de los mercados de trabajo.

La esencia de la teoría es que la división ocupacional y las diferencias salariales entre diferentes grupos de asalariados (por ejemplo, mujeres y hombres) reflejan la naturaleza no competitiva del mercado laboral. Presumiblemente, el mercado laboral está segmentado, lo que dificulta que los trabajadores pasen de una industria a otra. El modelo de segmentación del mercado laboral propuesto por Pior y Doeringer es un modelo de segmentación del mercado laboral muy conocido que divide el mercado en dos partes diferentes.

En el mercado de nivel inicial, que está asociado principalmente con hombres, se caracteriza por menos interrupciones en el proceso de trabajo y empleos estables y bien remunerados a lo largo de la carrera. En el mercado secundario, por otro lado, las mujeres tienen más probabilidades de enfrentar interrupciones laborales, lo que resulta en inseguridad laboral y salarios más bajos. La razón principal por la que los empleadores alientan la implementación de la segregación laboral por género es la creencia de que la productividad de los empleados depende del equipo o grupo al que pertenecen. Básicamente, esta práctica significa que los empleadores asignan ciertas funciones a ciertas personas, dado que pueden tener dificultades para interactuar socialmente con otros empleados, lo que a su vez puede reducir la productividad general.

Por ejemplo, en los departamentos donde la mayoría de los empleados de la empresa son hombres, los empleadores no nombrarán mujeres como gerentes,

porque enviarlas creará presión y "burla" que afectará el desarrollo de la empresa. su desempeño. Por tanto, los empresarios separarán a hombres y mujeres en el trabajo. Además, esto es cierto porque las mujeres han desempeñado un papel en la historia. Los empresarios tienen una idea de lo que realmente son capaces las mujeres, por lo que muy pocos trabajan vendiendo coches, conduciendo camiones, etc. Una consecuencia importante del apartheid fue la marcada brecha salarial entre hombres y mujeres. Esto sucede cuando la demanda de los llamados empleos "femeninos" es menor que la oferta disponible, y la movilidad de las mujeres entre su industria y el sector masculino es casi inexistente debido a la discriminación. Como conclusión a esta teoría de la discriminación, se puede decir que debido a la limitada movilidad, los hombres reciben salarios más altos a expensas de las mujeres. Si la discriminación desaparece, las mujeres comenzarán a realizar trabajos tradicionalmente masculinos, lo que creará un mercado laboral más eficiente e igualitario, aunque los hombres pueden tener salarios más bajos.

4. Modelos institucionales

La discriminación explicada por el modelo institucional refleja la brecha salarial entre hombres y mujeres y la segregación de la fuerza laboral debido a la inflexibilidad del mercado laboral. Todas estas inflexibilidades son el resultado de ajustes institucionales o barreras a la competencia impuestas en el mercado laboral por los sindicatos o los poderes monopolísticos. La idea principal detrás de este modelo es que los métodos o directrices administrativas tienden a organizar mercados separados para las personas que ya trabajan (mercado laboral interno) y las personas que buscan trabajo (mercado laboral externo). En algunas empresas, los nuevos puestos son cubiertos por empleados del mercado externo, mientras que en otras empresas, estos puestos son cubiertos por empleados internos, es

decir, empleados internos, porque adquieren las habilidades específicas necesarias. Dado que las empresas son responsables de fijar los salarios y contratar en todos los niveles, los salarios estarán parcialmente influenciados por la dinámica del mercado laboral. Las empresas esperan que los empleados de todos los niveles tengan características similares y condiciones laborales similares. Así, si se presenta una situación en la que mujeres y hombres no alcanzan la productividad esperada en función de sus características, la discriminación estadística puede dar lugar a que los sexos ocupen roles laborales diferentes en circunstancias opuestas.

El concepto de mercado laboral interno apareció más tarde y dio paso a la teoría del mercado laboral dual o segmentado, discutida anteriormente. En resumen, la teoría trata el tema de la diferencia de manera desigual, priorizando las funciones de las instituciones públicas o privadas sobre ciertos grupos sociales o minorías. Un ejemplo llamativo es que incluir el requisito de "buena apariencia" en los anuncios de empleo puede llevar a que alguien no solicite el puesto porque se lo considera indeseable por no pertenecer a un determinado grupo o ser de otra raza. para esta publicación.

5. Teoría del diferente poder de mercado de las empresas (Modelo “monopolístico” de discriminación)

Esta es una de las teorías de la discriminación menos conocidas. Al aplicar la discriminación de género, el modelo de discriminación monopolista supone que los hombres de veintitantos años celebran algún tipo de contrato para impedir que las mujeres realicen ciertos trabajos y, por lo tanto, la empresa discriminará. Todo esto significa que los hombres como grupo se benefician enormemente económicamente, mientras que las mujeres como grupo sufren. La discriminación

es posible porque las oportunidades laborales de los hombres son más flexibles que las de las mujeres, que son más restrictivas, por lo que los dos grupos tienen impactos de mercado muy diferentes. Como resultado, las mujeres estarían dispuestas a ocupar puestos de trabajo con salarios más bajos y las empresas se beneficiarían. El principal problema de esta técnica de discriminación es que es muy difícil de evitar porque es rentable. Las empresas que no discriminen perderán beneficios y competitividad porque otras empresas seguirán haciéndolo. Esta discriminación no siempre tiene razones ideológicas.

Fuente:

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf>

2.5. Estadísticas nacionales

La mujer peruana promedio trabaja más de 75 horas semanales (75 horas y 54 minutos), 9 horas y 15 minutos más que los hombres. De ellas, 36 horas y 27 minutos fueron trabajo remunerado y las 39 horas y 28 minutos restantes fueron trabajo doméstico no remunerado; Esta encuesta estadística fue realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en colaboración con el Movimiento Manuel Ramos. Perú: Avances en la brecha de género y la igualdad entre hombres y mujeres 2001-2013 La mayoría de los problemas y limitaciones que enfrentan las mujeres para lograr el desarrollo, la participación y la autonomía están relacionados con la falta de tiempo. Trabajar demasiado tiempo reduce el tiempo dedicado al ejercicio, las prácticas de salud preventiva (consejería preventiva o de detección o prácticas de salud como dieta e higiene), deportes, actividades culturales, participación cívica y recreación. }

a. **Ingreso por trabajo de las mujeres es menor que el de los hombres**

En nuestro país el ingreso medio mensual de las mujeres sigue creciendo, al igual que el de los hombres. Sin embargo, el trabajo de las mujeres gana menos que el de los hombres, quienes ganan 406,2 nuevos soles más que los hombres, lo que significa que los ingresos de las mujeres son el 69,7% de los de los hombres. La brecha salarial entre hombres y mujeres existe en todas las regiones geográficas y en todos los niveles educativos. En las zonas rurales, el panorama es más amplio, donde las mujeres ganan el 55,4% de lo que ganan los hombres. Entre las mujeres con formación universitaria, la diferencia salarial con respecto a los hombres es menor (72,3%).

b. Participación de las mujeres en la actividad productiva se viene incrementando

La participación de las mujeres en las actividades productivas sigue aumentando. En 2014, 65 de cada 100 mujeres de 14 y más años estaban trabajando o buscando trabajo activamente. Sin embargo, su tasa de participación aún está por detrás de la de los hombres, cuya participación es mayor: 82%.

c. Mayoría de mujeres que trabajan deciden sobre sus ingresos

En el Perú aún existe cierto rezago en la toma de decisiones sobre el uso de los ingresos, donde el 3,5% de las mujeres casadas tienen ingresos propios y la decisión sobre su uso la toma el cónyuge. Esta proporción aumenta a más del 4% si la mujer vive en la montaña o en la selva, aumenta al 5,8% si la mujer vive en una zona rural y aumenta al 7,9% si la mujer es hablante nativo.

d. Más mujeres que hombres carecen de ingresos propios

En nuestro país, más mujeres que hombres carecen de ingresos propios. En 2014, aproximadamente el 31,9% de las mujeres de 14 y más años no tenían ingresos propios, casi tres veces más que los hombres (12,7%). La diferencia es aún más

pronunciada entre las mujeres casadas o en unión libre, el 43,9% de las cuales no tiene ingresos propios.

e. De cada 100 mujeres 56 trabajan independientemente

En lo que respecta al trabajo por cuenta propia, mientras el número de autónomos disminuye, la proporción de mujeres aumenta. Por cada 100 mujeres, 56 trabajan por cuenta propia, mientras que por cada 100 hombres, 47 lo hacen.

f. Carga de trabajo de la mujer es mayor que la del hombre

Las mujeres soportan una carga mayor que los hombres, especialmente las mujeres con un nivel de educación más bajo. Los hombres con educación primaria o menos trabajan 13 horas más que los hombres con educación equivalente. A medida que aumenta el nivel de educación de las mujeres, la diferencia en la carga de trabajo disminuye, llegando a 6 horas y 37 minutos para las mujeres con educación superior. En todos los niveles educativos, las mujeres dedican más del doble de tiempo que los hombres a actividades no remuneradas en el hogar.

g. Más horas trabaja la mujer cuando hay niños en el hogar

La carga de trabajo de las mujeres aumenta cuando hay niños en casa, llegando a 105 horas y 4 minutos semanales si cuidan a un niño de hasta 6 años. Por otro lado, las mujeres solteras trabajan una media de 60 horas y 42 minutos semanales, lo que supone 5 horas y 51 minutos menos que los hombres.

h. Mujeres y hombres ocupados acceden a un Sistema de Pensiones

En cuanto al acceso al sistema de pensiones, el 28% de las mujeres trabajadoras tienen derecho a recibir una pensión frente al 40,5% de los hombres. Esta ventaja en el Perú sigue creciendo.

i. Desempleo se reduce tanto en la población femenina como en la masculina

La tasa de desempleo, que muestra la proporción de personas desempleadas, cayó tanto para mujeres como para hombres. Aunque esta tendencia es positiva, el desempleo entre las mujeres es mayor que entre los hombres. En 2014, el 5,0% de las mujeres trabajadoras buscaba trabajo, frente al 4,2% de los hombres. Esta diferencia es más pronunciada entre los diferentes grupos de edad, y más pronunciada entre los jóvenes.

j. Acceso a educación inicial alcanza equidad de género

En materia de acceso a la educación primaria, en 2014 se logró la igualdad de género, garantizando la igualdad de oportunidades para niñas y niños en este nivel educativo.

k. Más de 90% de niñas y niños asiste a educación primaria

En la escuela primaria, más del 90% de las niñas y niños están educados o en proceso de, lo que indica el logro del acceso general y la igualdad de género en esta etapa educativa.

l. Asistencia de las y los adolescentes a educación secundaria viene incrementándose

La tasa de matriculación de jóvenes en la educación secundaria ha aumentado al 82% y la brecha de género en este nivel de educación se ha cerrado. Sin embargo, persisten las brechas de género, particularmente entre los jóvenes de zonas rurales que están en desventaja en comparación con sus pares urbanos.

m. Años de estudios por parte de la población femenina va en aumento

El promedio del año académico aprobado de una persona se considera una medida que refleja el capital educativo alcanzado. La población femenina ha aumentado sus años acumulados de educación, pero aún no ha alcanzado el mismo nivel de educación que la población masculina, a pesar de mayores aumentos en el logro

educativo femenino. Las mujeres estudiaron durante 9,9 años, lo que suele coincidir con la finalización del quinto año de educación secundaria.

n. Analfabetismo afecta más a mujeres adultas mayores

La tasa de analfabetismo ha disminuido en el Perú, afectando al 6,2% de las personas de 15 años o más en 2014. Sin embargo, este problema afecta más a las mujeres adultas mayores, siendo un desafío para el 32% de las mujeres de 60 años o más.

ñ. Niñas demuestran una mayor competencia que los niños en comprensión de lectura

En 2014, se observó que el 45,6% de las niñas mostraban una comprensión lectora satisfactoria frente al 41,4% de los niños. Estas cifras muestran que las niñas obtienen mejores resultados que los niños en esta habilidad.

o. Niños son más competentes en razonamiento matemático

En razonamiento matemático, el 28,2% de los chicos alcanzó un nivel satisfactorio, lo que supone 4,6 puntos porcentuales más que el 23,6% de las chicas. Esto demuestra que los niños tienen ventaja en el razonamiento matemático.

p. Más mujeres peruanas optan por estudiar la carrera de Educación

Las mujeres peruanas prefieren carreras relacionadas con educación, enfermería, obstetricia, odontología, humanidades y psicología, mientras que los hombres prefieren carreras en negocios, ingeniería, administración, comercio exterior, marketing y derecho.

q. Las mujeres peruanas viven 5 años más que los hombres

La esperanza de vida ha aumentado en Perú, donde las mujeres viven más. Actualmente, la esperanza de vida promedio de las mujeres en el Perú es de 77

años y la de los hombres de 72 años, lo que significa que las mujeres viven 5 años más que los hombres.

r. **Enfermedades crónicas afectan en mayor proporción a las mujeres**

Las mujeres tienen la posibilidad de vivir más tiempo, pero a su vez tienen más probabilidades de padecer enfermedades crónicas como artritis, diabetes, hipertensión arterial y asma. Estas enfermedades crónicas no transmisibles están relacionadas en gran medida con el estilo de vida y otros factores.

s. **Más mujeres que hombres mueren a causa de enfermedades como el cáncer**

En Perú mueren más mujeres que hombres por enfermedades como cáncer, enfermedades circulatorias, influenza o neumonía. Por otro lado, los hombres mueren con mayor frecuencia a causa de accidentes, enfermedades hepáticas e infecciones perinatales.

t. **Acceso de mujeres y hombres a un seguro de salud aumentó significativamente**

En Perú mueren más mujeres que hombres por enfermedades como cáncer, enfermedades circulatorias, influenza o neumonía. Por otro lado, los hombres mueren con mayor frecuencia a causa de accidentes, enfermedades hepáticas e infecciones perinatales.

u. **Las mujeres y hombres que hacen uso del internet va en aumento**

El uso de Internet aumentó tanto entre mujeres como entre hombres. En 2007, el 27,2% de las mujeres utilizaba Internet y en 2014 esta proporción aumentó al 37,4%. Aunque la brecha con los hombres ha disminuido de 7,7 puntos a 5,7 puntos, mujeres y hombres con formación universitaria han alcanzado una uniformidad en el uso de Internet.

v. **Una de cada cuatro mujeres son jefas de hogar**

Las mujeres como jefas de hogar son un fenómeno creciente. En el país, el 27% de los hogares están encabezados por mujeres, caracterizándose por la ausencia de cónyuge, lo que muchas veces se asocia con separación, divorcio, deserción o cuando una joven queda embarazada y permanece soltera o conviviente. Esporádico.

Fuente:

<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/mujeres-trabajan-9-horas-semanales-mas-que-los-hombres-8291/>

2.6 Estadísticas internacionales

Cada año, el 8 de marzo, millones de mujeres se unen a nosotros una vez más para apoyar una sociedad más igualitaria y condiciones laborales más justas. Pero ¿por qué es tan necesario este paso? ¿En qué datos se refleja esto? En nuestra empresa hemos recopilado cinco indicadores que muestran hasta qué punto seguimos promoviendo la igualdad social.

1. El salario

Quizás el área de discriminación laboral más investigada. Según la Organización Internacional del Trabajo, las mujeres ganan actualmente el 77% de lo que ganan los hombres. Si bien la brecha ciertamente se ha reducido en las últimas décadas, el hecho es que se ha reducido en los últimos años hasta el punto en que la misma agencia dice que se necesitarán otros 70 años para alcanzar esa meta al ritmo actual. Elimina las diferencias. Incluso si. La brecha salarial de género seguirá reduciéndose, pero esto no se debe a la mejora de la posición de las mujeres, como pensábamos originalmente. Desde el comienzo de la crisis, esta práctica ha estado impulsada más por el deterioro de la situación laboral de los hombres que por la mejora de la situación de las mujeres. Esta situación ha provocado continuos movimientos de protesta, que en algunos casos nos han dejado datos muy contundentes. Miles de personas salieron a las calles para las celebraciones del Día Internacional de la Mujer en Islandia, destacando el factor viral. En los países nórdicos, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es superior al 14%, lo que afecta a la jornada laboral, lo que significa que trabajan "gratis" desde 14.38.

2. El techo de cristal

En España, la brecha salarial de género es del 20%. Un poco menos que las estadísticas mundiales, pero hay algunas peculiaridades. Si en muchos países esta diferencia está relacionada con diferencias salariales para un mismo puesto, en España y otros países de nuestro entorno es aún menor. Entonces, ¿dónde se produce la distancia? Consigue un puesto con más responsabilidad. Esto es lo que llamamos el "techo de cristal". Este concepto hace referencia a las barreras invisibles que impiden a las mujeres avanzar en sus carreras. Un dato ilustrativo es: la proporción de consejeras en los consejos de las empresas del Ibex 35 es sólo del 19,38%, 11 puntos porcentuales menos que el objetivo para 2020 marcado por la Comisión Reguladora de Valores. Primero, dejemos de lado las grandes industrias y observemos el estado de la industria de la educación. Según el Instituto de Estudios de la Mujer, más del 40% de los profesores universitarios son titulares o titulares, mientras que sólo el 21% de los profesores son mujeres. Cuando se trata de presidentes, esa cifra se reduce al 8%.

3. Menos trabajo

Los datos de la encuesta de población activa muestran que la tasa de actividad de las mujeres es del 53,9%, 13 puntos porcentuales inferior a la de los hombres. Se puede suponer que esta diferencia está relacionada con una menor educación de las mujeres. Sin embargo, durante muchos años hubo muchas menos mujeres graduadas que estudiantes universitarias. En 2015, el 43% de las mujeres en el mercado laboral tenían educación superior, en comparación con solo el 36% de los hombres.

4. Mayor incidencia de la temporalidad

Actualmente, 1,16 millones de mujeres trabajan a tiempo parcial en contra de su voluntad. Representa el 57% del número total de empleados. Para los hombres, el número total de trabajadores en esta situación es inferior a 800.000.

5. Ligadas al hogar

Aunque creemos que el estereotipo de que las mujeres son responsables de mantener el hogar y cuidar de los niños está obsoleto, las estadísticas muestran que todavía sucede. La diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres con hijos supera el 20 por ciento. Esta situación no ha cambiado a lo largo de los años, ya que la maternidad a menudo supone una pausa en la vida laboral. En cambio, si hablamos de mujeres y hombres sin hijos, esta diferencia desaparece.

Además, según datos de Fedea, las mujeres dedican 2,5 horas más que los hombres a las tareas del hogar, mientras que los hombres dedican 1,5 horas más al trabajo y al ocio, y una hora adicional al trabajo y al ocio.

Fuente:

https://www.homuork.com/es/5-estadisticas-discriminacion-mujeres-trabajo_142_102.html#:~:text=En%20la%20actualidad%2C%20hay%201, no%20llega%20a%20los%20800.000.

2.7 Concordancias Nacionales

En este sentido y teniendo en cuenta lo anterior, hay que destacar que el impacto en el ámbito del derecho laboral es significativo. Esto se debe a que los derechos laborales son inherentes al ser humano y por lo tanto están protegidos por diversos instrumentos internacionales que fijan estándares laborales a escala global. Estos instrumentos no se limitan al Convenio 19 de la OIT, sino que también cubren varios tratados que crean muchos derechos laborales fundamentales. Es muy importante reconocer que estas normas internacionales tienen un alto estatus en los sistemas jurídicos nacionales, especialmente en las constituciones, que se consideran leyes fundamentales. La Constitución reconoce la necesidad de interpretar sus disposiciones de conformidad con la Declaración de Derechos Humanos y otros tratados internacionales en materias similares ratificados por el Perú. Recordar también que el artículo 55 de la Constitución establece que los tratados celebrados y puestos en vigor por el Estado peruano forman parte de la legislación nacional. En este contexto, se destacó la importancia y conexión directa entre el derecho nacional y las obligaciones internacionales, así como la obligación de observar y aplicar las disposiciones de los acuerdos antes mencionados en el ámbito laboral.

Como se mencionó en el párrafo anterior, los abogados, especialmente en el ámbito jurídico, tienen en cuenta la Ley de Nueva Agenda núm. 29497 (NLPT) 20 disposiciones adicionales del artículo 10 y están obligados a aplicar el derecho internacional. . Fuentes de trabajo definidas en el artículo 4 del título provisional del NPLT. Esto significa que cada vez se utilizan más las normas internacionales del trabajo, diversos acuerdos, declaraciones y más específicamente los convenios internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo; resolver disputas o procedimientos legales: llenar vacíos que puedan existir en la legislación nacional cuando surjan lagunas regulatorias, elegir estándares internacionales que sean más beneficiosos para los empleados que los estándares nacionales, o cancelar estándares nacionales que violen las normas internacionales, sean contradictorias o cuando las normas nacionales existir. que sea contrario a las normas generales; en su labor de interpretación: Responder a nuestra normativa interna Casos de ambigüedad, interpretación de textos generales, valoración del carácter constitucional de normas nacionales; incluso para el desarrollo de jurisprudencia

En cuanto a las decisiones o sentencias, suelen surgir o ser más pronunciadas en casos relacionados con discriminación, estabilidad en el empleo, libertad sindical, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, etc. En diversas situaciones jurídicas, así como en la legislación del Constitución. Juzgado, Tribunal Administrativo, presentación de procedimientos judiciales, solicitudes de exámenes de abogados, actividades de examen, investigación y preparación de doctrinas, etc. El uso cada vez mayor de las normas internacionales del trabajo muestra su enorme impacto en la legislación laboral.

Como se mencionó en el párrafo anterior, el funcionamiento durante la inspección suele basarse en estándares internacionales y, más específicamente, en el uso de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ya que en muchos casos brindan un desarrollo más detallado de los derechos protegidos, y por lo tanto inspeccionará todas las OIT. - los convenios generalmente pueden utilizarse como referencia si los convenios ratificados pueden implementarse y respetarse. Se utilizan en la fase de acción de la investigación y en primer lugar se citan claramente para comprobar el cumplimiento de las disposiciones relativas principalmente a la discriminación, la igualdad de remuneración, la maternidad, la libertad de asociación y la negociación colectiva, lo que da lugar a que ocho disposiciones se utilicen con mayor frecuencia. Convenios Básicos de la Organización Internacional del Trabajo. También se incorpora y se tiene en cuenta en el desarrollo de otras pruebas estándar sociales y profesionales. La aplicación de los convenios de la OIT se dio en diferentes etapas, de manera que fue tomada en cuenta en el marco de las disposiciones que fueron vulneradas durante el desarrollo de las medidas sujetas a inspección y, por supuesto, también citadas y tomadas en cuenta. preparar el acta de la reunión. Protocolos de infracción e inspección. Por otro lado, el procedimiento de seguimiento consta de una fase de seguimiento, una fase de seguimiento y una fase de sanciones, en este sentido también hay que tener en cuenta que la fase de seguimiento y sanciones posterior a la fase de actividad de seguimiento también incluye: normas nacionales, Las normas internacionales, especialmente los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en su informe y resolución, publicación y sustento o justificación, se centra en temas relacionados con derechos colectivos, discriminación, derechos fundamentales, maternidad, seguridad social, seguridad

y salud en el trabajo, etc A continuación se muestran los dos protocolos utilizados en los pasos de la prueba, citados brevemente e ilustrativamente: 52 Convenio sobre Vacaciones Pagadas (1936), ratificado por el Perú. El contrato estipula que cada empleado debe tener al menos seis días de vacaciones al año. Por lo tanto, por el momento, el tratado debe ser respetado e implementado mientras esté vigente en nuestro país. Una de sus consecuencias es el derecho a disfrutar de las vacaciones. Disfruta tus vacaciones. Empleados a tiempo parcial 24, cuya jornada media diaria es inferior a cuatro horas, por lo que se fija en D la exigencia de utilizar el permiso durante el trabajo a tiempo completo (cuatro horas). pierna. 713 Se relativizan las vacaciones retribuidas. Según el Convenio, existen controles sobre las vacaciones que exigen que los trabajadores a tiempo parcial paguen vacaciones y disfruten de derechos de vacaciones; si no se cumplen las medidas mencionadas en la orden de control, finalmente se dicta una ley penal. número de convención Trabajo adecuado aprobado por los trabajadores familiares (16 de enero de 2011) (16,06.2011), que fue aprobado en Perú, y el Congreso lo aprobó ante el Director Ejecutivo del Director Ejecutivo en 199325. Este fue el último convenio de la OIT ratificado por el Perú. El acuerdo fue ratificado el 26 de noviembre de 2018 y entró en vigor el 26 de noviembre de 2019, como normalmente los acuerdos en un país entran en vigor doce (12) meses después de su ratificación.

En este sentido, tal como ha entrado en vigor hasta el momento, se deben tener en cuenta todos los aspectos especificados en el mismo, en particular en lo que respecta al derecho al pago, que debe contar al menos con lo establecido en el Mínimo Vital (RMV).). Cabe señalar que en este sistema en particular, según la Ley N° 27986 y el D.S. 015-2003-TR, antes estaba reservada la opción de aceptar una compensación por debajo del Salario Mínimo Vital (RMV), pero ahora no es

posible Sí. , ya que el límite inferior es RMV. Por otro lado, es para incrementar el empleo formal, por lo que el contrato debe ser por escrito, registrado en el Ministerio de Mercado Laboral y Promoción del Empleo, el empleador debe presentar boleta de depósito y pagar a tiempo, se prohíbe la discriminación 26, 18 establecer como edad mínima, etc. De conformidad con este acuerdo, la inspección determina las medidas de inspección necesarias y, en caso de incumplimiento de las medidas especificadas, presenta un informe de infracción. número de convención El Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso, adoptado en el 108º período de sesiones de la Organización Internacional del Trabajo el 10 de junio de 2019, es el último convenio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo. Perú aún no lo ha ratificado y hasta el momento sólo lo han hecho cuatro países. Ellos son: Uruguay, Fiji, Namibia, Argentina, Somalia. Por lo tanto, aunque puede no ser necesario para la prueba, sirve como referencia para los pasos de la prueba. Al igual que con los convenios anteriores, es importante considerar todos los convenios de la OIT, su desarrollo y el estado de cada convenio, su adopción y ratificación (si corresponde) y, si se ratifica, su aplicabilidad y exigibilidad, respectivamente. . Finalmente, sobre la base de los avances logrados, podemos demostrar el impacto grande y creciente de los convenios de la OIT en las actividades de inspección del trabajo.

2.8 Concordancias Internacionales

Nuestro país está integrado al sistema internacional de protección de los derechos humanos y se encuentra amparado por el artículo 55 y la disposición transitoria final 4ª de la actual constitución política. En este sentido, se debe asegurar su aplicación si el país accede al tratado, ya que forman parte de la legislación

nacional expresada en la Carta Magna. Por otro lado, los artículos de nuestra constitución deben ser interpretados de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos ratificados por el Perú, estableciendo así una relación recíproca entre la constitución y los tratados para los efectos de la interpretación. En cuanto a los convenios de los que el Perú es parte, son muchos, pero en este artículo mencionaremos específicamente algunos de ellos relacionados con trabajo social, derechos fundamentales, seguridad y salud en el trabajo, etc., en cuyos casos se debe considerar en el ámbito legal. canales, especialmente Es la venta de las inspecciones de trabajo. Así podemos mencionar: Declaración Universal de los Derechos Humanos. Reconocer los derechos inherentes a todo ser humano. Considerando las cuestiones sociales y del mercado laboral, podemos mencionar principalmente los siguientes artículos de este importante documento: Artículo 3: Toda persona tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. Artículo 22 Toda persona tiene derecho, como miembro de la sociedad, a disfrutar de la seguridad social y lograr la satisfacción de los derechos económicos mediante los esfuerzos nacionales y la cooperación internacional, teniendo en cuenta las organizaciones y recursos de cada país. y cultura esenciales para el libre desarrollo de su dignidad y personalidad. Artículo 23 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones de trabajo justas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho a igual salario por igual trabajo sin discriminación alguna. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración justa y satisfactoria, que le asegure a él y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y, en su caso, complementada con cualquier otra protección social. 4. Toda persona tiene derecho a formar y afiliarse

a un sindicato para defender sus intereses. Artículo 24: "Toda persona tiene derecho al descanso, a la recreación, a limitaciones razonables de la jornada de trabajo y a vacaciones periódicas remuneradas". Convención Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales. - Es un acuerdo multilateral adoptado por la Asamblea General de la ONU en 1966. En relación con el contrato, es importante tener en cuenta los siguientes artículos: Artículo 7 Las partes del presente contrato reconocen el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en particular, garantizar: a) Una remuneración para todos los empleados como mínimo:) igual salario por igual trabajo sin diferencia alguna; En particular, a las mujeres se les deben garantizar condiciones de trabajo no menos favorables que a los hombres y recibir igual salario por igual trabajo; (ii) proporcionarse a sí mismos y a sus familias condiciones de vida dignas de conformidad con las disposiciones de esta Convención; b) Seguridad y salud en el trabajo, excluidas la antigüedad y las cualificaciones c) el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y otras restricciones establecidas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática para los fines de la seguridad nacional o el orden público o para proteger los derechos y libertades de otras personas; d) El derecho de huelga que determinen las fuerzas del orden estatales. 2. Este artículo no impide que los empleados de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración pública impongan restricciones legales al ejercicio de estos derechos. 3. Nada de lo dispuesto en este artículo facultará a los Estados Partes en el Convenio sobre libertad sindical y protección de derechos, 1948, de la Organización Internacional del Trabajo, a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías de ese Convenio o a aplicar leyes de manera que menoscaben dichas garantías. . Artículo

9 Las Partes en el presente Convenio reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluido el seguro social. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Convención de San José) Respecto a esta herramienta de seguimiento debemos remitirnos a los siguientes artículos: Artículo 1. Obligación de respetar los derechos 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar a todas las personas dentro de su jurisdicción el libre y pleno ejercicio de dichos derechos y libertades sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo o idioma. , religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, situación económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Artículo 16. Libertad de asociación 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de otra índole. Artículo 13 Libertad de pensamiento y expresión 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho incluye la libertad de buscar, recibir y difundir información e ideas de todo tipo, sin consideración de fronteras, de forma oral, escrita, impresa o en forma artística, o por cualquier otro medio de elección. El artículo 26 establece que los Estados miembros se comprometen a tomar medidas tanto a nivel interno como en la cooperación internacional, especialmente en los campos económico y técnico, para realizar gradualmente la plena efectividad de los derechos económicos, sociales, educativos, científicos y culturales. , que está contenido en la carta. Organización de Estados Americanos. Esta obligación debe cumplirse mediante legislación u otros medios apropiados dentro de los recursos disponibles. En relación con los instrumentos internacionales antes mencionados que cubren derechos fundamentales, derechos

de los trabajadores sociales, salud y seguridad en el trabajo, seguridad social, etc., se enfatiza la importancia del sistema estadounidense de protección de los derechos humanos. En particular, se puede hacer referencia a la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) como un recurso adicional cuando se han agotado los recursos nacionales o cuando no se puede garantizar un juicio justo. Para ilustrar la importancia de los instrumentos internacionales, presentamos un caso importante decidido por un tribunal estadounidense, Lagos del Campo contra Perú. En resumen, este caso concierne al Sr. Lagos, CEPER-Pirelli SA Presidente del Comité Electoral de la Comunidad Industrial. El despido fue motivado por manifestaciones que tuvieron lugar durante su mandato. Cuestiones importantes en el caso: Sr. Lagos fue una intromisión arbitraria en el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, máxime cuando la víctima era supervisora, y se violó el derecho colectivo a la información sobre asuntos relevantes. Cuida de ellos. Busca determinar si el Estado ha cumplido con sus obligaciones de garantizar los derechos de las víctimas reconocidos en la Convención Americana. Fecha de presentación de la petición ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos: 5 de agosto de 1998. Fecha de presentación ante la Comisión Americana de Derechos Humanos, Corte de Derechos Civiles de los Estados Unidos: 28 de noviembre de 2015. Fecha de la decisión del tribunal estadounidense: 31 de agosto de 2017. Si el Tribunal en la decisión de Precisión impone responsabilidad al Estado: Violación de las disposiciones del tratado pertinente: El tribunal impuso responsabilidad al Estado y se refirió a la violación de los siguientes derechos : el derecho a la libertad de pensamiento y 13.2 de la Convención Americana. y 8.2. la expresión y garantías legales reconocidas en el art. Convenciones americanas 1.1. Violación del derecho

a la seguridad en el trabajo contenido en el artículo 26 de la Convención Americana en conexión con 1.1, 13.8. y el artículo 16. Violación del derecho a la libertad de asociación reconocido en los artículos 16 y 26 de la Convención Americana en conexión con los artículos 1.1, 13 y 8. Se violó el derecho a la protección jurídica y a la seguridad jurídica de conformidad con los artículos 8 y 25 de la Convención Americana y su 1.1. Artículo, especialmente en materia de seguridad laboral. El tribunal estadounidense subraya que los derechos deben ser reconocidos integralmente como derechos humanos, no debe crearse ninguna jerarquía entre ellos y que pueden oponerse en cualquier caso a las autoridades competentes. En este sentido, el tribunal se refirió al Convenio No. 158, que se refiere a la terminación de la relación laboral y destaca su importancia para proteger la estabilidad del empleo. Además, el Tribunal destacó la importancia de la libertad de asociación en el ámbito sindical y destacó el derecho fundamental de las personas bajo la jurisdicción del Estado en cuestión a asociarse libremente para otros fines legítimos. En este contexto, el Tribunal insistió en la necesidad de proteger la libertad sindical, particularmente en lo que respecta a los sindicatos, y subrayó que se debe brindar a los representantes de los trabajadores una protección efectiva contra cualquier acción, incluido el despido. El caso se considera significativo porque trata sobre derechos humanos y derechos laborales reconocidos por la Corte de Estados Unidos, con especial énfasis en el derecho al trabajo. El caso es que el representante de los trabajadores, Lagos Campos, fue despedido por difundir la entrevista, lo que fue confirmado por sentencia del Segundo Juzgado del Trabajo. Ante este panorama, las víctimas han recurrido a mecanismos de defensa a nivel nacional sin encontrar causa. Por eso, y por eso se recurre al sistema de protección internacional, cuando los casos son conocidos por

la Corte Interamericana, que emite sentencias que analizan los hechos y el derecho pertinente. Te lo explicamos brevemente a continuación. Un aspecto significativo de este caso es que fue la primera vez que un tribunal estadounidense consideró el impacto sobre el derecho al trabajo, y vemos los párrafos 139 y 140: 139. A la luz de lo anterior, la Corte tiene competencia – dado que bajo las condiciones de la Convención de los Estados Unidos e investigar posibles violaciones a las disposiciones de la Convención que no fueron señaladas en las comunicaciones que le fueron presentadas, siempre que tengan la oportunidad, como reiteradamente aplicada por este Tribunal, de expresar su opinión sobre los hechos. , que los apoya. 140. En el presente caso, la Corte considerará en este capítulo el derecho a la seguridad en el trabajo consagrado en el artículo 26 de la Convención Americana y el artículo 29 de la Convención Americana.

Fuente:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3813/DER_134.pdf?sequence=1&isAllowed=y

2.9 Jurisprudencias Nacionales

a. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN. Sumilla: La igualdad se define como un derecho fundamental que protege a las personas contra la discriminación por cualquier motivo y garantiza que no sean tratadas de manera diferente a personas con circunstancias similares, a menos que existan motivos objetivamente justificables para la discriminación. . La discriminación en el lugar de trabajo ocurre cuando la condición física de un empleado se ve afectada.

Extracto: El pasaje enfatiza que este derecho garantiza la igualdad de oportunidades de empleo en el marco de la legislación laboral. La igualdad se enfatiza en dos aspectos: todos son iguales ante la ley y exige que el Estado actúe de cierta manera al aprobar leyes o implementar la justicia; La igualdad de trato se aplica en el lugar de trabajo, lo que requiere que el Estado y los individuos no toleren comportamientos injustos o irrazonables. Cualquier diferencia relacionada con las actividades laborales.

(Exp.N°008-2005-PI/TC, Fundamento 23). EXP. N.° 2510-2002-AA/TC LAMBAYEQUE JOSÉ ANDRÉS RUIZ VÁSQUEZ Y OTROS SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

b. DISCRIMINACIÓN POR EDAD

Extracto: "Si, como afirma el fiscal, hubiera una mayor rotación de cargos, sería válido aplicar el criterio según el cual aquellos funcionarios que han desempeñado cargos importantes en el extranjero o en agencias de línea por un período más largo de tiempo son en el cargo. El tiempo en estos cargos tiene como objetivo brindar oportunidades a quienes además sean calificados y meritorios. Contrariamente al derecho a la igualdad, si bien el artículo 18 de la Ley N° 28091 establece que la edad de jubilación es de 70 años, la edad general El límite se determina únicamente en función de la edad, sin tener en cuenta criterios objetivos.

(EXP 01875-2006-AA/TC, Fundamento 25) EXP. N.° 01875-2006-PA/TC LIMA VÍCTOR RICARDO LUNA MENDOZA Y OTROS SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

c. DISCRIMINACIÓN POR AFILIACIÓN SINDICAL

Sumilla: El despido arbitrario por razón de afiliación sindical contraviene el derecho de libertad sindical.

Extracto: En este caso, las personas despedidas por Perú Telecom SAA eran sindicalistas. Cabe señalar que afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores de Telecomunicaciones del Perú y a la Federación de Trabajadores de Telecomunicaciones del Perú terminaron unilateralmente su relación laboral. Es evidente que los criterios de afiliación sindical se han convertido en un factor decisivo en la aplicación de medidas de despido. En consecuencia, la conducta impugnada viola el derecho constitucional, generando consecuencias adversas a los trabajadores por el solo hecho de estar afiliados a alguno de los sindicatos mencionados. En concreto, en este caso, el despido de los sindicalistas antes mencionados violó la libertad sindical. Esta ley es una clara violación de los derechos constitucionales mencionados, lo que se confirma teniendo en cuenta el contenido de estos derechos en el Convenio sobre Libertad Sindical.

(Exp. N.º 1124-2001-AA/TC, Fundamento 11)

d. DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO

Sumilla: Todo despido por motivo de embarazo es nulo. Si el empleador no puede demostrar que hubo un motivo válido para el despido, se acepta.. EXP. N.º 0666-2004-AA/TC ICA LEYDA MIRELLA ROJAS INJANTE SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

e. DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES DE CARÁCTER

INDIVIDUAL Extracto: « En este caso, el Tribunal Constitucional sostuvo que si el organismo demandado había optado inicialmente por respetar las creencias religiosas del recurrente, no había ninguna razón legítima para su decisión posterior de revocar esa decisión. Si bien el tribunal reconoció el derecho del empleador a utilizar la flexibilidad de acuerdo con el principio de dignidad humana, reconoció que cualquier variación debe estar justificada. De acuerdo con

el artículo 7, inciso 7.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo General N° 27444 aplicable al presente caso, las actuaciones administrativas internas del sector público deben estar orientadas a la eficiencia y eficacia.

Teniendo en cuenta que se reconoció que la conducta dirigida contra el recurrente era incompatible con estos principios, la conclusión del Tribunal Constitucional fue infundada y desproporcionada. La vaga referencia de la entidad demandada a "razones por las que la agencia lo necesita" en su respuesta a la denuncia se considera vaga e inadecuada desde cualquier punto de vista. También se alegó que la liberación del recurrente del trabajo los sábados no afectaría la igualdad de derechos de los demás médicos que prestan servicios en el departamento, toda vez que el demandado ha demostrado que cumple con los requisitos de jornada laboral mensual en días laborables. De lunes a viernes según la documentación presentada. Esto no impide que el demandante, a diferencia de otros médicos, considere el domingo como día laborable. (EXP. 0895-2001-AA/TC, Fundamento 8) EXP. N.° 0895-2001-AA/TC LAMBAYEQUE LUCIO VALENTÍN ROSADO ADANAQUE SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Fuente:

2.10 Jurisprudencias Internacionales

Discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo: principios generales
Desde 1976, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha declarado que el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres establecido en la legislación federal tiene efecto directo y, por tanto, puede invocarse directamente contra los empresarios (sentencia de 8 de abril). , 1976, Alemania Freyner, 43/75). El tribunal sostuvo que cuando los trabajadores a tiempo parcial están excluidos de un plan de pensiones de empresa, si dicha exclusión afecta

significativamente a más mujeres que hombres, y no hay factores que justifiquen objetivamente dicha exclusión, independientemente de los factores, entonces dicha exclusión puede constituir una discriminación indirecta contra . mujer. Discriminación por razón de género (Sentencia de 13 de mayo de 1986, Bilka, 170/84). Finalmente, el Tribunal reconoció que en los poderes ejecutivos activos donde hay menos mujeres que hombres en el nivel laboral relevante, los candidatos (mujeres) pueden tener prioridad para la promoción si están igualmente calificados ("discriminación positiva"), siempre que esta ventaja sea no es automático y se garantiza que el candidato (hombre) aprobará el examen sin que su candidatura quede excluida previamente (Sentencia de 11 de noviembre de 1997, Marschall, C-409/95).

Discriminación de las mujeres en el trabajo: las trabajadoras embarazadas

En 1990, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas declaró que la negativa a contratar a una mujer por estar embarazada y el despido de un empleado por el mismo motivo constituyen una discriminación directa por razón de sexo (sentencia de 8 de noviembre de 1990, Dekker, C-177/ 88 y Asociación de Trabajadores de Comercio y Oficina, C-179/88). Posteriormente, el tribunal afirmó que la prohibición de despido por embarazo se aplica independientemente de si el contrato de trabajo es por tiempo determinado o indefinido. Asimismo, el Tribunal de las Comunidades Europeas reconoció que la no prórroga de un contrato celebrado por un período determinado debido al embarazo de una empleada constituye discriminación (sentencia de 4 de octubre de 2001 en el caso Jiménez Melgar, C-438/99 y Tele Dinamarca A/S, C-109/00). El Tribunal de Justicia Europeo también ha reconocido que la prohibición de despedir a una mujer durante el embarazo a causa de una enfermedad gestacional constituye una

discriminación de género (Sentencia de 30 de junio de 1998, Brown, C-394/96). Además, el Tribunal ha dejado claro que el despido de una mujer por embarazo o parto es ilegal, incluso si se informa a la mujer tras su regreso del permiso de maternidad (Sentencia de 11 de octubre de 2007, Paquay, C)-460/06. Además, el Tribunal consideró que el despido de una trabajadora que se encontraba en fases avanzadas de un tratamiento de fecundación in vitro y que por tanto se encontraba temporalmente ausente del trabajo constituía una discriminación directa por razón de sexo, ya que dicho tratamiento sólo afecta a las mujeres (Sentencia de 26 febrero). 2006). 2008, Mayr, C-506/06).

Otros ejemplos de discriminación por razón de sexo: Los seguros y las Fuerzas Armadas En 2011, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictaminó que considerar el género del asegurado como un factor de riesgo en los contratos de seguro es una discriminación. Por este motivo, desde el 21 de diciembre de 2012, las primas y prestaciones de los seguros no están relacionadas con el sexo del asegurado, lo que es aplicable en la asociación (Sentencia de 1 de marzo de 2011, Association belge des consommateurs Test-Achats et al., C -236/09). En 1999, el Tribunal afirmó claramente que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres debe respetarse en la organización y gestión de las fuerzas armadas, pero sólo los hombres pueden ser aceptados en determinadas unidades debido a las condiciones especiales de intervención en estas unidades. (por ejemplo, unidades especiales) (Sentencia de 26 de octubre de 1999, Sirdar, C-273/97). En cualquier caso, las mujeres no pueden ser completamente excluidas del trabajo militar que implica el uso de armas (sentencia Kreil de 11 de enero de 2000, C-285/98).

Fuente:

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-10/qd-02-20-588-es-n.pdf>

CAPITULO III

DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS

3.1 El problema de las Desigualdades

La pandemia de Covid-19 ha provocado una crisis económica y social sin precedentes que ha expuesto y exacerbado las grandes desigualdades que ya existían. Los más vulnerables han sufrido las peores consecuencias de la pandemia, tanto en términos de efectos negativos para la salud como de consecuencias económicas negativas. Los trabajadores de bajos ingresos y sus familias son particularmente vulnerables, enfrentando importantes pérdidas de ingresos y un acceso limitado o nulo a beneficios sociales y otras medidas de apoyo financiero.

Los trabajadores de la economía sumergida han experimentado una fuerte caída de sus ingresos y una falta de medidas de protección social. En muchos países, la

reducción de las horas de trabajo provocada por los cierres ha afectado de manera desproporcionada a las ocupaciones poco calificadas en comparación con las ocupaciones mejor remuneradas. Las mujeres se han visto especialmente afectadas por el cierre de sectores económicos en los que son mayoría, mientras que están desproporcionadamente expuestas al virus en sectores clasificados como esenciales. Las minorías, que generalmente están sobrerrepresentadas entre los grupos de bajos ingresos, se ven más afectadas que otros trabajadores, lo que exacerba en gran medida sus desventajas. Los grupos particularmente vulnerables son los trabajadores migrantes y las personas con discapacidad.

3.2 Incluso antes de la pandemia, había una creciente preocupación por los efectos nocivos de una desigualdad elevada y, a menudo, creciente, y un reconocimiento de la necesidad de adoptar medidas urgentes y decisivas para reducir la desigualdad y garantizar un crecimiento más inclusivo en el futuro; El Covid-19 aumentó esta sensación de urgencia. . Si bien puede que aún no haya consenso sobre un nivel aceptable de desigualdad, existe una opinión cada vez mayor, reforzada por los efectos de Covid-19, de que muchos países han alcanzado niveles excesivos de desigualdad que son perjudiciales para la sociedad, el medio ambiente y el progreso económico. Algunos estudios muestran que una alta desigualdad frena el crecimiento económico, debilita la democracia, la cohesión social y la confianza, conduce a la degradación ambiental y tiene consecuencias negativas para la salud física y mental. Esto ha contribuido a la conciencia de que existe una necesidad urgente de revertir la tendencia al aumento de la desigualdad y garantizar una distribución más justa de las oportunidades y beneficios del progreso económico y social en el futuro. El capítulo 1 incluye una discusión sobre la desigualdad en el lugar de trabajo, destacando la complejidad

del fenómeno y documentando las tendencias recientes en diversas formas de desigualdad. La primera sección examina el significado de desigualdad y revisa brevemente la literatura reciente sobre las consecuencias de los altos niveles de desigualdad. La segunda parte analiza la complejidad y diversidad de la desigualdad, distinguiendo entre desigualdad vertical, desigualdad horizontal y desigualdad de género. Las secciones 3 y 4 presentan las tendencias recientes en la desigualdad del ingreso, un indicador que agrega y refleja muchas otras formas de desigualdad, lo que ayuda a reducirla. La última sección explora la importancia y las limitaciones de abordar la desigualdad mediante la redistribución a través de impuestos y transferencias y la prestación de servicios públicos.

3.3 En los últimos años, ha habido un creciente conjunto de investigaciones sobre los efectos de la alta desigualdad y se han logrado avances en la comprensión de las consecuencias económicas negativas. En el pasado, a veces se consideraba que el aumento de la desigualdad era un efecto secundario normal de la reestructuración y el desarrollo económico, que podía tener un impacto positivo en el crecimiento económico al estimular la innovación y el espíritu empresarial y alentar el ahorro y la inversión. Sin embargo, investigaciones recientes, incluidas algunas del Fondo Monetario Internacional y la OCDE, sugieren que la alta desigualdad tiende a perjudicar la velocidad y la sostenibilidad del crecimiento económico, lo que significa que una mayor desigualdad se asocia con un crecimiento económico mayor y más duradero. Crecimiento económico. Esto se debe, entre otras cosas, a los efectos negativos de la desigualdad en la confianza, la salud y la inversión en educación y habilidades vocacionales entre ciertos grupos nacionales. Esto también se debe a que la creciente desigualdad reduce la proporción del ingreso asignada al consumo (ya

que las personas con mayores ingresos y mayores niveles de bienestar consumen una proporción menor del ingreso), lo que genera una falta de demanda.

3.4 La alta desigualdad de ingresos obstaculiza la reducción de la pobreza. Aunque el crecimiento económico ha tenido un impacto positivo en la reducción de la pobreza en algunos países en desarrollo, la desigualdad persistente o creciente significa que, a pesar del crecimiento económico, muchos hogares de bajos ingresos todavía no pueden satisfacer sus necesidades básicas. El Banco Mundial indica que el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 1.1. El logro del objetivo de erradicar la pobreza extrema para 2030 podría verse amenazado si no se aborda la desigualdad interna, especialmente en los países donde se concentra la pobreza. Condición. En este sentido, alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible encaminados a erradicar la pobreza (Objetivo 1) dependerá de trabajar juntos no sólo para alcanzar este objetivo, sino también para alcanzar el objetivo de reducir la desigualdad (Objetivo 10). La reducción efectiva de la pobreza requiere un mayor crecimiento económico y una menor desigualdad. Reducir la desigualdad también incluye alcanzar otros Objetivos de Desarrollo Sostenible, como el Objetivo 16, que apunta a promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, y los Objetivos de Salud Mundial, que están fuertemente influenciados por las desigualdades socioeconómicas.

CAPITULO IV

RESULTADOS OBTENIDOS

Conclusiones

- a. La desigualdad siempre ha sido una característica inherente a los modelos de desarrollo, ya sean capitalistas o socialistas. Pero la desigualdad puede ser tanto buena como mala.
- b. En el desarrollo económico también hay desigualdad funcional y desigualdad disfuncional.
- c. América Latina sufre una desigualdad profunda y disfuncional debido a la distribución desigual del capital humano.
- d. El debate ya no gira en torno a si la desigualdad es buena o mala para el desarrollo económico. El problema es que los niveles y formas actuales de desigualdad en América Latina son incompatibles con cualquier camino posible de desarrollo humano porque, entre otras cosas, son incompatibles con el desarrollo económico. .
- e. La desigualdad económica afecta la formación o reproducción de sistemas políticos institucionalizados con una amplia base de representación.
- f. La desigualdad exagera las asimetrías en la distribución del poder económico y político, lo que afecta negativamente la lucha por el acceso a recursos como los bienes y la propiedad públicos.
- g. . La desigualdad económica hace extremadamente difícil crear un modelo de seguridad social que confíe en diferentes categorías de personas. La desigualdad económica se refleja en patrones de fertilidad y arreglos familiares polarizados,

con riesgos concentrados en las familias pobres, especialmente en sus hijos. En estas familias se concentra gran parte de la reproducción biológica del país

h. . El desarrollo latinoamericano se caracteriza por una alta desigualdad y condiciones superficiales. En segundo lugar, cuando la fertilidad disminuye de manera desigual, la desigualdad aumenta a medida que los países se vuelven dependientes de los sectores más pobres de la reproducción biológica.

i. El desarrollo humano depende no sólo del monto de inversión en política social, sino también de cómo se invierte la política social y cómo esa inversión afecta los aspectos actuales e intergeneracionales de la distribución. .

Recomendaciones

- a.** Crear una fórmula de contratación que garantice la igualdad de trato en todas las circunstancias durante el proceso de selección. Romper con estereotipos o prejuicios sobre la imagen o la apariencia y contratar en función de criterios objetivos de capacidades y capacidades.
- b)** Promoción del trabajo, la educación y el desarrollo profesional en las mismas condiciones.
- c.** El compromiso de que las condiciones de trabajo, el salario o el horario de trabajo no implicarán un trato discriminatorio. Asegúrese de que todos en la empresa conozcan y participen en el cumplimiento de las leyes contra la discriminación.
- d.** Vigilar las condiciones laborales para prevenir y disuadir el acoso laboral. Sensibilizar y popularizar los valores multiculturales y promover la tolerancia en las relaciones con los compañeros. Utilice siempre un lenguaje muy claro contra la discriminación.
- e.** Crear y construir una cultura de innovación. Gracias por aportar ideas, experiencias y visiones sobre cosas de diferentes ámbitos. Ampliar su enfoque conduce a un pensamiento más creativo.
- f.** .Promover la integración. Un entorno muy diverso e inclusivo aumenta el sentido de pertenencia (compromiso de los empleados) y crea un entorno de trabajo más saludable y colaborativo. La empresa no es un caso atípico en la sociedad y sus prácticas dejan una huella. Debes asumir la responsabilidad de tus decisiones, como prevenir la discriminación en el lugar de trabajo. Esto, a su vez, afecta directamente al funcionamiento de la empresa, ya que el valor social de la

empresa se vuelve cada vez más importante. Además, la discriminación significa que la empresa no utiliza plenamente todo el capital humano a su disposición y los conocimientos, experiencia y habilidades de todos sus miembros.

Referencias Bibliográficas

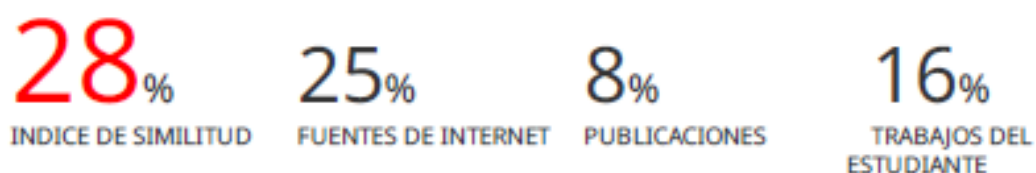
- a. **ABRIL STOFFELS, Ruth:** “El reconocimiento judicial de la discriminación múltiple en el ámbito europeo”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 44, 2013, 309-326.
- b. **DE LAMA AYMÁ, Alejandra:** “Discriminación múltiple”, *Anuario de Derecho Civil*, 2013, 271-320.
- c. **ELÓSEGUI ITXASO, María:** El concepto jurisprudencial de acomodamiento razonable: el Tribunal Supremo de Canadá y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ante la gestión de la diversidad cultural y religiosa en el espacio público, Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2013.
- d. **MANGAS MARTÍN, Araceli:** “No discriminación”, en MANGAS MARTÍN, Araceli y GONZÁLEZ ALONSO, Luis Norberto (coords.): *Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea: comentario artículo por artículo*, Fundación BBVA, Madrid 2008, 396-408.
- e. **REY MARTÍNEZ, Fernando:** “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, 84, 2008, 251-283.
- f. **RUIZ MIGUEL, Alfonso:** “La discriminación inversa y el caso Kalanke”, *Doxa*, 19, 1996, 123-140.

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia de Similitud Digital

DISCRIMINACION LABORAL Y DESIGUALDAD SOCIAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	uvadoc.uva.es Fuente de Internet	4%
2	m.inei.gob.pe Fuente de Internet	4%
3	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	4%
4	curia.europa.eu Fuente de Internet	2%
5	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	nanopdf.com Fuente de Internet	1%
7	protecciondatos-lopd.com Fuente de Internet	1%
8	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	1%
9	docplayer.es Fuente de Internet	1%

Anexo 2. Autorización de Publicación en el Repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Valencia Silca, Anita Belinda
 DNI: 46726925 Correo electrónico: suabel17@gmail.com
 Domicilio: Av. Andres Avelino Caceres # 231 - H7A
 Teléfono fijo: — Teléfono celular: 999 4395 44

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis () Trabajo de Suficiencia Profesional ()
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
"Discriminación Laboral y Desigualdad Social"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) trabajo indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

Sí, autorizo el depósito total.

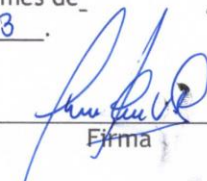
Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 25 días del mes de

Agosto de 2023.

Huella digital


 Firma

