

**Universidad Católica de Santa María**

**Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades**

**Escuela Profesional de Comunicación Social**



**PERCEPCIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA POBLACIÓN FEMENINA DE  
AREQUIPA – 2017**

Tesis presentada por las bachilleras:

Cuadros Flores, Valery Meddalith

Gamero Lira, Marcia Dalet

Para optar el Título Profesional de  
Licenciadas en Comunicación Social, con  
mención en Comunicación para el  
Desarrollo.

Asesor: Lic. Luza Gironzini, Heriberto

**AREQUIPA – PERÚ**

**2018**



FACULTAD DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS  
SOCIALES Y HUMANIDADES



*ESCUELA PROFESIONAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL*

DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

VISTO:

El Borrador de Tesis realizado sobre :

“PERCEPCIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA POBLACIÓN FEMENINA DE AREQUIPA 2017” presentado por las señoritas bachilleres VALERY MEDDALITH CUADROS FLORES Y MARCIA DALET GAMERO LIRA quienes pretenden optar el título profesional de Licenciado en Comunicación Social, Mención Comunicación Para el Desarrollo y, en concordancia con lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Comunicación Social, hemos procedido a revisarlo desde una perspectiva metodológica, hecho que nos permite formular lo siguiente:

DICTAMEN:

**FAVORABLE,;**

Las titulando PUEDEN CONTINUAR CON LA ETAPA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS.  
Salvo mejor parecer u opinión

OBSERVACIONES

**I.- ASPECTO : FORMAL**

- 1.- El Borrador de Tesis presentado respeta el esquema considerado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades, en lo concerniente a la Escuela Profesional de Comunicación Social.
- 2.-Insistimos en la necesidad de revisar la sintaxis ,ej.”convivencia social que ultimadamente,,#. (pág 11) y del uso de los signos de puntuación.
- 3.- Hay que continuar el foliado de toda la tesis, que concluye en la pág. 44

**II.- ASPECTO : DE FONDO**

- 1.-Se debe mejorar la redacción de las Conclusiones, por ej. Deben referirse la investigación y sus logros en lugar de hablar de las “encuestadas, que son parte de su instrumento “ y como expresa el nombre deben señalar en que concluye o termina la investigación.



Lic. HERIBERTO C. LUZA GIRONZINI  
Docente dictaminador

Arequipa, 20 de diciembre 2017



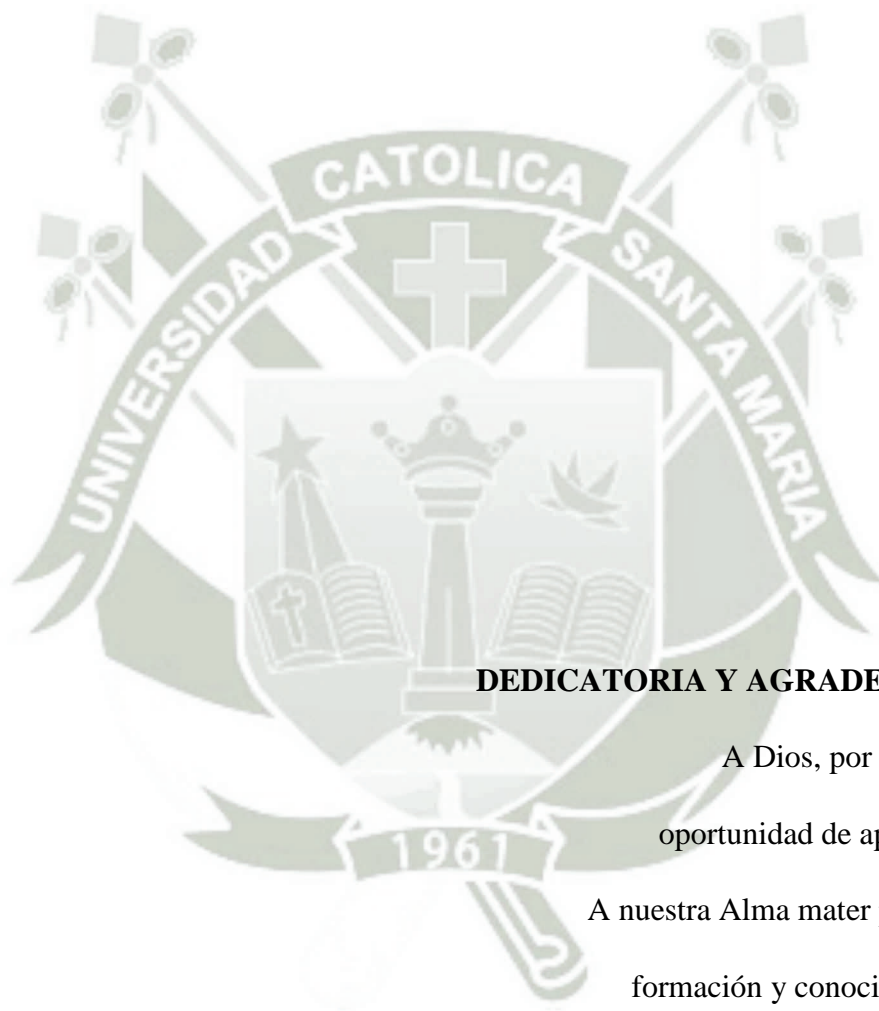
DR VICTOR LUNA ALATRISTA  
Docente dictaminador



### **EPÍGRAFE**

La comunicación no debe ser una herramienta para la manipulación con el afán de satisfacer intereses creados de unos pocos... tampoco debe emplearse para mantener una estructura injusta, debe usársela para transformarla de manera que prevalezca la justicia y la paz.

*Luis Ramiro Beltrán Salmón*



## **DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por la vida y por la  
oportunidad de aprender de ella.

A nuestra Alma mater por los años de  
formación y conocimientos dados.

A nuestros abuelos, padres y hermanos por  
el apoyo incondicional en todo momento.



## ÍNDICE

RESUMEN  
ABSTRACT  
INTRODUCCIÓN

### **CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO**

1. PROBLEMA	12
1.1.Enunciado	12
1.2.Variables e Indicadores	13
1.3.Interrogantes	13
1.3.1. Interrogante General	13
1.3.2. Interrogantes Específicas	13
2. JUSTIFICACIÓN	13
3. OBJETIVOS	14
3.1.Objetivo General	14
3.2.Objetivos Específicos	14
4. MARCO DE REFERENCIA	15
4.1.Fundamentos Teóricos	15
4.1.1. Equidad de Género	15
4.1.1.1.Marco Legislativo	17
4.1.1.1.1. Conocimiento de sus Derechos	19
4.1.1.1.2. Cumplimiento de sus Derechos	20
4.1.1.1.3. Matrimonio	21
4.1.1.1.4. Normatividad	22
4.1.1.1.5. Leyes de trabajo	23
4.1.1.2.Educación	24
4.1.1.2.1. Acceso a la Educación	25
4.1.1.2.2. Nivel de Instrucción	26
4.1.1.2.3. Régimen de Estudio	26
4.1.1.3.Trabajo	29
4.1.1.3.1. Ocupación	30

4.1.1.3.2. Paga Equitativa	31
4.1.1.3.3. Discriminación	32
4.1.1.3.4. Igualdad de oportunidades	32
4.1.1.4.Toma de Decisiones	33
4.1.1.4.1. Nivel de Participación en el Trabajo	34
4.1.1.4.2. Participación en el Hogar	35
4.1.1.4.3. Participación en la comunidad	35
4.1.1.5.Familia	36
4.1.1.5.1. Estereotipos de género	37
4.1.1.5.2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar	37
4.1.1.5.3. Maternidad	39
5. ANTECEDENTES	40

## **CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL**

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	46
1.1.Técnica	46
1.2.Instrumento de recolección de datos	46
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN	46
2.1.Ámbito de localización	46
2.2.Unidades de estudio	47
2.2.1. Universo	47
2.2.2. Muestra	48
3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	48
3.1.Criterios y procedimientos de recolección de datos	48
3.2.Procesamiento de la información	48
4. CRONOGRAMA	48

## **CAPÍTULO III** **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

RESULTADOS  
CONCLUSIONES  
SUGERENCIAS  
REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA  
ANEXOS

50-105





## RESUMEN

El presente estudio de investigación lleva por título el enunciado:

### **PERCEPCIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA POBLACIÓN FEMENINA DE AREQUIPA – 2017**

Como objetivo general se planteó el determinar la percepción de equidad de género en el año 2017 en la ciudad de Arequipa; como objetivos específicos se buscó establecer la percepción femenina sobre equidad de género en los ámbitos legal, de educación, trabajo, toma de decisiones y familiar.

Para nuestra investigación aplicamos la técnica de la encuesta con su respectivo instrumento que fue el formulario de preguntas. Desarrollado con alternativas, basadas en nuestros indicadores, subindicadores y marco teórico.

Nuestra muestra constituye un total de 384 mujeres entre 18 y 60 años, residentes de la ciudad de Arequipa. El nivel de confianza fue del 95%, con un margen de error del 5% y se seleccionaron las participantes de la investigación a través de la muestra aleatoria simple.

Después de la redacción del instrumento se validó utilizando una prueba piloto a 30 mujeres dentro del rango de edad establecido. Luego se procedió a aplicar el instrumento de manera anónima a mujeres de toda la ciudad.

Después de la aplicación del instrumento, se llevó a cabo la tabulación de los datos obtenidos, información con la cual se elaboraron 21 gráficos y tablas donde se resumen los resultados.

Los resultados obtenidos de la investigación arrojaron que la percepción sobre las oportunidades laborales está dividida entre opiniones favorables y negativas; pero en general se considera que la paga y la realidad laboral son muy similares, o idéntica a las de sus colegas hombres. También se puede concluir que a pesar de que las mujeres ya no ven como una obligación exclusiva de ellas el atender los quehaceres de la casa, aún se ven responsables de los mismos. Otro grupo considera que estas labores deben ser compartidas aunque otro asegura que se debería escoger entre trabajar y hacer los quehaceres, no ambos

Los aquí presentados son los principales resultados de la investigación que más adelante son desarrollados de una manera más amplia en sus respectivos capítulos.



Palabras Clave: Percepción, equidad, género, participación, mujer.



## ABSTRACT

The present research study carried by title the statement:

### **PERCEPTION ON GENDER EQUITY IN THE FEMALE POPULATION OF AREQUIPA - 2017**

The general objective was the determination of gender equality in the year 2017 in the city of Arequipa; as specific objectives, it was sought to establish the feminine perception of gender equality in the legal, educational, work, decision making and family spheres.

For our research, we applied the survey technique with its respective instrument, which was the question form. Developed with alternatives, based on our indicators, sub-indicators and theoretical framework.

Our sample is a total of 384 women between 18 and 60 years old, residents of the city of Arequipa. The level of confidence was 95%, with a margin of error of 5% and was selected in the participants of the investigation through the probabilistic sample.

After the instrument was written, it was validated using a pilot test to 30 women within the established age range. Then the instrument was applied anonymously to women throughout the city.

After the application of the instrument, the tabulation of the obtained data was carried out, information with which 21 graphs and tables were elaborated where the results are summarized.

The results obtained from the research showed that the perception of job opportunities is divided between favorable and negative opinions; but in general it is considered that the pay and the labor reality are very similar, or identical to those of their male colleagues. It can also be concluded that although women no longer have sole responsibility for them, they also take care of them. Another group considers that these tasks should be shared, although another one assures that one must choose between working and doing chores, not both.

The ones presented here are the main results of the investigation that later includes a broader extension in their respective chapters.

Key Words: Perception, equity, gender, participation, women.

## INTRODUCCIÓN

Señores miembros del jurado, ponemos a su disposición la tesis titulada: **PERCEPCIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA POBLACIÓN FEMENINA DE AREQUIPA – 2017** con el que pretendemos obtener el título profesional de Comunicadoras Sociales, con mención en Comunicación para el Desarrollo. Para esto les presentamos el siguiente documento, que hemos visto pertinente dividir en tres capítulos:

En el primer capítulo, tenemos, para empezar, el planteamiento de nuestro problema, del cual se ha detallado las variables que utilizamos para guiarnos en la realización de este trabajo, así como las interrogantes que esperamos resolver con el mismo. Seguidamente se aprecia la justificación donde se explica brevemente las razones por las cuales el presente trabajo es relevante y su importancia para futuras investigaciones en el panorama de nuestra realidad.

En el punto tres tenemos los objetivos, se ha redactado un objetivo general que engloba la intención de la realización del presente trabajo, acompañado de los objetivos específicos que van detallando las metas específicas de cada aspecto de la investigación, y el marco de referencia, donde se ha plasmado toda la información y conocimiento recopilados durante el proceso de investigación documental.

En el capítulo dos se ha plasmado todo lo versado a la elaboración del instrumento y las técnicas respectivas que se tomaron en cuenta al momento de realizarlo, así como el campo de verificación, es decir en donde se realizó el estudio y a quienes fueron aplicadas las encuestas.

En las estrategias de recolección de datos, se definió qué criterios se usarían en el procesamiento de la información, el cual cumplimos dentro de los plazos especificados en el cronograma.

Finalmente tenemos el capítulo tres, titulado resultados de la investigación, que, apropiadamente inicia con el resumen de los resultados alcanzados luego de la aplicación del instrumento, también se han redactado conclusiones y sugerencias con la intención de dar solución a los problemas analizados.

Toda la información presentada puede ser corroborada en las referencias y la bibliografía, y en la hoja de preguntas incluida en la sección de anexos.





## **CAPÍTULO I**

# **PLANTEAMIENTO TEÓRICO**





## I. Planteamiento teórico

### 1. El problema

#### 1.1. Enunciado

PERCEPCIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA POBLACIÓN FEMENINA DE  
AREQUIPA – 2017

#### 1.2. Variables e Indicadores

Variables	Indicadores	Subindicadores
Equidad de género	Marco legislativo	Conocimiento de sus derechos
		Cumplimiento de sus derechos
		Matrimonio
		Normatividad
	Educación	Leyes de trabajo
		Acceso a la educación
		Nivel de instrucción
		Régimen de estudio
	Trabajo	Ocupación
		Paga equitativa
		Discriminación
		Igualdad de oportunidades
	Toma de decisiones	Nivel de participación
		Participación en el hogar
		Participación en la comunidad
	Familia	Estereotipos de género
Equilibrio entre la vida laboral y familiar		
Maternidad		

### **1.3. Interrogantes**

#### **1.3.1. Interrogante general**

- ¿Cuál es la percepción sobre la equidad de género en la población femenina de Arequipa?

#### **1.3.2. Interrogantes específicas**

- ¿Cuál es la percepción sobre el marco legislativo en la equidad de género en la población femenina de Arequipa?

- ¿Cuál es la percepción que tiene la población femenina de Arequipa sobre educación en la equidad de género?

- ¿Qué percepción sobre la equidad de género en el trabajo tiene la población femenina de Arequipa?

- ¿Cuál es la percepción sobre la equidad de género en la toma de decisiones en la población femenina de Arequipa?

- ¿Cuál es la percepción sobre la equidad de género en la familia que tiene la población femenina de Arequipa?

### **2. Justificación**

Tradicionalmente, en la familia peruana, la pareja tiene roles muy marcados, se tiene al hombre como trabajador, proveedor y cabeza de la familia frente a la sociedad y a la mujer como protectora de los hijos y encargada del hogar, pero limitar el papel que tiene la misma en otros aspectos de la vida en comunidad, la importancia de este estudio está en dar pasos para evitar este tipo de distanciamientos que nos hace caer en estereotipos y separaciones que afectan al progreso de la sociedad de manera justa e integral, al margen de su identidad de género, edad, ocupación o ubicación en el medio social de su entorno.

Sabemos que no nos es posible abordar todos los aspectos del tema de la investigación, pero podemos considerar que los resultados a los que lleguemos, son trascendentes por constituir uno de los muchos aportes al conocimiento de nuestra realidad regional. Por modestos que sean dichos aportes, contribuyen a evitar concepciones, opiniones y acciones; que llevadas al extremo generan discusiones, enfrentamientos y violencia; las cuales no ayudan a encontrar propuestas viables en el tratamiento de una adecuada convivencia social, que ultimadamente es el objetivo final de la



Escuela Profesional de Comunicación Social y por consiguiente a la casa de estudios a la que pertenece, la Universidad Católica de Santa María.

La relevancia del estudio está en la necesidad de llegar a términos de equidad entre ambos géneros, lo que nos obliga a establecer condiciones basadas en distintas oportunidades de educación, entrenamiento, acumulación de experiencias y características somáticas que han determinado relaciones dependientes de la mujer respecto al otro género; sin que esto signifique ignorar que hay condiciones fisiológicas y aún psicológicas, cuyo tratamiento merece tenerse en cuenta, tales como la maternidad y cambios hormonales atribuibles a la mujer.

En cuanto a la factibilidad, se requirió contar con recursos humanos, financieros y materiales. Para el trabajo de campo, se contó solo con los recursos que las egresadas y sus familias pudieron procurar, de manera que debe entenderse que esta fue una evidente limitación en el grado de profundidad que pudimos alcanzar al abordar la investigación, pero nos queda la esperanza de estar contribuyendo al conocimiento de esta parte de la realidad.

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo general**

- Determinar la percepción sobre equidad de género en la población femenina de Arequipa en el año 2017.

#### **3.2. Objetivos específicos**

- Establecer la percepción sobre el marco legislativo en la equidad de género en la población femenina de Arequipa.
- Identificar la percepción en la población femenina de Arequipa sobre educación en la equidad de género.
- Comprobar la percepción sobre la equidad de género en el trabajo tiene la población femenina de Arequipa.
- Determinar la percepción en la población femenina de Arequipa sobre la equidad de género en la toma de decisiones.
- Comprobar la percepción sobre la equidad de género en la familia tiene la población femenina de Arequipa.



## **4. Marco de referencia**

### **4.1. Fundamentos teóricos**

#### **4.1.1. Equidad de género**

Según la ONU, la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

Con independencia de los múltiples acuerdos internacionales en los que se consagran sus derechos humanos, las mujeres siguen teniendo muchas más probabilidades que los hombres de ser pobres y analfabetas. Tienen menos acceso a la propiedad, al crédito, a la capacitación y al empleo. Tienen muchas menos oportunidades que los hombres de tener una vida política activa y muchísimas más probabilidades de ser víctimas de violencia doméstica.

La igualdad de género solo se logrará cuando las mujeres y los hombres gocen de las mismas oportunidades, derechos y obligaciones en todas las esferas de la vida. Eso significa compartir a partes iguales la distribución del poder y la influencia, y contar con las mismas oportunidades de independencia económica, educación y logro de sus ambiciones personales.

La igualdad entre los géneros exige el empoderamiento de las mujeres, con especial hincapié en la identificación y ajuste de los desequilibrios de poder y la dotación de mayor autonomía a las mujeres para gestionar sus propias vidas. Cuando se empodera a una mujer, toda su familia se beneficia, y estos beneficios suelen tener un efecto multiplicador en las generaciones futuras.

La igualdad entre los géneros es uno de los derechos humanos. Las mujeres tienen derecho a vivir con dignidad, sin miseria y sin temor. La igualdad entre hombres y mujeres es también un requisito para avanzar en el desarrollo y reducir la pobreza: las mujeres empoderadas contribuyen a la salud y la productividad del conjunto de las familias y comunidades y mejoran las perspectivas para la siguiente generación. A pesar de que las pruebas no dejan lugar a dudas sobre el papel fundamental del empoderamiento de las mujeres para reducir la pobreza, promover el desarrollo y abordar los

desafíos más apremiantes del planeta, la igualdad de género sigue siendo una promesa incumplida. (UNFPA, 2003)

El significado de género que proporciona la Real Academia Española (RAE) reza de la siguiente manera: Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.

Dicho esto, podemos sostener que se está utilizando el termino equidad de “género” debido que el sexo biológico no es equiparable entre hombres y mujeres, ya que tienen funciones y características distintas. Por otro lado, en los aspectos socioculturales que se están estudiando, ambos pueden cumplir los mismos roles tanto en el hogar, ante la ley y ante la sociedad; por eso es que se está utilizando el término género.

Equidad de género es la justicia en el tratamiento de varones y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades.

La equidad de género es un concepto que se refiere a la distribución justa entre varones y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios, para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos.

La equidad de género supone el reconocimiento de las diferencias, y la garantía de la igualdad en el ejercicio de los derechos. (MIMP, 2017)

Equidad de género: se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.” (ACNUDH, 2017)

El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de ellos que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos. (TFCA, 2006)

La perspectiva de género es la base para identificar las desigualdades sociales, económicas, políticas y culturales entre hombres y mujeres. Este análisis nos permite ver que detrás de las diferencias sexuales y biológicas se han construido culturalmente desigualdades socioeconómicas, políticas y culturales que han privilegiado lo masculino sobre lo femenino.

La perspectiva de equidad de género busca: comprender las limitaciones y barreras que existen entre ambos géneros para promover una participación igualitaria; modificar y romper las relaciones que limitan a las mujeres en su identidad para no sólo ser un ser para los otros, para revertir su posición de subordinación y permitir a las mujeres ser un ser para sí, junto con los otros; fortalecer la autonomía de mujeres y hombres, que asegure su participación equitativa en todas las áreas de la vida de pareja, familiar, comunitaria, social, institucional y política, entre otras.

La equidad de género requiere reducir las brechas existentes en términos de acceso a derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Es precisamente a partir del reconocimiento de las diferencias que las mismas condiciones genéricas han construido sobre los sujetos sexuados, que la equidad busca eliminar la brecha que separa a hombres y mujeres en el acceso de éstos y éstas a la salud, a la educación, a puestos de trabajo, al conocimiento, al ejercicio de la política, al tiempo libre, a espacios litúrgicos y rituales, a profesiones y oficios. De la misma forma, también hay diferencias dentro del mismo género que deben sostenerse para mantener la diversidad: no todas las mujeres deben parecerse ni seguir un solo patrón, así como tampoco todos los hombres deben ser y comportarse iguales. La equidad de género también implica considerar la diversidad y la pluralidad, pero sin que estas diferencias signifiquen desigualdades. (GIRD, 2006)

#### **4.1.1.1. Marco legislativo**

Genéricamente, modo de ser y obrar los se res. I Propiedades y relaciones entre las cosas, según su naturaleza y coexistencia. I Regla, norma, precepto de la autoridad pública, que manda, prohíbe o permite algo. I La expresión positiva del Derecho. I Regla de conducta obligatoria dictada por el Poder legislativo, o por el ejecutivo cuando lo sustituye o se arroga sus atribuciones. I Ampliamente, todo reglamento, ordenanza, estatuto, decreto, orden u otro mandamiento de una



autoridad en ejercicio de sus atribuciones. I El Derecho escrito, como contraposición a la costumbre. I Cualquier norma jurídica obligatoria. (Cabanelas, 2003)

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en convenios internacionales. El principio hace referencia a los derechos y responsabilidades que como seres humanos tenemos todas las personas, lo que implica dar las mismas condiciones, trato y oportunidades sin distinción de clase, sexo, edad, creencias, etnia o cultura. (Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, 2012-2017).

En nuestro país encontramos gran cantidad de normas legislativas propuestas por el congreso o firmadas como parte de acuerdos internacionales, así tenemos que en el último estudio en nuestro país realizado por la herramienta de evaluación de la legislación (LAT) de la FAO tenemos que:

- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ha sido ratificada.
- La Constitución prohíbe la discriminación por motivo de sexo.
- La Constitución reconoce el derecho consuetudinario, pero establece que el principio de no discriminación prima frente al derecho consuetudinario cuando éste genera discriminación por motivo de sexo.
- Los hombres y las mujeres tienen la capacidad jurídica para celebrar contratos en las mismas condiciones, derechos y obligaciones.
- Los hombres y las mujeres pueden hacer una solicitud para obtener documentos de identidad en la misma modalidad.
- Ciudadanas pueden transmitir su nacionalidad a sus cónyuges extranjeros en la misma modalidad que los ciudadanos de dicho país.
- Los hombres y las mujeres pueden transmitir la nacionalidad a sus hijos en la misma modalidad.
- La ley concede el mismo derecho de propiedad o de control sobre la propiedad tanto a hombres como mujeres.
- El régimen de derecho común es el de la comunidad de bienes o de la comunidad universal de bienes.
- Se requiere el consentimiento del cónyuge para cualquier transacción que involucre bienes inmuebles matrimoniales.
- La ley establece la presunción de propiedad común en las uniones de hecho.



- La ley otorga al cónyuge superviviente el derecho de uso del domicilio conyugal.
- El derecho de sucesiones garantiza al cónyuge superviviente una cuota legal mínima del patrimonio matrimonial.
- La ley permite a los miembros de una unión de hecho a heredar el uno del otro
- Tanto hermanos como hermanas tienen el derecho a heredar.
- Hermanos y hermanas heredan a partes iguales.
- La descentralización de los servicios de administración de tenencia de la tierra se hace efectiva a través de instituciones formales.
- La ley garantiza la igualdad ante la ley, sin distinción de género.
- La ley garantiza la igualdad de acceso a los sistemas judiciales y los mecanismos formales o consuetudinarios de resolución de conflictos, sin distinción de género, para resolver los litigios sobre los derechos de tierras.
- Existe una comisión de derechos humanos o una institución específica para las cuestiones de género.

#### **4.1.1.1.1. Conocimiento de sus derechos**

En plural, esta voz posee ante todo acepciones jurídico-económicas: como impuesto y como honorarios. I Dentro de lo estrictamente jurídico, el vocablo se emplea pluralizado cuando se refiere a un conjunto de normas o atribuciones que se concede, reivindica o ejerce colectivamente. I Así se considera en los artículos que siguen. I CIVILES. Los naturales o esenciales de los cuales goza todo individuo jurídicamente capaz. INDIVIDUALES. Se designan con este nombre las garantías que las Constituciones conceden a favor de todos los habitantes del Estado. (Cabanelas, 2003)

De manera continua, la Defensoría del Pueblo ha elaborado informes, atendido quejas y realizado acciones de supervisión para verificar el nivel de cumplimiento de las políticas públicas diseñadas en favor de la igualdad. Con el mismo propósito, ha emitido recomendaciones para contribuir al pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en el Perú.

Uno de los temas que genera una especial preocupación es la atención que brindan las instituciones del Estado a las mujeres en los casos de violencia familiar y sexual, así como en el cuidado de la salud materna. De igual modo, desde el año 2007, la institución supervisa

anualmente el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el país. (DP, 2017)

#### **4.1.1.1.2. Cumplimiento de sus derechos**

La igualdad de género está en el centro mismo de los derechos humanos y los valores de las Naciones Unidas. Un principio fundamental de la Carta de las Naciones Unidas, aprobada por los dirigentes del mundo en 1945, es “derechos iguales para hombres y mujeres” y la protección y el fomento de los derechos humanos de las mujeres como responsabilidad de todos los Estados.

Sin embargo, millones de mujeres del mundo entero siguen siendo víctimas de la discriminación:

- Las leyes y las políticas prohíben a las mujeres el acceso a la tierra, la propiedad y la vivienda, en términos de igualdad.
- La discriminación económica y social se traduce en opciones vitales más reducidas y más pobres para las mujeres, lo que las hace más vulnerables a la trata de personas.
- La violencia de género afecta por lo menos al 30% de las mujeres del mundo
- A las mujeres se les niegan sus derechos a la salud sexual y reproductiva.
- Las defensoras de los derechos humanos son relegadas al ostracismo por sus comunidades, que las consideran una amenaza a la religión, el honor o la cultura.
- La función esencial que las mujeres desempeñan en la paz y la seguridad suele pasarse por alto, así como los peligros específicos que afrontan en las situaciones de conflicto

Además, algunos grupos de mujeres se enfrentan a modalidades complejas de discriminación – debidas a factores tales como la edad, la etnia, la discapacidad o la condición socioeconómica— que se añaden a su condición femenina.

Para garantizar de manera eficaz los derechos humanos de las mujeres es preciso, en primer lugar, una comprensión exhaustiva de las estructuras sociales y las relaciones de poder que condicionan no sólo las leyes y las políticas, sino también la economía, la dinámica social y la vida familiar y comunitaria.

Es preciso desactivar los nocivos estereotipos de género, de modo que a las mujeres no se les perciba según las pautas de lo que “deberían” hacer sino que se les considere por lo que son: personas singulares, con sus propios deseos y necesidades. (ACNUDH, 2017)

#### **4.1.1.1.3. Matrimonio**

Está definida en el código civil de la legislación peruana como:

Artículo 234.- Noción del matrimonio

El matrimonio es la unión voluntariamente concertada por un varón y una mujer legalmente aptos para ella y formalizada con sujeción a las disposiciones de este Código, a fin de hacer vida común.

El marido y la mujer tienen en el hogar autoridad, consideraciones, derechos, deberes y responsabilidades iguales.

Otras leyes que tienen que ver con la equidad en el matrimonio son:

Artículo 4.- La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. También protegen a la familia y promueven el matrimonio. Reconocen a estos últimos como institutos naturales y fundamentales de la sociedad.

La forma de matrimonio y las causas de separación y de disolución son reguladas por la ley.

Artículo 5.- La unión establece de un varón y una mujer, libres de impedimento matrimonial, que forman un hogar de hecho, da lugar a una comunidad de bienes sujeta al régimen de la sociedad de gananciales en cuanto sea aplicable.

Artículo 6.- La política nacional de población tiene como objetivo difundir y promover la paternidad y maternidad responsables. Reconoce el derecho de las familias y de las personas a decidir. En tal sentido, el Estado asegura los programas de educación y la información adecuada y el acceso a los medios, que no afectan la vida o la salud.

Artículo 164. Los cónyuges contribuirán económicamente al sostenimiento del hogar, a su alimentación y a la de sus hijos, así como a la educación de estos en los términos que la Ley establece, sin perjuicio de distribuirse la carga en la forma y proporción que acuerden para este efecto, según sus posibilidades. A lo anterior no está obligado el que se encuentre imposibilitado para trabajar y careciere de bienes propios, en cuyo caso el otro atenderá íntegramente a esos gastos.



Artículo 172. El marido y la mujer mayores de edad, tienen capacidad para administrar, contratar o disponer de sus bienes propios y ejercitar las acciones u oponer las excepciones que a ellos corresponden, sin que para tal objeto necesite el esposo del consentimiento de la esposa, ni esta de la autorización de aquel, salvo en lo relativo a los actos de administración y de dominio de los bienes comunes.

Los derechos y obligaciones que nacen del matrimonio serán siempre iguales para los cónyuges e independientes de su aportación económica al sostenimiento del hogar.

Es deber y derecho de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos. Los hijos tienen el deber de respetar y asistir a sus padres.

Todos los hijos tienen iguales derechos y deberes. Está prohibida toda mención sobre el estado civil de los padres y sobre la naturaleza de la filiación en los registros civiles y en cualquier otro documento de identidad. (Base de Datos Políticos de las Américas, 2006)

#### **4.1.1.1.4. Normatividad**

En el ámbito de la Organización de las Naciones Unidas, se han venido dando pasos hacia una regulación de la defensa de los derechos de la mujer ya desde la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y con la creación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito; entre ellos, España.

En la Convención se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

Además de ello, han sido importantes los avances alcanzados a través de las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas -la primera de ellas celebrada en México en el año 1975, y las posteriores: Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995.

Por otro lado, la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las



políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.

#### **4.1.1.1.5. Leyes de trabajo**

La protección social otorgada por el Derecho Laboral en la primera mitad del siglo pasado tuvo matices especiales para la mujer y los jóvenes (adolescentes y niños), a quienes se les consideraba especialmente débiles para negociar y prácticamente forzados a realizar una actividad necesaria pero no deseable—la del trabajo— que, por tanto, debía prohibirse o limitarse en beneficio de esos trabajadores y de la sociedad en su conjunto.

Por eso, la tendencia a nivel mundial —hasta fines del siglo pasado— fue la de prohibir el trabajo femenino en determinadas circunstancias, no sólo relacionadas con la maternidad o con la menor fuerza física de la mujer, sino también otros, considerados patrimonio exclusivo del varón, por considerar a la mujer menos dotada para los trabajos extra domésticos. A la vez, la conciencia social de la importancia de la maternidad y cuidado del recién nacido llevó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 a iniciar sus actividades adoptando seis convenios, dos de los cuales se orientan a evitar que la mujer trabaje en labores que se consideraban perjudiciales para su salud o para su condición femenina.

Uno de esos convenios prohibió el trabajo de la mujer durante las seis semanas posteriores al parto y el, impedía que realizase trabajos en horario nocturno. Posteriormente se prohibió también el trabajo de la mujer en los subterráneos de las minas. (Pacheco, 2012).

En el año 2015 se aprobaron 42 normas para promover la igualdad entre hombres y mujeres. De ellas, 10 tenían rango de ley, principalmente del Poder Legislativo, 7 eran de alcance regional y 25 eran normas regionales.

La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó, en setiembre de 2015, los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030, que tienen como reto fundamental revertir la desigualdad de género. (Perú21, 2017)

#### **4.1.1.2. Educación**

Las carencias educativas limitan sobremanera el acceso de las mujeres a la información y a las oportunidades. Del mismo modo, al aumentar los logros educativos de las mujeres y las niñas, no

solo se benefician ellas a título individual sino también las generaciones venideras. Los niveles más altos de educación en las mujeres se asocian estrechamente a una menor fecundidad y mortalidad infantil, y a mejores resultados para sus descendientes. (UNFPA, 2013)

Es el proceso de acción sobre el individuo a fin de llevarlo a un estado de madurez que lo capacite para enfrentar la realidad de manera consiente, equilibrada y eficiente, y para actuar dentro de ella como ciudadano participante y responsable. (Nerici, 1985)

El concepto de equidad, en el campo de la educación, hace referencia al tratamiento igual, en cuanto al acceso, permanencia y éxito en el sistema educativo para todos y todas, sin distinción de género, etnia, religión o condición social, económica o política. En otras palabras, la equidad, en materia educativa, es hacer efectivo para todos y todas, el derecho humano fundamental de la educación, proclamado en la “Declaración Universal de Derechos Humanos” de 1948 (Artículo 26).

Pero la equidad va más allá de la igualdad ya que, por razones de equidad, el Estado debe tomar medidas compensatorias o correctivas que restablezcan la igualdad ante situaciones desiguales. (El nuevo diario.com, 2010)

En la actualidad, la equidad en educación se plantea desde el principio de justicia y de diferencia (de Puelles, 2005; Bartolomé, 2008), es decir, una distribución justa de los bienes educativos implica tener en cuenta la diversidad de necesidades de las personas, de los grupos y de los ambientes.

La equidad en educación se alcanza cuando se debilita o se rompe la asociación entre la distribución de los beneficios y bienes sociales y los rasgos de adscripción (género o etnia) o de origen social de las personas (Aylwin, 2000, citado en Bartolomé, 2008, p. 167).

En este sentido, la igualdad en educación significa que niños y niñas, mujeres y hombres, sean tratados y tratados de igual manera en el acceso a la educación, a libros de texto, el uso de tecnología y utilización del espacio físico, entre otras. Las posibles acciones de cambio son aquellas que van dirigidas a garantizar la libertad de elección de las personas y las plenas posibilidades de desarrollo personal, las cuales se perciben independientes del sexo, de la clase social y de la etnia. Por lo anterior, las diferencias que, por socialización, manifiestan las niñas y

las mujeres no son reconocidas, lo que produce una condición de desventaja con respecto a los niños y a los hombres. (Araya, 2002)

#### **4.1.1.2.1. Acceso a la educación**

El derecho al acceso a la educación – el derecho de todos los niños a la educación en igualdad de oportunidades y sin discriminación por ningún motivo.

Para alcanzar este objetivo, la educación debe estar al alcance de todos los niños, ser accesible a ellos y ser integradora.

- El derecho a una educación de calidad – el derecho de todos los niños a una educación de calidad que les permita realizar su potencial, aprovechar las oportunidades de empleo y adquirir competencias para la vida activa. Para alcanzar este objetivo, la educación tiene que estar centrada en el niño, ser pertinente y abarcar un amplio programa de estudios y, además, disponer de los recursos necesarios y ser supervisada adecuadamente.

- El derecho al respeto en el entorno del aprendizaje – el derecho de todos los niños a que se respete su dignidad innata y a que se respeten sus derechos humanos universales en el sistema de educación. Para alcanzar este objetivo, se debe impartir la educación de forma coherente con los derechos humanos, con inclusión de la igualdad del respeto otorgado a cada niño, las oportunidades de participación positiva, la exención de todas las formas de violencia y el respeto del idioma, la cultura y la religión. (UNICEF, 2008)

El derecho a la educación es un derecho humano que tiene como finalidad establecer una educación primaria para todos los niños y niñas, desarrollar una educación secundaria accesible progresivamente a todos los niños y niñas y el acceso a la educación superior en función de los méritos. Este derecho impone al Estado la obligación de dar una educación básica a las personas que no hayan recibido la educación primaria. Además del acceso, el derecho a una educación implica la obligación de eliminar discriminación a todos los niveles del sistema educativo para establecer estándares mínimos y mejorar la calidad. (UNICEF, 2007)

#### **4.1.1.2.2. Nivel de instrucción**

Es el grado más alto completado, dentro del nivel más avanzado que se ha cursado, de acuerdo a las características del sistema educacional del país, considerando tanto los niveles primario,



secundario, terciario y universitario del sistema educativo no reformado, como la categorización del sistema educativo reformado (ciclos de Educación General Básica y Polimodal). (CITEP)

La educación otorga muchos beneficios sociales que varían según el nivel de instrucción escolar recibido. Por otro lado, cada nivel de educación tiene un costo público diferente, y esos costos aumentan en relación directa con el nivel de educación. (UNICEF, 2015)

#### **4.1.1.2.3. Régimen de estudio**

Se refiere a las distintas modalidades de estudio.

##### Educación básica regular

Está a cargo de la Dirección General de Educación Básico Regular (DIGEBR). La Educación Básica Regular (EBR) es la modalidad que abarca los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria (Artículo 36 de la Ley 28044). Está dirigida a los niños y adolescentes que pasan oportunamente por el proceso educativo. Se ofrece en la forma escolarizada y no escolarizada a fin de responder a la diversidad familiar, social, cultural, lingüística y ecológica del país. Los servicios educativos se brindan por niveles educativos:

##### Educación inicial

Se ofrece en cunas (para niños menores de 3 años), jardines para niños (de 3 a 5 años) y a través de programas no escolarizados, destinados a niños de bajos recursos en las áreas rurales y urbano-marginales. Según la Constitución de 1993, es obligatorio un año de educación inicial, para la población de 5 años de edad.

##### Educación primaria

El segundo nivel dura seis años y atiende a los menores de entre los 6 a 11 años de edad. Para ser promovido se necesita un promedio de 15 (sistema vigesimal de evaluación) y aprobar por lo menos lenguaje o matemáticas (básico).

##### Educación secundaria

El tercer y último nivel dura cinco años. Atiende a jóvenes de entre 11 (o 12) a 16 (o 17) años de edad. Se organiza en dos ciclos: el primero, general para todos los alumnos, dura dos años el cual resulta obligatorio y que junto a la educación primaria constituyen el bloque de la educación

obligatoria; el segundo, de tres años, es diversificado, con opciones científico-humanista y técnicas. Según la Constitución de 1993, también la enseñanza secundaria es obligatoria.

#### Educación básica alternativa

Está a cargo de la Dirección General de Educación Básico Alternativa (DIGEBA). La Educación Básica Alternativa (EBA) es una modalidad que atiende a jóvenes y adultos, así como a adolescentes en extra-edad escolar a partir de los 14 años de edad, que necesitan compatibilizar el estudio con el trabajo. Tiene los mismos objetivos y calidad equivalente a la EBR, y consta de cuatro ciclos de estudios, cada uno de ocho meses: Primer Ciclo (equivalente a 1.º y 2.º grado de secundaria), Segundo Ciclo (equivalente a 3.º de secundaria), Tercer Ciclo (equivalente a 4.º de secundaria) y Cuarto Ciclo (equivalente a 5.º de secundaria). Los estudiantes del EBA son aquellos que no se insertaron oportunamente en el sistema educativo, no pudieron culminar su educación básica, requieren compatibilizar el trabajo con el estudio, desean continuar sus estudios después de un proceso de alfabetización o se encuentran en extra-edad para la Educación Básica Regular.

#### Educación básica especial

Está a cargo de la Dirección de Educación Básica Especial (DEBE). La Educación Básica Especial (EBE) tiene un enfoque inclusivo y atiende a niños y jóvenes con capacidades diferenciadas que tengan inconvenientes en un aprendizaje regular. Es una modalidad que ofrece servicios educativos especializados de prevención, detección y atención oportuna a niños menores de 6 años, además de apoyo y asesoramiento en las Instituciones Educativas inclusivas.

#### Educación profesional técnica

La formación profesional técnica se organiza en tres grados de formación que se definen por las funciones que pueden desempeñar las personas durante el desarrollo de una actividad productiva de acuerdo a variables organizativas y tecnológicas. En este sentido, los grados de formación concuerdan con los distintos niveles calificativos del sector productivo.

#### Grado superior, técnicos profesionales

El grado superior es post-secundario y se oferta en los Institutos de Educación Superior Tecnológico (I.E.S.T.) con una duración mínima de 3060 horas. Se otorga el Título de

Profesional Técnico a nombre de la Nación. En esta modalidad se desarrollan competencias de planificación, organización, coordinación y control de los procesos productivos; y de responsabilidad en la calidad del producto final. La formación de este grado debe garantizar una preparación orientada a la innovación tecnológica y la ejecución de procesos y procedimientos de trabajo formalizados, con autonomía y capacidad de decisión en el ámbito de su competencia.

#### Grado medio

El grado medio es post-secundario y se oferta en Institutos de Educación Superior Tecnológico. Tiene una duración variable entre 1500 y 2500 horas. Se otorga el Título de Técnico a nombre de la Nación. En esta modalidad se desarrollan competencias relacionadas con la aplicación de conocimientos en una amplia gama de actividades laborales propias de su área profesional. En su ámbito de responsabilidad, organiza el trabajo y las actividades de su equipo inmediato, resuelve situaciones en el proceso de producción aplicando los conocimientos más adecuados. Debe seguir las especificaciones predeterminadas en la ejecución global del proceso, siendo autónomo en aspectos técnicos de su área.

#### Grado elemental

No tiene requisitos académicos. El grado elemental se brinda en Colegios con Variante Técnica (C.V.T.) y en los Centros Técnico Productivo (CETPRO). Tiene una duración variable entre 300 y 1500 horas. Se otorga certificación con mención en la opción vocacional estudiada. Esta modalidad desarrolla competencias ocupacionales en el ámbito de la ejecución de actividades operativas propias del proceso productivo y con instrucciones predeterminadas. El nivel de responsabilidad técnica se centra en realizar las acciones correctivas correspondientes e informar los problemas técnicos que se presentan.

#### Educación universitaria

La educación universitaria, se inicia en el Perú con la creación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por Real Cédula expedida por don Carlos V, el 12 de mayo de 1551, la misma que fue inaugurada en la Sala Capitular del Convento de Santo Domingo en el año 1553. En el año 1571 obtiene la aprobación Pontificia y en el año 1574, recibe el nombre de Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La creación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tiene como Institución Precursora la creación en la Ciudad de Los Reyes, del “Estudio General o



Universidad”, a cargo de la Orden de Predicadores —Padres Dominicos— el 1 de julio de 1548, celebrado en la ciudad del Cusco. Dicha Institución se encargaría de la formación de los evangelizadores de las nuevas tierras. Se enseñaría Escritura, Teología, Gramática y Lengua Quechua. (Wikipedia)

Del total de universidades peruanas, 92 en total, sólo 36 son del Estado, mientras el resto pertenecen a la gestión privada.

Según cifras de la Asamblea Nacional de Rectores (ANR), en el año 2006, alrededor de 597.760 estudiantes circulaban por las universidades peruanas. De este total, 290.516 (48,6 %) estudiaban en universidades públicas y 307.243 (51,4 %) en privadas.

#### **4.1.1.3. Trabajo**

Es un derecho y un deber sociales, no es un artículo de comercio y exige respeto para quien lo presta debiendo asegurar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, no debe haber distinción entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, edad, religión, doctrina política o condición social. (Enciclopedia jurídica online, 2017)

La participación laboral femenina se ha incrementado en los últimos años, disminuyendo así la brecha de género de 37.4% en el 2004 a 27.8% en el 2012; sin embargo, no se ha tenido el mismo comportamiento en los ingresos percibidos. Por el contrario, la brecha salarial entre hombres y mujeres se incrementó de 39.0% a 46.1% para el período 2004-2012 (INEI).

La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno cotidiano y universal. Se produce una discriminación cada vez que se rechaza o escoge a un trabajador por razón del color de su piel, cada vez que se niega un puesto en el consejo de administración a una directora competente o que se le atribuye un sueldo inferior al de un colega con la misma productividad. Asimismo, se comete una discriminación cada vez que se exige una prueba de embarazo para considerar la candidatura de una mujer, o cuando se despide a un minero porque es o se cree que es seropositivo. Finalmente, también se incurre en una Conducta discriminatoria cada vez que se deniega una licencia comercial a un empresario por razón de sus creencias religiosas o cuando se exige a una mujer para concederle un préstamo bancario que obtenga el permiso de su marido.

La discriminación en el empleo y la ocupación reviste diversas formas y se produce en todo tipo de entornos laborales. Pero toda discriminación presenta una característica común: supone

dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de la igualdad de oportunidades y de trato. Dicho de otro modo, la discriminación provoca desigualdades y las consolida. La libertad del ser humano para desarrollar sus competencias, amén de elegir y cumplir sus aspiraciones profesionales y personales, se ve restringida de salida, sin tener en cuenta las aptitudes. No pueden desarrollarse las cualificaciones ni las competencias, el trabajo no resulta gratificante y se impone un sentimiento de humillación, frustración e impotencia.

También la sociedad en general se ve profundamente afectada. El desperdicio de talento y de recursos humanos repercute negativamente sobre la productividad, la competitividad y la economía; se acentúan las desigualdades socioeconómicas, se deterioran la cohesión social y la solidaridad, y la estabilidad política se ve amenazada.

La erradicación de la discriminación laboral es indispensable para lograr la justicia social, la cual constituye un elemento esencial del mandato de la OIT. Se trata de uno de los puntales del concepto de trabajo decente para todos los hombres y mujeres, que a su vez se basa en la igualdad de oportunidades para cuantos trabajan o buscan un empleo y un sustento, ya sea como obreros, como empleadores o como trabajadores por cuenta propia, tanto en la economía formal como en la informal. La eliminación de la discriminación forma indisolublemente parte de cualquier estrategia viable de lucha contra la pobreza y de desarrollo económico sostenible. (Oficina internacional del trabajo Ginebra, 2003)

#### **4.1.1.3.1. Ocupación**

Según el listado que elaboró la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL), enfermería, contabilidad y finanzas, y administración de empresas lideraría el listado. Concentrando a más de 747.000 mujeres.

"Hay mucha demanda en el tema de servicios, de enfermería, temas ligados a aspectos de marketing, de informática, donde las competencias de las mujeres hacen una buena articulación", afirma.

En esa línea, los centros de empleo asesoran a las mujeres para insertarlas en el mercado laboral, a través de la certificación de sus competencias laborales. Una de sus competencias sería la capacidad multitarea que tienen las mujeres, que "las hace más empleables".

"En el área del servicio, donde las habilidades blandas destacan, las mujeres marcan una tendencia para brindar un servicio integral", agrega.

De otro lado manifestó que la brecha entre hombres y mujeres ha ido creciendo ligeramente, de un 26% a un 28%. Esto respondería a aspectos que tienen que ver con una discriminación no abierta. "Algunos dicen si esa persona quiere el empleo, pero va a tener espacios de empleo donde no va a estar produciendo, eso justificaría una remuneración menor", agrega.

Sobre la cantidad de mujeres que cuentan con estudios superiores, indicó que cerca del 30% de las mujeres tiene una formación técnica o universitaria. Algo que resaltó Obreros es que las mujeres representan la mayor cantidad de personas que egresa de la universidad. (El Comercio, 2017)

#### **4.1.1.3.2. Paga equitativa**

El informe anual de la mujer elaborado por el MTPE para el año 2008, analizó la situación de la mujer en el Mercado Laboral Peruano haciendo uso de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2006-2008. En base a la metodología de Oaxaca y Blinder, el modelo estimado por mínimos cuadrados utilizó ecuaciones de ingreso laboral mincerianas para ambos géneros, cuyos factores determinantes eran los años de escolaridad, los años de experiencia al cuadrado en su última ocupación, variables ficticias relacionadas a la zona habitada (urbano o rural), la lengua materna y la tenencia de una enfermedad crónica. Se llegó a la conclusión de que existe una persistencia de la discriminación salarial en casi todos los grupos ocupacionales originando una brecha promedio de 248, 260 y 349 soles para los años 2006, 2007 y 2008 respectivamente.

Un similar informe realizado a nivel de grupo ocupacional en el año 2009 por el mismo organismo estatal, revela que las ocupaciones con bajas diferencias en los ingresos y baja discriminación según género son las de empleados de oficina; profesionales, técnicos y ocupaciones afines; y gerentes, administradores y funcionarios, Es decir, aquellas ocupaciones con mayor calificación de la mano de obra se remuneran de manera más equitativa entre hombres y mujeres, y por tanto, las ocupaciones en lo que más se discrimina según género son las de menor calificación de mano de obra, como es el caso de artesanos y operarios; mineros y canteros; y conductores (MINTRA, 2016)



#### **4.1.1.3.3. Discriminación**

Discriminar en el empleo y la ocupación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate. La discriminación coarta la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran. Merma las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades, y para ser remunerados en función de sus méritos. La discriminación en el trabajo genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo y coloca en una situación de desventaja a los miembros de determinados colectivos.

Más que los hechos objetivos, la percepción de las aptitudes y actitudes atribuidas a los miembros de un colectivo determinado puede provocar discriminación en el lugar de trabajo y en el mercado del empleo. Las características personales que suscitan conductas discriminatorias son muy variadas y se han ido multiplicando con el tiempo. (Oficina internacional del trabajo Ginebra, 2003)

#### **4.1.1.3.4. Igualdad de oportunidades**

Para la posición de igualdad de oportunidades, la justicia social se basa en la libertad individual y se logra mediante la igualdad de acceso a la educación.

Si retomamos la posición de igualdad de oportunidades, veremos que, tal y como se ha denunciado, este modelo no resuelve el problema de cómo integrar los valores considerados tradicionalmente femeninos y que de hecho continúan subsistiendo, pero interiorizados sólo por las niñas y las mujeres. Se parte de la libertad individual para el diseño y la opción por un proyecto de vida, y no hay cuestionamiento sobre la estructura masculina en la que están insertas las mujeres.

En efecto, no se puede dar lo mismo a quienes ancestralmente han sido socializadas para la subordinación y la marginación, por lo que se necesitan políticas especialmente diseñadas para superar esta situación, que a su vez garanticen el acceso de las mujeres y los hombres a un conjunto de saberes, habilidades y destrezas que les permitan estar en mejores y más iguales condiciones de vida. Es la equidad, por tanto, la política que se debe impulsar en la educación.

Ésta contiene la dimensión ética de promover la justicia social, ofreciendo a cada quien lo que le corresponde de acuerdo con su condición personal, familiar y social. (Araya, 2002)

En este sentido, la equidad contiene el planteamiento aristotélico acerca de que la igualdad debe ser para los iguales y la desigualdad para los desiguales (libro V de la *Ética nicomaquea*), pues como el estagirita lo advierte: “Si las personas no son iguales, no tendrán cosas iguales. De aquí los pleitos y las reclamaciones cuando los iguales tienen y reciben porciones no iguales, o los no iguales porciones iguales... Lo justo es algo proporcional”. (Aristóteles, 1967: 61-63)

#### **4.1.1.4. Toma de decisiones**

Las organizaciones y movimientos de mujeres han tenido en la historia un papel preponderante en la lucha por los derechos de todas las mujeres, los pueblos; la visibilidad estadística, los aportes en la transformación de las políticas públicas y han mantenido la vigencia de los derechos humanos.

En este contexto, se plantearon los siguientes desafíos:

- Mayor inversión en el empoderamiento y el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres indígenas, jóvenes y niñas, del ámbito rural, comunitario y urbano.
- Mayor capacitación y acompañamiento a mujeres autoridades, para demostrar calidad en la gestión.
- La incorporación de la perspectiva de género, la de interculturalidad y generacional en los partidos políticos, en sus estatutos, reglamento y programas.
- Lucha frontal contra todas las formas de racismo y discriminación, con políticas públicas que inculquen convivencias interculturales y respeto a la diferencia.
- Trascender de la democracia representativa a la participativa, énfasis en la formación ciudadana desde los niveles escolares.
- La reforma de los partidos políticos, funcionamiento, transparencia en sus elecciones internas.

Finalizando este espacio, Sergia Galván expresó que “se requiere de una sólida alianza de los mecanismos nacionales de la mujer y las mujeres de los partidos políticos con el movimiento feminista para poder avanzar hacia políticas paritarias y de igualdad”.

Mientras que Tania Pariona, culminó su ponencia dejando en claro que “no podemos hablar de una Agenda de Desarrollo Sostenible al 2030, si no incluimos a los pueblos indígenas y mujeres como actores políticos capaces de transformar sus realidades y la de su País”. (Universia, 2016)

#### **4.1.1.4.1. Nivel de participación**

En principio se puede definir la participación como "toda forma de gestión de la producción o de la empresa en la cual toman parte o están asociados los trabajadores de base". Ahora bien, puesto que las relaciones laborales se caracterizan por ser relaciones de desigualdad, la participación en la empresa implica siempre un problema de poder y, por tanto, se define en la práctica por conflictos de intereses: "Dado que la participación no puede ser separada de los problemas de poder, de autoridad, de legitimidad y de control, es inevitable que comporte un aspecto político".

Participación organizacional: son actividades colectivas de recogida y tratamiento de información al objeto de preparar o tomar micro-decisiones. Es una participación directa, sin mediaciones y ejercida diariamente. Suele restringirse a cuestiones relacionadas con una tarea concreta y no tiene fuerza de ley. Puede adoptar dos modalidades: - dispositivos participativos: reuniones organizadas a intervalos periódicos, más o menos institucionalizadas, bien como estructuras permanentes ("en frío") o para tratar problemas específicos en un momento dado ("en caliente"); - participación integrada: no referida a procedimientos instituidos sino a la práctica de proponer y debatir iniciativas en el funcionamiento cotidiano de la empresa.

Para Robirosa y otros (1990) la participación real de las personas en las decisiones que afectan su vida cotidiana, supone, además, el reconocimiento de otras necesidades asociadas que son a su vez condición y resultante de un proceso participativo:

- Acceder a la información
- Opinar o ser consultado
- Hacer propuestas
- Decidir
- Actuar

(Barrientos, 2015)



#### **4.1.1.4.2. Participación en el hogar**

Uno de los primeros estudios que analizó la toma de decisiones en el hogar fue el de Blood y Wolfe (1960), sobre el empleo que debía aceptar el esposo, la compra de un automóvil y un seguro de vida. Uno más reciente, de Mackinson y Magaray (1993), sobre hogares australianos con doble ingreso, muestra que las mujeres con empleo de tiempo completo tienen más influencia en la toma de decisiones que las mujeres con empleo de medio tiempo o sin empleo. Otros estudios, como los de Blumstein y Schwartz (1983), England y Kilbourne (1990) y Scanzoni (1979), concluyen que en promedio los esposos tienen más poder de decisión que las esposas, en particular si la esposa no está empleada fuera del hogar.

La gran mayoría de los estudios sobre la toma de decisiones de los hogares se han hecho en países desarrollados. Últimamente se han emprendido estudios de carácter similar en los países en desarrollo. El trabajo de Ramu (1988), sobre hogares urbanos de la India con ingreso doble y único, encontró que la mujer tiene más poder de decisión cuando aporta al matrimonio más recursos en términos de educación, ingresos y estatus ocupacional; y que las familias educadas toman más decisiones conjuntas, particularmente en materia de empleo, educación y bienestar de los hijos. (Lawrence y Mancini, 2017)

#### **4.1.1.4.3. Participación en la comunidad**

Según el diccionario “Participación” significa tomar parte, e incluye un componente activo, intervenir en algún asunto en el entorno de un individuo o colectivo. Para delimitar más la participación se remite a la información ofrecida por Fernando Pindado, que usa el término en el sentido de tomar parte en la gestión de la cosa pública para intervenir en ella y estar interesado o preocupado por ella. El entorno es entonces el espacio público y político. Joan Font e Ismael Blanco, ofrecen otra definición muy completa: “Participación es cualquier actividad dirigida a influir directa o indirectamente en las políticas”. La participación puede consistir en cualquier tipo de actividad. En unos casos influimos en quienes tomarán las decisiones y en otros en qué decisiones se tienen que tomar. Por lo tanto, los destinatarios directos pueden ser tanto los políticos como los otros ciudadanos, y muy a menudo los dos grupos a la vez. La participación es un instrumento para conseguir algo, pero la participación tiene esta voluntad de influir en la realidad. (Petit, 2005)

#### 4.1.1.5. Familia

Los cambios más importantes que ha atravesado la familia están relacionados con el género. Hoy se entiende de diferente manera el papel de la mujer en la casa y en el trabajo, y se ha sometido a revisión el constructor de mujer y madre. Se ha roto con los principios defendidos por la psiquiatría, que aun bien entrada la segunda mitad del siglo XX, responsabilizaba a la madre del equilibrio afectivo del niño, atribuyéndole, en solitario, la responsabilidad educativa, y unido a lo anterior, un cambio profundo de mentalidad y de valores.

El reconocimiento de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres ha sido posible gracias a: Los principios de la democracia liberal, que proporcionaron la ideología propulsora para las mujeres de Gran Bretaña y los países de su influencia y E.E.U.U. El socialismo marxista, con la afirmación de Marx de que el progreso social debía medirse por la posición social del sexo femenino. El aumento del nivel cultural de la sociedad. Al esfuerzo de muchos movimientos feministas y de muchas mujeres, que lucharon por lograr metas personales, consiguiendo la misma eficacia que el hombre; y todo ello unido a una exaltación de la personalidad de la mujer, y al fuerte derecho sentido por ella, de lograr su libertad y realización personal de una forma distinta a la aceptada tradicionalmente, Influye también la vida industrial urbana, que modifica el hogar: (la lavadora, platos pre-cocinados, etc.) (Valdivia, 2008)

Las familias deben atender a las distintas fuentes de influencia en cuestión de género:

- La propia familia. Los niños y niñas observan cómo se comportan sus padres y madres y reproducen lo que ven.
- El entorno. Familia extensa, grupo de iguales, profesorado, juegos...
- Los medios de comunicación. TV, radio, cine,...

Hay que tener en cuenta que el ser humano imita por naturaleza, por tanto, los hijos e hijas reproducen los roles que están reflejados en sus padres y madres. Por ello, otro punto dentro de la familia a la hora de educar a los hijos e hijas es la importancia de que vean que los adultos comparten responsabilidades y que no hay diferenciación entre ellos y ellas.

Es en el hogar donde se aprenden las pautas básicas de lo que significa ser niño o niña, hombre o mujer, asumiendo roles que probablemente desempeñarán en su vida adulta. (ETXADI, 2015)

El UNICEF reconoce que la discriminación de las niñas arraiga desde muy temprano en la estructura social de la familia y la comunidad. Para lograr la igualdad entre los géneros, niños y niñas deberían de practicar la igualdad de derechos y compartir responsabilidades desde una edad temprana. No obstante, estas prácticas a menudo entran en conflicto con los valores sociales y las normas culturales, por lo que habrán de analizarse con detenimiento en el contexto de la comunidad. (UNICEF, 2003)

#### **4.1.1.5.1. Estereotipos de género**

Los estereotipos de género se transmiten culturalmente, se aprenden y se incorporan a nuestros conocimientos. Así, desde el nacimiento aprendemos a comportarnos según el género al que pertenezcamos con el fin de ser aceptados por nuestros padres y madres, familiares, amistades, es decir, por la sociedad. (ETXADI, 2015)

Otro aspecto importante que influye en la construcción de tipificaciones de género en la familia es la manera en que los padres interactúan con sus hijos imponiéndoles juegos acordes a su sexo.

Un ejemplo de ello son los juegos de niñas donde siempre se ha establecido la relación con ser madre y a la realización de los quehaceres domésticos, siendo educadas para que se dediquen al mundo privado como es la casa, la protección y la familia.

En el caso de los hombres los juegos y cuentos tienen que ver con el mandato que la sociedad les impone, la guerra, la razón, la técnica y el mundo de lo público. (Google site)

#### **4.1.1.5.2. Equilibrio vida familiar y laboral**

Se ha observado que existe una tendencia considerable hacia una opinión positiva sobre el reparto justo en las tareas domésticas, pero que en la ejecución de estas opiniones en conductas concretas de corresponsabilidad familiar, distan considerablemente, ya que el cambio se ha observado en las actitudes de las personas pero no en sus conductas de manera significativa (Olavarría 2004; Rodríguez, Peña, y Torío, 2010). Gran parte de los hombres que deciden insertarse en el trabajo del hogar, muestran conductas con intenciones de cooperar con las tareas que ejecuta la mujer. Sin embargo, esta intención de cooperación o colaboración aún se encuentra distante a un reparto equitativo, manifestándose una congruencia entre intención y conducta -con una mayor prevalencia-, en jóvenes y en hombres con parejas con ejercicio laboral fuera del hogar (Torío, Rodríguez, Fernández, & Molina, 2010). Olavarría señala que los hombres declaran querer



involucrarse, en alguna medida, en la crianza de los hijos cualquiera sea su condición social y edad; sin embargo, en la reproducción doméstica de la vida cotidiana –que incluye actividades como bañar, alimentar, cocinar para niños- “se sienten extraños y consideran que es un ámbito ajeno, salvo en aquellas actividades que reafirman la masculinidad dominante” como los arreglos de la vivienda, los trámites fuera del hogar y algunos aspectos del presupuesto familiar.

En el mundo contemporáneo existe una creencia social marcada, aunque con ciertas modificaciones en el último tiempo, en virtud de que el hombre es quien debe hacerse cargo de las labores de soporte económico de la familia y trabajar fuera del hogar, mientras que a la mujer se le considera con labores más orientadas al cuidado del hogar y de los hijos, lo cual determina los patrones de comportamiento familiar (Maganto, Etxeberría & Porcel, 2010).

Desde el punto de vista de los recursos, la incorporación de la mujer al mercado laboral ha ido más rápido que la adopción de mayores responsabilidades de los varones en el trabajo no remunerado, afectando la disponibilidad de tiempo de las mujeres. Así, hoy en día las mujeres se han incorporado al sistema laboral, aportando económicamente al hogar y realizando una doble jornada, ya que continúan siendo responsables de la mayor parte del trabajo doméstico, aun cuando están empleadas y pasan la mayor parte de su tiempo fuera del hogar. Esta sobrecarga de responsabilidades que asume la mujer ya sea en el trabajo doméstico o en el remunerado, además de la dificultad para compatibilizar la vida profesional y la familiar, puede tener efectos negativos, dañando su salud y en algunos casos afectando su desarrollo familiar y laboral (Artázcoz, Borrell, Rohlf, Beni, Moncada, Benach, 2001).

Tanto hombres como mujeres realizan tareas domésticas, pero la forma en que éstas se negocian refleja la persistencia del dualismo de género. Esto se debe a la fuerza de los patrones tradicionales, ya que el trabajo doméstico tiene un significado totalmente distinto para cada persona y que en muchas ocasiones condicionaría la negociación sobre el reparto. De este modo, las discusiones y los conflictos que se generan por la diferente visión de este tema, se puede resumir en que para las mujeres las responsabilidades domésticas son prioritarias, mientras que los varones, aunque participen, son conscientes, y lo asumen, de que desempeñan un papel secundario. A pesar de esto, los hombres argumentan que son las mujeres a las que les cuesta delegar y que son muy exigentes en cuanto al nivel de desempeño doméstico. Sin embargo, ellas

expresan su disconformidad por la escasa participación de sus parejas (Rodríguez, Peña y Torió, 2010; Olavarría, 2004).

#### **4.1.1.5.3. Maternidad**

La maternidad se presenta como el mayor hándicap para lograr la igualdad real, que las mujeres ven como su carrera profesional se “frena” cuando son madres y sabemos bien que esto tiene importantes consecuencias, no sólo para la carrera profesional de las mujeres, sino que afecta a todas las facetas de su vida e influye en su nivel económico presente y futuro. (Imf-formacion, 2015)

Un embarazo es más que la gestación de un nuevo ser: implica poner en juego y repensar diversos aspectos de la vida de la mujer gestante, implica tomar decisiones, repensarse como sujeto y la posibilidad no sólo de parir otro ser, sino de ejercer la maternidad y, con ello, las necesidades físicas, sociales, afectivas, emocionales y económicas de ese otro ser humano que tendrá que cubrir durante una buena parte de su vida.

El ejercicio de la maternidad está en función de la cultura y el contexto social. Las formas y el sentido de ser madre y ejercer o no la maternidad son pruebas de que los imaginarios colectivos no han sido iguales a largo de la historia de la humanidad. Como función social, se puede observar cómo un hecho estrictamente biológico, se le han atribuido cargas sociales y culturales que también se han naturalizado y asignado a las mujeres; a ellas se les ha atribuido el cuidado, alimentación, protección y educación de la prole. (De Dios, 2014)

## 5. Antecedentes

**Fernandez Sikic, M. (2015). “Mercado laboral, análisis comparativo brechas género – ingreso en el departamento de Arequipa durante el periodo 2008 – 2013. Arequipa 2015”. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María). Recuperado de: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/2024>**

### Resumen

El presente trabajo de investigación estudia la evolución y comportamiento de las brechas por género respecto a indicadores del mercado laboral en la Región Arequipa durante el periodo 2008 – 2013. Se inicia delimitando las principales características de la investigación como son los objetivos, justificación, variables y su operacionalización, antecedentes e hipótesis. El objetivo general es Realizar un análisis de las brechas género – ingreso el cual determine la situación de mujeres y varones en el Mercado Laboral del departamento de Arequipa durante el periodo 2008 – 2013, para lo cual se analizó la base de datos correspondiente a la Encuesta Nacional de Hogares recodificada por la Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú desde el año 2008 hasta el año 2013, la misma que recodifica la Encuesta Original del INEI, para obtener datos más precisos sobre la oferta de empleo. Ahora bien luego de concretar la investigación, se tiene que para el año 2013 en comparación con el 2008, existen más personas que participan activamente (PEA) del mercado laboral, ya sea buscando trabajo o trabajando. Sin embargo realizando el análisis por sexo, los varones son los que muestran mayor participación que las mujeres llegando en el 2013 al 54.7%. Por otro lado, evaluando la PEAO, se tiene que los varones han disminuido su participación en un 1.1%, paralelamente las mujeres incrementaron en 1.1%, lo que demuestra que las mujeres han incrementado su inserción dentro del mercado laboral de una manera directa, recordemos que la PEAO son las personas que se encuentran trabajando. En cuanto a la PEA Desocupada, aún existen alarmantes resultados, para el año 2013 la tasa de desempleo incremento 5.3% habiendo mayor cantidad de mujeres desempleadas que varones, 53.1% frente a 46.9% respectivamente, de una manera similar sucede con la PEA Inactiva, para el año 2008 más de la cuarta parte de la PET se declara inactiva (30.9%) de las cuales el 64.9% fueron mujeres. Sin embargo para el 2013 la PEA Inactiva redujo 3.3 puntos porcentuales, a pesar de ello las mujeres mantienen el porcentaje mencionado. Finalmente respecto a la evolución de ingresos promedio mensuales percibidos tanto



por mujeres y varones, se registró que estos han incrementado de manera progresiva para ambos sexos. De igual manera, al analizar las brechas salariales por género, estas vienen acortándose, sin embargo, aún persisten mayores ingresos en varones (para el 2008 S/. 637 más que las mujeres; para el 2013 S/. 316), es importante recalcar que el nivel de ingresos percibidos tiene relación directa con el nivel de educación culminado. La brecha más alta se encuentra en el nivel educación Superior Universitaria.



**Mackenzie Gutiérrez, V. (2016). Comunicación, Género y Profesión: La incidencia de mujeres sobre varones en la especialidad de “Comunicación para el Desarrollo” en la Pontificia Universidad Católica del Perú. (Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7188>**

#### Resumen

El propósito de esta investigación es averiguar en qué medida los mensajes comunicativos que construyen la percepción de género respecto a lo femenino sobre la carrera de Comunicación para el Desarrollo en la Pontificia Universidad Católica del Perú puede o no afectarla, circunscribiéndola fundamentalmente al ámbito de “lo femenino”, otorgándole ciertas características que la convierten en una profesión propia de las mujeres y no de los hombres. La Comunicación para el Desarrollo es una carrera joven en el Perú, sin embargo, no escapa de la problemática de otras carreras como son las percepciones sociales que se tiene sobre ésta. Varias veces sucede que dichas percepciones están asociadas a problemáticas más profundas, por ejemplo la percepción de género en la sociedad. Dentro de las percepciones, están detrás una serie de mensajes y construcción de imagen y estereotipo que puede llevar a una carrera tan prometedora a verse afectada en temas de equidad. Para este tema se analiza los testimonios de los estudiantes, egresados y profesores, así como las relaciones de género actuales que conllevan a que una carrera tenga una percepción particular, es decir, se investiga el componente comunicativo del género y la profesión.

**Aguilar Saldaña, Z., & Echevarría Palomino, A. (2011). El enfoque de equidad de género en la gestión de riesgo de desastres. (Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/883>**

#### Resumen

La presente investigación muestra la forma en la que las organizaciones humanitarias aplican en la actualidad el enfoque de equidad de género en la gestión de riesgo de desastres. Para ello, primero se analiza lo que significa para las organizaciones humanitarias incorporar el enfoque de género en dicha gestión y las razones que las conducen a hacerlo. Luego se procede a determinar las herramientas, buenas prácticas y recursos que utilizan las organizaciones para aplicar el enfoque de equidad de género y finalmente se culmina al conocer los retos que deben afrontar las organizaciones humanitarias para la incorporación del enfoque de género en los proyectos relacionados a la gestión de riesgo de desastres.

En relación al significado del enfoque de equidad de género se encontró que en la actualidad, las organizaciones humanitarias, a través de su experiencia han desarrollado diferentes percepciones acerca de lo que significa incorporar el enfoque de equidad de género en la gestión de riesgo de desastres, no obstante existen algunas coincidencias; dado que dichas percepciones se vinculan principalmente con la desagregación de datos por sexo, con brindar igualdad de condiciones para hombres y mujeres o con el incremento del empoderamiento de las mujeres. Es importante mencionar que no existe una relación directa entre lo que se recomienda bibliográficamente como concepto y lo que se entiende en la práctica, dado que el concepto debería relacionarse mínimamente en los siguientes aspectos: reconocer e identificar las situaciones de desigualdad existentes antes de la intervención, reconocer que los hombres y mujeres tienen diferentes, capacidades, conocimientos, necesidades e intereses; y aplicar un trato diferencial para hombres y mujeres con la finalidad de lograr relaciones más equitativas y una transformación de las identidades de género.

Ahora bien, respecto a las herramientas, buenas prácticas y recursos que utilizan en la actualidad las organizaciones para aplicar el enfoque de equidad de género, se encuentra que las organizaciones humanitarias hacen lo posible por tomar en cuenta las recomendaciones bibliográficas para la incorporación del enfoque de equidad de género en cada etapa del ciclo de los proyectos; sin embargo dicha bibliografía es insuficiente para una adecuada incorporación del



enfoque. Por lo que se sugiere que las mismas continúen la búsqueda o creación de herramientas más concretas, en relación a las etapas del ciclo de los proyectos, para que la incorporación o medición de los aspectos de género sea más entendible y su vez más objetiva.

Finalmente, las principales limitantes que identifican las organizaciones, para incorporar el enfoque de equidad de género en la gestión de riesgo de desastres son los problemas con la población y la poca aceptación que existe en relación al tema de género en las organizaciones públicas y otro tipo de organizaciones. Ante lo cual, se sugiere que dichas limitantes deben ser vistas como un reto y una oportunidad para las organizaciones humanitarias de mejorar sus intervenciones.





**CAPÍTULO II**  
**PLANTEAMIENTO OPERACIONAL**

## II. Planteamiento operacional

### 1. Técnicas e instrumentos

#### 1.1. Técnica

La técnica utilizada para la recopilación de datos es la Encuesta.

#### 1.2. Instrumento de recolección de datos

Se formuló un cuestionario de preguntas, el mismo que se desarrollará de manera específica y exclusiva para el propósito de la presente investigación. (Ver Anexo 1)

### 2. Campo de verificación

#### 2.1. Ámbito de localización

El ámbito donde tendrá lugar la presente investigación será la zona metropolitana de la provincia de Arequipa. El área metropolitana según el INEI abarca los siguientes distritos:

- Arequipa
- Alto Selva Alegre
- Cayma
- Cerro Colorado
- Characato
- Jacobo Hunter
- José Luís Bustamante y Rivero
- Mariano Melgar
- Miraflores
- Paucarpata
- Sabandía
- Sachaca
- Socabaya
- Tiabaya
- Uchumayo
- Yanahuara



- Yura
- Mollebaya
- Quequeña

## 2.2. Unidades de estudios

### 2.2.1. Universo

El universo con el que se trabajará está constituido por la población femenina de Arequipa, 400 000 mujeres aproximadamente, entre las edades de 18 y 60 años. (INEI, 2009)

### 2.2.2. Muestra

La muestra es aleatoria simple y consta de un total de 384 unidades de estudio, conforme al margen de error a considerar que es del 5%, equivalente al 95% de nivel de confianza.

Distritos metropolitanos	Población -2007	Porcentaje	Personas a entrevistar
Arequipa	61.591	7.48	29
Alto Selva	72.696	8.83	34
Cayma	74.776	9.09	35
Cerro Colorado	113.171	13.75	53
Characato	6.726	0.81	3
Jacobo Hunter	46.092	5.6	21
José Bustamante	76.41	9.29	36
Mariano Melgar	52.144	6.33	24
Miraflores	50.704	6.16	24
Paucarpata	120.446	14.64	56
Sabandía	3.699	0.44	2
Sachaca	17.537	2.13	8
Socabaya	59.671	7.25	28
Tiabaya	14.677	1.78	7
Uchumayo	10.672	1.29	5
Yanahuara	22.89	2.78	11
Yura	16.02	1.94	7
Mollebaya	1.41	0.17	1
Quequeña	1.21	0.14	0
<b>Total</b>	<b>822.4792</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>

### 3. Estrategias de recolección de la información

#### 3.1. Criterios y procedimientos de recolección de datos

Se tuvo en cuenta las siguientes pautas y procedimientos de recabación de información para la aplicación del instrumento:

- Fijar un cronograma para la aplicación del instrumento de acuerdo a la cantidad de unidades de estudio que se tiene en la muestra y su distribución geográfica.
- Capacitación de personal de apoyo para la aplicación del instrumento final.
- Utilización de una pregunta filtro: edad.
- Antes de la aplicación de dicho instrumento, se hizo una validación utilizando una prueba piloto en un grupo de 30 mujeres.
- Después de validado, se aplicó el instrumento con carácter anónimo.
- Se comprobó el completo llenado de datos para dar por concluida la encuesta.

#### 3.2. Procesamiento de la información

Una vez aplicado el instrumento se derivó a la tabulación de los datos obtenidos, y se procedió a la sistematización en Excel, de donde se elaboraron los gráficos y tablas que nos permitieron desarrollar la interpretación de datos.

### 4. Cronograma

MES	OCT				NOV				DIC				ENE				FEB				MAR				ABR			
ACTIVIDAD	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración del proyecto de tesis																												
Presentación y evaluación del proyecto de tesis																												
Recolección de datos																												
Procesamiento de datos																												
Elaboración del borrador de la tesis																												
Aprobación del trabajo de tesis																												
Sustentación del trabajo de tesis																												
Corrección final y entrega																												



**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**



## RESULTADOS

CUADRO N° 01

### GRUPOS ETAREOS

ALTERNATIVAS	<i>f</i>	%
18 – 30	123	32
31 – 40	114	30
41 – 50	67	17
51 – 60	80	21
<b>TOTAL</b>	<b>384</b>	<b>100</b>

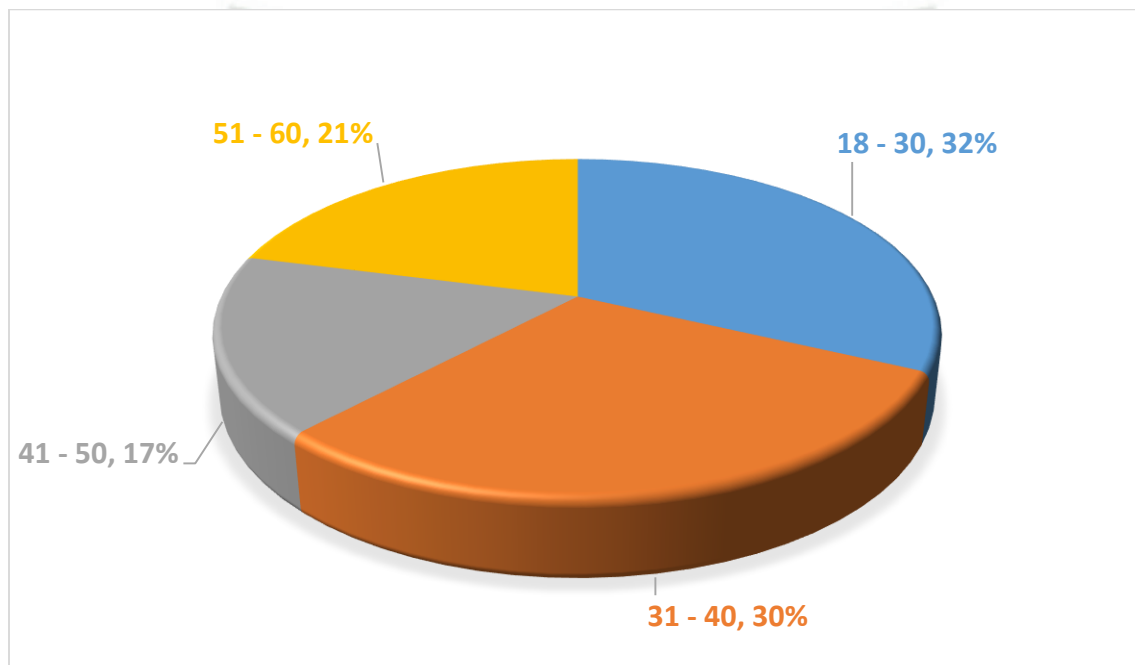
FUENTE: Elaboración propia.

A la pregunta sobre el grupo etario al que pertenecen, del total de la población encuestada, 32% indicó que pertenece al grupo de entre 18 y 30, el 30% que es parte del grupo de entre 31 a 40 años. Entre los 51 y 60 años tenemos un total del 21% y finalmente tenemos 17% que pertenecen al grupo de 51 a 60.

Analizando los resultados, podemos observar que más de la tercera parte de nuestra muestra son mujeres menores de treinta años, y el grupo con menor número de encuestadas es el de entre 41 y 50.

GRÁFICO N° 01

GRUPOS ETAREOS



FUENTE: Elaboración propia.

## CUADRO N° 02

## CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE EQUIDAD

ALTERNATIVAS	<i>om</i>	%
Derechos humanos básicos	114	20
Ámbito laboral	97	17
Ámbito familiar	88	16
Ámbito público y social	87	15
Conozco todos	135	24
No conozco ninguno	48	8

FUENTE: Elaboración propia.

Ante la pregunta: ¿Conoce usted cuáles son sus derechos en la equidad de género?, el análisis de esta primera serie de respuestas muestra que un 24% de las encuestadas dice conocer todos los derechos sobre la equidad de género y un 20% afirma conocer los derechos humanos básicos, el 17% sostiene que conoce dicha normatividad referente al ámbito laboral, el 16% declara conocer la normatividad del ámbito familiar; mientras que el 15% de las encuestadas dice conocer la normatividad existente en el ámbito público y social y sólo el 8% refiere que no conoce ninguno de sus derechos en la equidad de género.

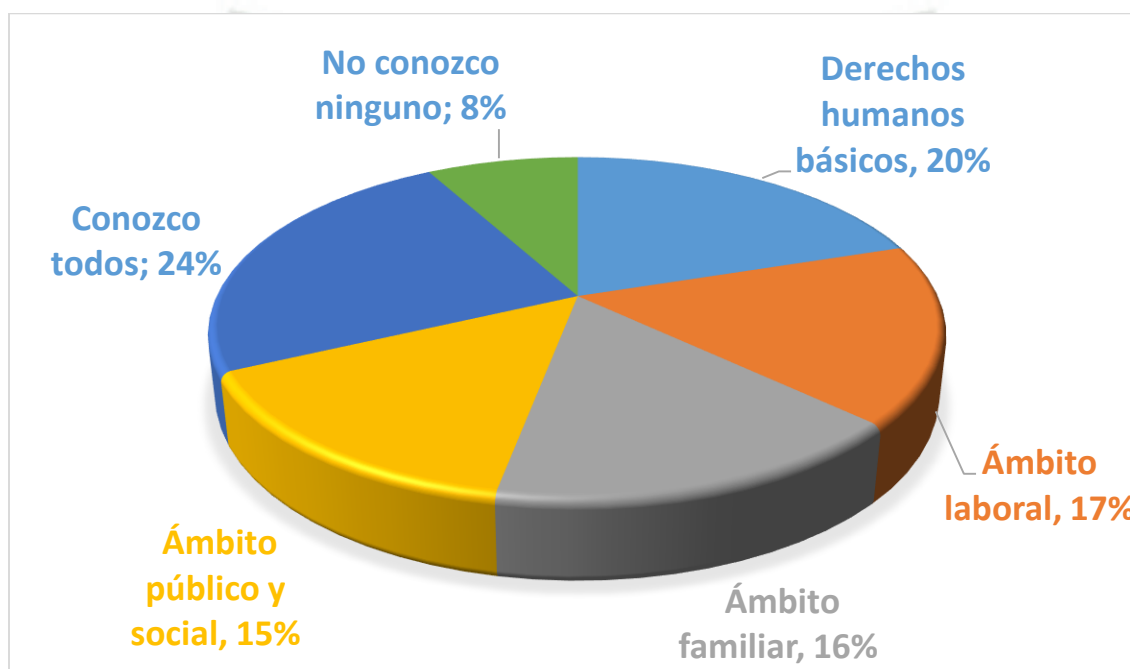
La mayor parte de la muestra afirma tener total o parcial conocimiento de las normas, aunque hay que resaltar que aún una parte, aunque pequeña, desconoce sus derechos por completo, lo que podría llevarlas a ser víctimas de injusticias.

Debemos tomar en cuenta que con una legislación tan frondosa como la que tenemos en nuestro país, lo más probable es que, a excepción de las que sean profesionales en la materia, nuestras entrevistadas que afirman conocer las normas lo hagan solo de forma empírica y superficial y que realmente no sabrían enumerarlos y/o aplicarlos.



GRÁFICO N° 02

CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE EQUIDAD



FUENTE: Elaboración propia

## CUADRO N° 03

## CUMPLIMIENTO DE DERECHOS DE LA EQUIDAD

ALTERNATIVAS	<i>f</i>	%
Si	123	32
No	153	40
No sabe, no opina	108	28
<b>TOTAL</b>	<b>384</b>	<b>100</b>

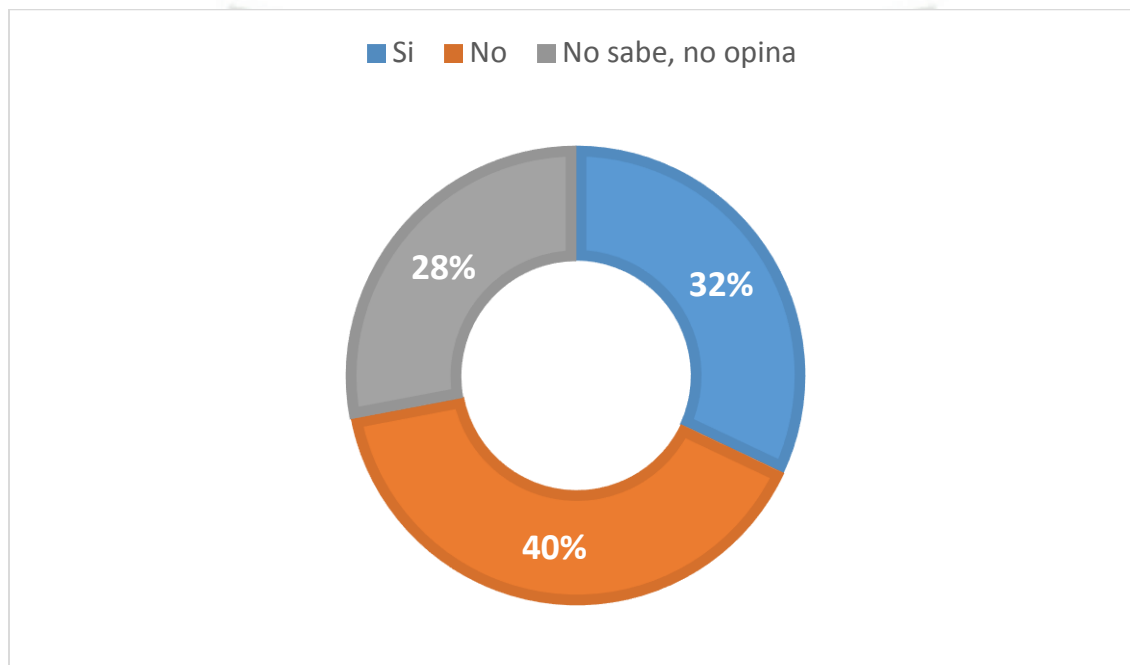
FUENTE: Elaboración propia

A la pregunta: ¿Considera usted que se cumplen dichos derechos? Los resultados obtenidos nos muestran que en primer lugar con un 40% tenemos a los que afirman que dichos derechos en la equidad de género NO se cumplen, luego tenemos a las que por su parte afirman que SI, con un 32%; mientras que un 28% no sabe ni opina al respecto.

Esto ratificaría nuestro planteamiento anterior de que el conocimiento de la legislación vigente en temas de equidad de género es solo superficial, debido a que, gran número de las entrevistadas no considera que se cumplan los derechos, hecho que podríamos atribuir a que, conociendo las normas, normalmente no reclaman o exigen su cumplimiento.

GRÁFICO N° 03

CUMPLIMIENTO DE DERECHOS DE LA EQUIDAD



FUENTE: Elaboración propia



CUADRO N° 03-A

CUMPLIMIENTO DE DERECHOS DE LA EQUIDAD

ALTERNATIVAS	¿POR QUÉ?	f	F TOTAL	%	% TOTAL
SI	Favorece a las mujeres	27	123	22	100
	Hay más respeto a la mujer	75		61	
	Las mujeres están más instruidas	21		17	
No	No se aplican	42	153	28	100
	No hay equidad	20		13	
	Por discriminación	37		24	
	Por machismo	37		24	
	Por falta de conocimiento	17		11	

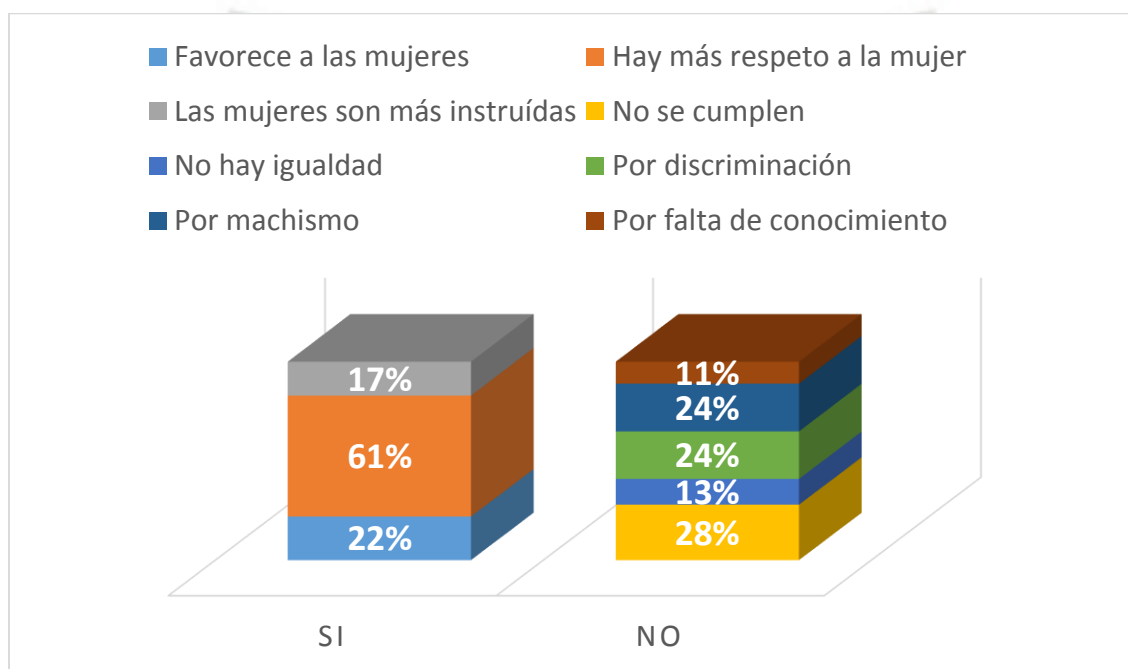
FUENTE: Elaboración propia

De la pregunta anterior se desprende que de las entrevistadas que afirman que SI se ejecutan los derechos en la equidad de género, 61% indica que se debe a que el cumplimiento se ve reflejado en que hay más respeto a la mujer, seguido por el 22% que señala que estas normas favorecen más a las mujeres y por último el 17% piensa es porque las mujeres son más instruidas, conocen sus derechos y los pueden reclamar. Por otro lado tenemos el grupo que sostiene que dichas normas NO se están cumpliendo, liderados por el 28% que afirman que las leyes, si bien existen, no se aplican en todos los casos. Otras razones que dan las entrevistadas son la discriminación y el machismo ambos con 24%, seguidos por el 13% que manifiesta que sigue sin haber equidad en nuestra ciudad y finalmente el 11% sostienen que no se cumplen dichos derechos en la equidad de género por falta de conocimiento.

Las personas que sostienen que no se cumplen las normas son más de la mitad de las que dieron su opinión, en su percepción, a pesar de que el gobierno da legislaciones sobre el tema, sus derechos aún pueden ser vulnerados sin mayores repercusiones para los perpetradores. También preocupante es que haya aun un amplio porcentaje que no quiera o pueda dar su opinión al respecto, posiblemente por falta de conocimiento.

GRÁFICO N° 03-A

CUMPLIMIENTO DE DERECHOS DE LA EQUIDAD



FUENTE: Elaboración propia

## CUADRO N° 04

## LEYES DE EQUIDAD EN EL MATRIMONIO

ALTERNATIVAS	om	%
Cónyuges con responsabilidades iguales	244	23
Derechos iguales independientemente del aporte económico	228	22
Bienes comunes entre los cónyuges	159	15
Gobierno promueve paternidad responsable	99	10
Gobierno promueve maternidad responsable	128	12
Cónyuges pueden disponer de sus bienes propios	185	18

FUENTE: Elaboración propia

De la pregunta: “¿Con cuál de estas afirmaciones está usted de acuerdo?”, en este cuadro tenemos los siguientes resultados, la mayoría de mujeres con un 23% consideran que son iguales a sus cónyuges y por tanto deben tener responsabilidades iguales, seguidas de cerca con un 22% que afirma que estas igualdades no deben verse afectadas por el aporte económico. También tenemos al 18% de encuestadas que están de acuerdo con que los cónyuges pueden disponer de sus bienes propios y al 15% que tiene por cierto que los bienes son comunes entre los cónyuges. Por último, las afirmaciones de que el gobierno promueve la maternidad y paternidad responsable cuentan con un 12% y 10% respectivamente.

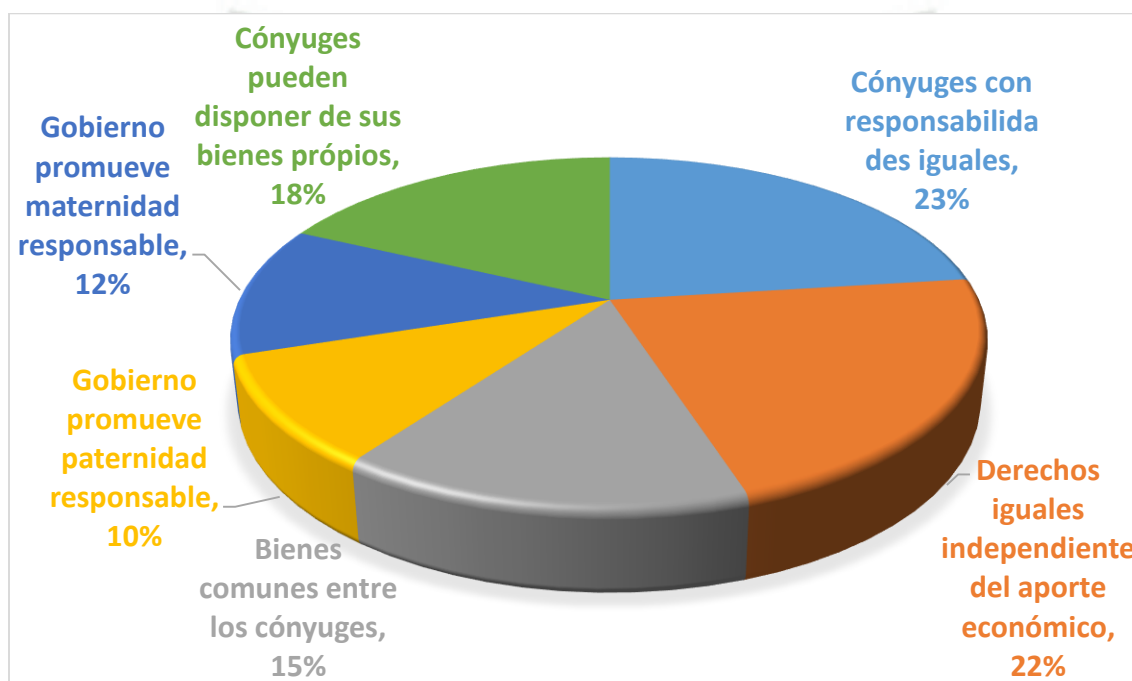
Las respuestas sobre este tema están bastante repartidas entre las seis alternativas que hemos planteado, que se basan en la normatividad vigente, las mismas que destacan la prioridad que establece el sistema en los derechos en las responsabilidades y aportes económicos iguales.

El resto de encuestadas conceden menor credibilidad al sistema en la defensa de los temas relativos a bienes comunes, paternidad y maternidad responsable y bienes propios de los conyuges.



GRÁFICO N° 04

LEYES DE EQUIDAD EN EL MATRIMONIO



FUENTE: Elaboración propia

## CUADRO N°05

## NORMAS INTERNACIONALES

ALTERNATIVAS	om	%
Convención derechos políticos de la mujer	200	21
Declaración universal de derechos humanos	272	28
Protección de la mujer en estados de emergencia	122	13
Convención eliminación discriminación contra la mujer	124	13
Convención para prevenir, erradicar y sancionar violencia mujer	124	13
No conozco ninguna de las anteriores	121	12

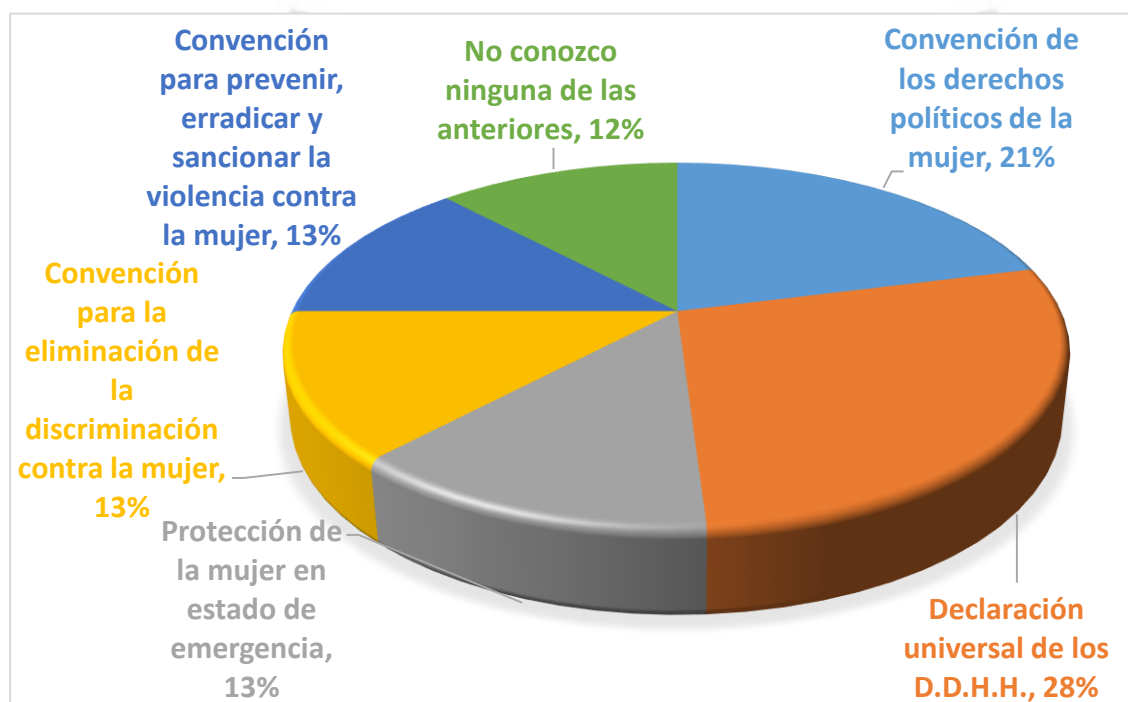
FUENTE: Elaboración propia

En este cuadro podemos apreciar que la mayoría de encuestadas que representan el 28% del total conocen la Declaración Universal de Derechos Humanos, seguidas por el 21% que afirma haber oído sobre la Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer. Con 13% cada una, las encuestadas aseguran conocer la Declaración sobre la protección a la mujer en estados de emergencia, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (C.E.D.M.) y también la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Por último con un 12% tenemos las encuestadas que no conocen ninguna de las normas internacionales anteriormente mencionadas.

Los resultados nos indican que la declaración internacional de los derechos humanos es la más conocida entre las encuestadas, se puede deducir que es debido a que la Organización de las Naciones Unidas promueve la enseñanza de las mismas en los sistemas de educación de los países miembros, pero un pequeño porcentaje sigue sin reconocer ninguna normativa internacional, podemos seguir ratificando, como en el análisis del CUADRO N°3-A que aun parte importante de la muestra no tiene los conocimientos adecuados.

GRÁFICO N° 05

**NORMAS INTERNACIONALES**



FUENTE: Elaboración propia





## CUADRO N° 06

## DERECHOS EN EL ÁMBITO LABORAL

ALTERNATIVAS	om	%
Descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante	285	11
Permiso por lactancia materna	289	11
Descanso semanal	172	6
Feridos no laborables	177	7
Gratificaciones julio y diciembre	285	10
Protección de jornada máxima	108	4
Seguro social	290	11
Sistema pensionario	170	6
Compensación por tiempo de servicios (CTS)	180	7
Jubilación	283	10
Vacaciones	289	11
Indemnización por despido injustificado	172	6

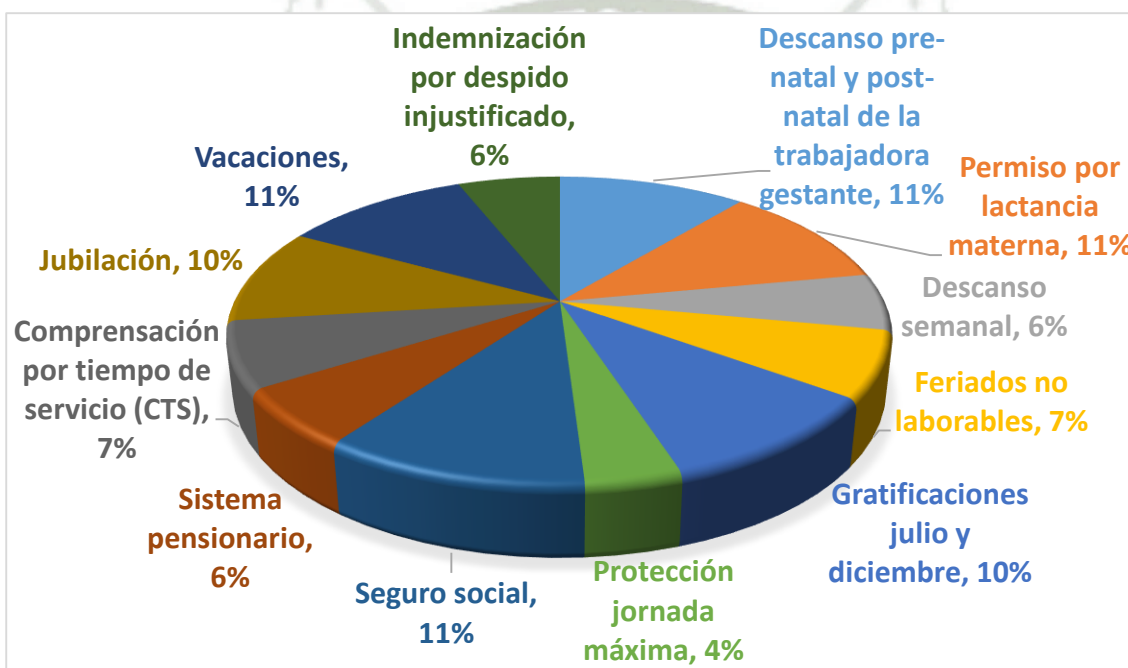
FUENTE: Elaboración propia

Los resultados obtenidos nos permiten apreciar que las encuestadas conocen: el derecho al descanso pre-natal y post-natal, el derecho al permiso por lactancia materna, el seguro social y el derecho a vacaciones, con un 11% cada cual. Con un 10% cada una, tenemos que las mujeres tienen conocimiento de su derecho a gratificación en julio y diciembre y a su jubilación. Con 7% están los feriados no laborables y la compensación por tiempo de servicios (CTS), cada una. Un 6% de las mujeres encuestadas conocen el derecho al descanso semanal, el sistema pensionario y el derecho a la indemnización por despido injustificado. Y por último, con 4% tenemos que no muchas conocen la protección de jornada máxima.

En este caso resulta destacable que la gran mayoría de las respuestas desconocen los derechos que posee la mujer en el ámbito laboral, pues solo una pequeña parte de ellas conocen sus derechos sobre descanso prenatal, permiso por lactancia, seguro social y vacaciones. Hay importantes derechos, como protección de jornada máxima, descanso semanal, sistema pensionario e indemnización por despido injustificado, en los que las trabajadoras están desinformadas, pues en los medios que usan para informarse (radio, televisión, periódicos) solo se discuten los derechos primero mencionados.

GRÁFICO N° 06

DERECHOS EN EL ÁMBITO LABORAL



FUENTE: Elaboración propia

## CUADRO N° 07

## ACCESO A LA EDUCACIÓN

ALTERNATIVAS	<i>f</i>	%
Primaria	0	0
Secundaria	13	3
Obtener título técnico	26	8
Obtener título profesional	86	22
Postgrado, maestría o doctorado	259	67
No deben estudiar	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>384</b>	<b>100</b>

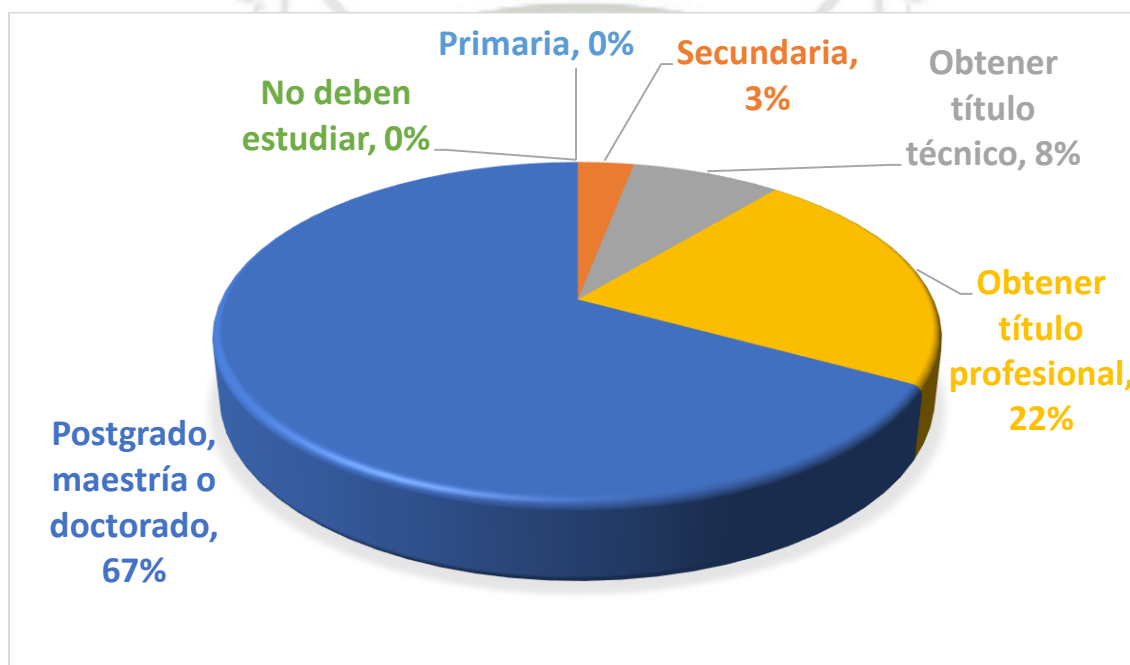
Ante la afirmación para completar: “Las mujeres deberían tener acceso a la educación hasta:”, respondieron como podemos apreciar en el cuadro, que el 67% de las mujeres encuestadas consideran que las mujeres deberían estudiar hasta el grado más alto: postgrado, maestría o doctorado; mientras que un 22% cree que deben estudiar hasta obtener un título profesional. También tenemos al porcentaje que afirma deberían estudiar hasta obtener un título técnico que es representado con un 8%. Por último tenemos un 3% que cree que las mujeres sólo deberían estudiar hasta culminar la secundaria.

Resulta alentador que una gran parte de nuestras encuestadas reconocen el derecho de las mujeres a los más altos niveles de calificación profesional, lo cual releva que se ha superado largamente la tradición de que los niveles de primaria y secundaria eran suficientes para la educación de la mujer. Aunque aún hay un porcentaje, aunque mínimo, que sigue creyendo que no hace falta superarse y tener otros estudios pues consideran que la mujer debe ser mantenida por el esposo o pareja.



GRÁFICO N° 07

ACCESO A LA EDUCACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

CUADRO N° 08

**NIVEL DE INSTRUCCIÓN**

ALTERNATIVAS	<i>f</i>	%
Primaria	5	1
Secundaria	18	5
Título técnico	180	47
Título profesional	147	38
Postgrado, maestría o doctorado	32	8
No estudié	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>384</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia

Ante la pregunta ¿Cuál es su nivel de instrucción?, un 47% cuenta con un título técnico, seguido por un 38% que tienen un título profesional. En menor cantidad, pero también tenemos un 8% que afirma tener postgrado, maestría o doctorado. El 5% llegó a culminar la secundaria, mientras que un 1% tiene primaria completa y no estudiaron.

Estas respuestas revelan que, si bien es cierto que ya se pondera la importancia de la educación superior para la mujer, esta conquista se haya en proceso, pues más de la mitad de las encuestadas ya ha logrado poseer un título técnico y/o profesional. Es alentador que solo una mínima parte de las encuestadas solo han alcanzado el nivel primario o no han tenido acceso a la educación.

GRÁFICO N° 08



FUENTE: Elaboración propia



CUADRO N° 09

**RÉGIMEN EDUCATIVO**

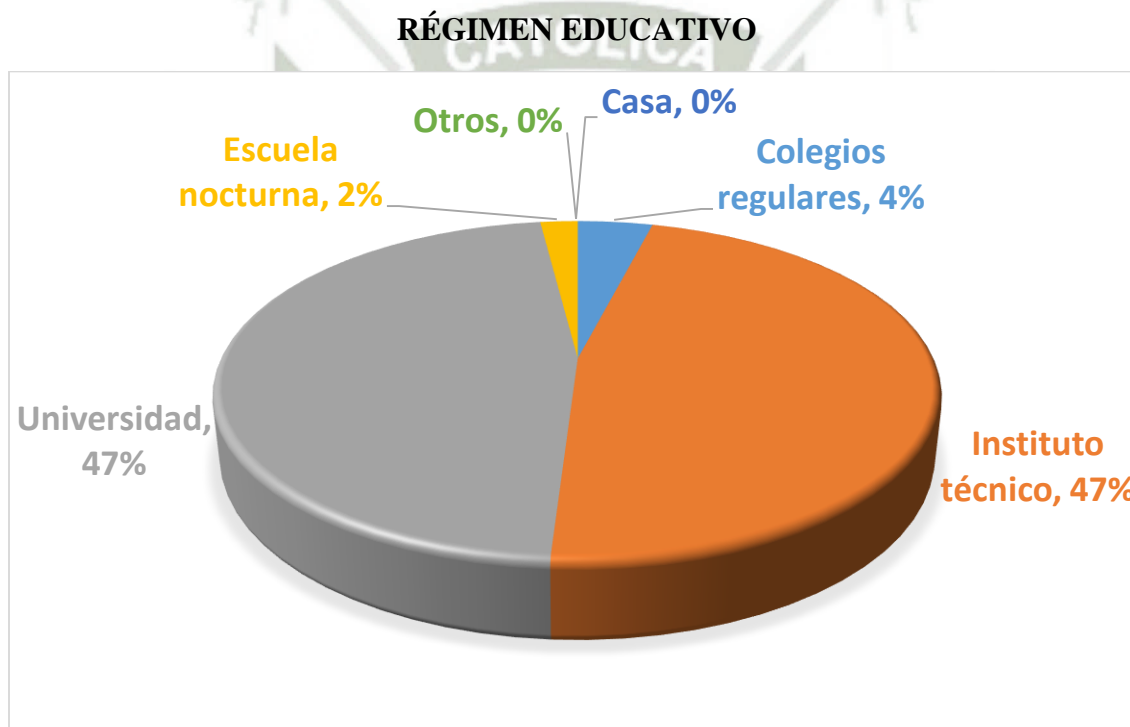
<b>ALTERNATIVAS</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
Colegios regulares de primaria y secundaria	14	4
Institutos técnicos	180	47
Universidades	179	47
Escuela nocturna	9	2
Casa	0	0
Otros	0	0

FUENTE: Elaboración propia

Nuestras encuestadas que tuvieron acceso a la educación afirman que un 47% culminaron en Institutos técnicos, al igual que las que lo hicieron en universidades. Tenemos un 4% que culminó sus estudios en colegios regulares de primaria y secundaria; mientras que un 2% lo hicieron en una escuela nocturna.

Las encuestadas que han llegado al más alto nivel educativo declaran que en una gran mayoría lo han hecho en universidad o institutos técnicos, lo cual constituye un logro importante si lo referimos al total de la población instruida del país.

GRÁFICO N° 09



FUENTE: Elaboración propia

**CUADRO N° 10**

**OCUPACIÓN**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>om</b>	<b>%</b>
Estudiante	26	7
Comerciante	132	33
Asalariada/empleada pública o privada	214	54
Ama de casa	10	3
Empleada del hogar	9	2
Sin ocupación	6	1
Otros	0	0

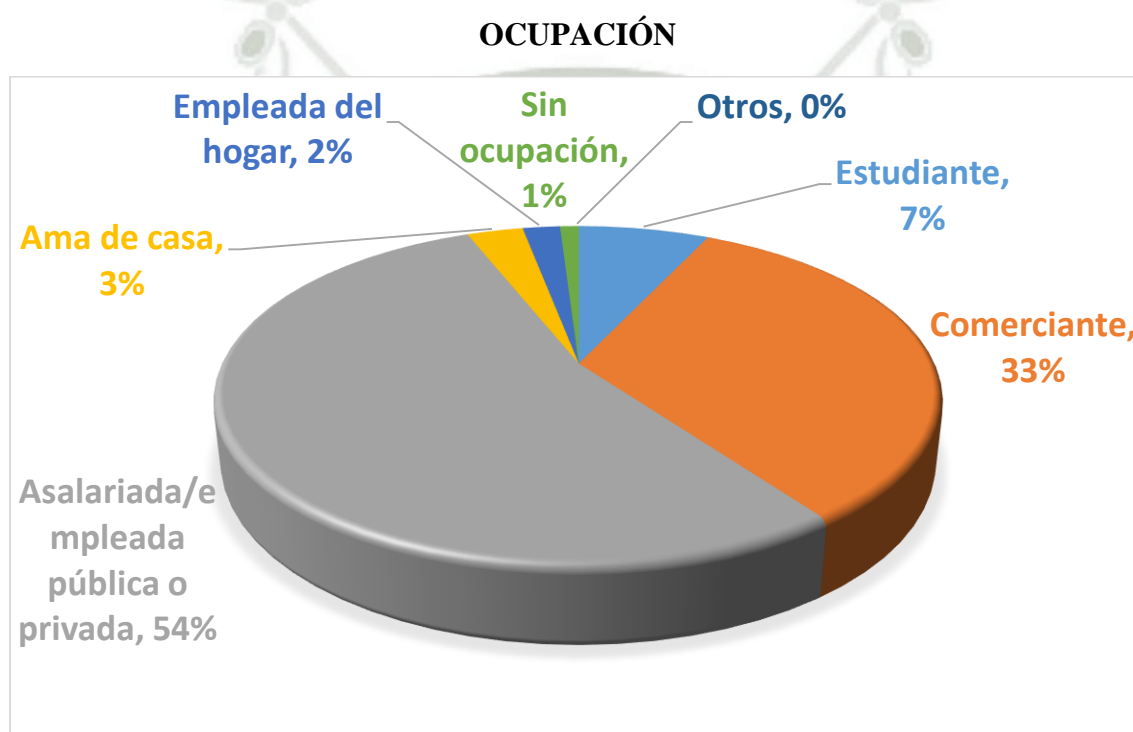
FUENTE: Elaboración propia

Podemos apreciar que un 54% de las encuestadas se desempeñan como asalariadas/empleadas públicas o privadas, mientras que un 33% adicional se dedican a actividades comerciales. También tenemos un 7% que son estudiantes, seguidas por un 3% que se desempeñan como amas de casa, un 2% como empleadas del hogar y un 1% que no tiene ocupación

De las respuestas obtenidas cabe destacar que más de la mitad de ellas, poseen un empleo remunerado en los sectores público o privado. Aunque es pequeño el porcentaje de mujeres que han declarado ser estudiantes, amas de casa o empleadas del hogar, consideran a esta como una ocupación complementaria.



GRÁFICO N° 10



FUENTE: Elaboración propia

CUADRO N° 11

REMUNERACIÓN EQUITATIVA

ALTERNATIVAS	<i>f</i>	%
Si	142	37
No	113	29
No sabe, no opina	129	34
<b>TOTAL</b>	<b>384</b>	<b>100</b>

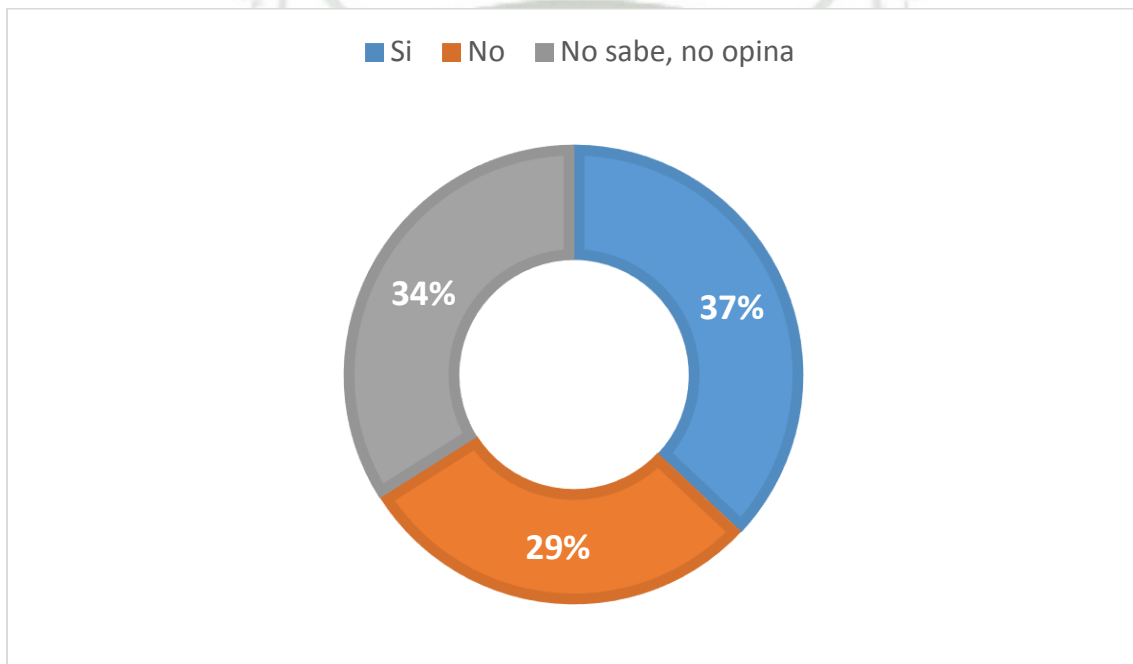
FUENTE: Elaboración propia

Con respecto al cuadro, un 37% de mujeres afirman que la remuneración entre hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto o desempeñan trabajos similares, es igual, mientras que un 29% de ellas cree que no es así. Y entre ambas cifras se encuentra el 34% que no opina o desconoce mayormente cual es el salario de sus contrapartes masculinas.

Aunque la afirmación de que normalmente las remuneraciones de hombres son superiores a las de mujeres en puestos similares, es destacable que la mayor parte afirme que no hay diferencia en las remuneraciones, por lo que podemos inferir que a nivel laboral la equidad de género es reconocida por las encuestadas.

GRÁFICO N° 11

REMUNERACIÓN EQUITATIVA



FUENTE: Elaboración propia



CUADRO N° 12

**DISCRIMINACIÓN LABORAL\***

ALTERNATIVAS	om	%
Salarial	88	22
Falta de oportunidades	103	27
Despido arbitrario	83	21
No sufrí discriminación	112	28
Otros	8	2

FUENTE: Elaboración propia

Un porcentaje de las encuestadas (28%) sostienen que nunca han sufrido discriminación, pero el resto declaran que alguna vez fueron víctimas de discriminación por diferentes causas. Discriminación por falta de oportunidades por ser mujer con un 27%; salarial, con un 22%, despido arbitrario con 21% y otros con 2%.

A pesar de que en el cuadro anterior las encuestadas afirmaban que la remuneración entre hombres y mujeres que ocupaban puestos similares era la misma, podemos apreciar que aquí casi la cuarta parte de las encuestadas no está de acuerdo, ya que alguna vez fueron discriminadas de esa manera.

GRÁFICO N° 12

DISCRIMINACIÓN LABORAL\*



FUENTE: Elaboración propia

CUADRO N° 12-A

**DISCRIMINACIÓN LABORAL: Otros**

ALTERNATIVAS	<i>f</i>	%
No poder ocupar cargos de liderazgo	4	50
Falta de confianza hacia su persona	4	50

FUENTE: Elaboración propia

Además de los casos de discriminación citados en el cuadro precedente, sólo 8 personas dicen que la causa de discriminación fue por falta de confianza del empleador (50%) o por no poder ocupar cargos de liderazgo (50%).

La incidencia de ambas maneras de discriminación no es muy elevada, lo que no quiere decir que no pase a menudo en nuestra sociedad.

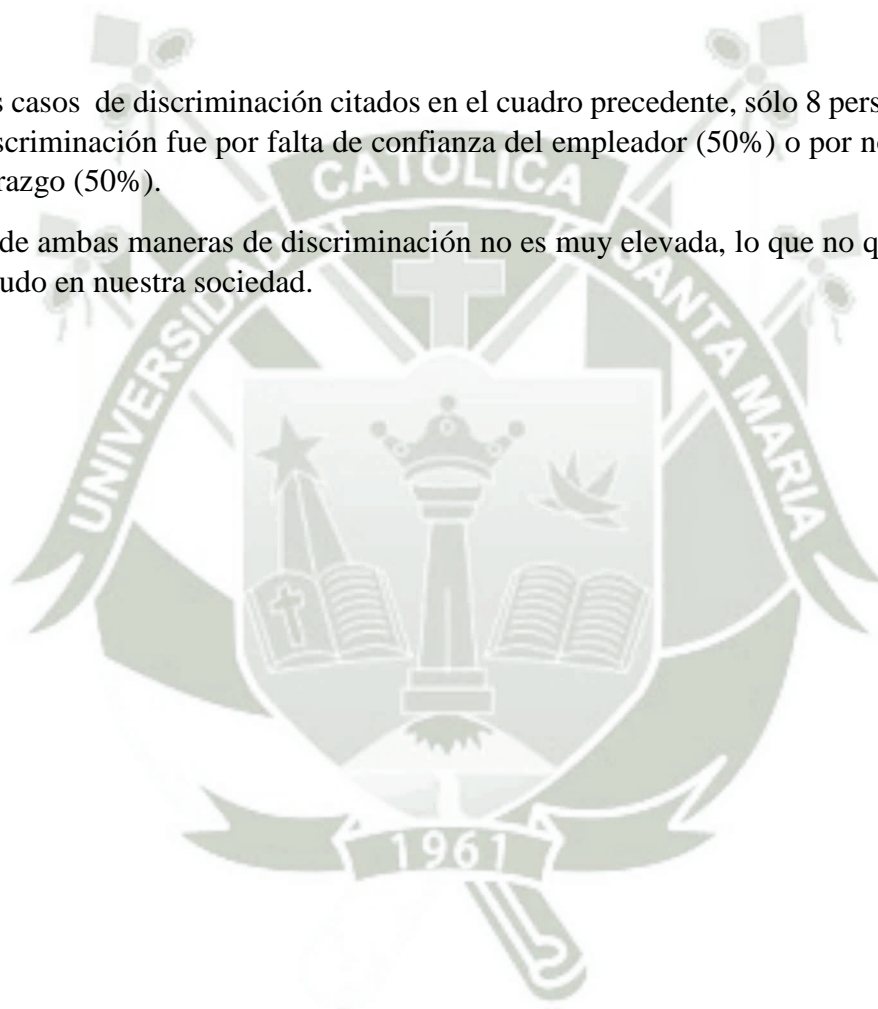
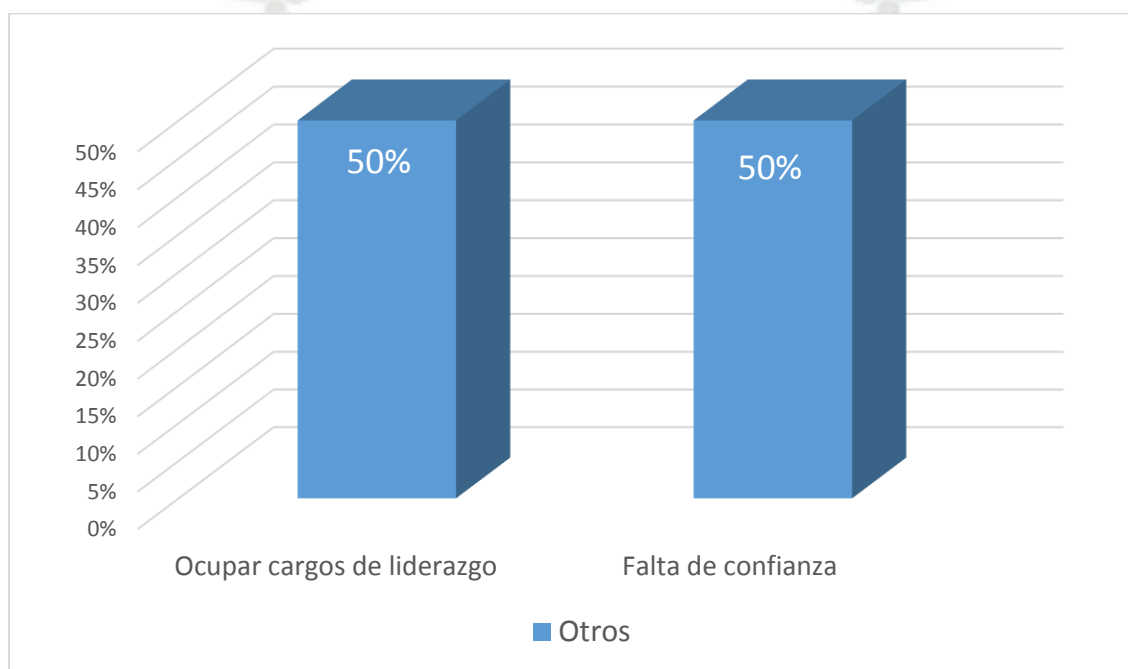




GRÁFICO N° 12-A

**DISCRIMINACIÓN LABORAL: Otros**



FUENTE: Elaboración propia

CUADRO N° 13

OPORTUNIDADES LABORALES\*

ALTERNATIVAS	<i>f</i>	%
Si	118	31
No	151	39
No sabe, no opina	115	30
<b>TOTAL</b>	<b>384</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia

Las respuestas en este caso revelan que un 39% no han sufrido este tipo de discriminación; mientras que un 31% no las consideraron para algún trabajo por ser mujeres. Y muy cercana a esta, tenemos no sabe, no opina con un alarmante 30%.

Podemos inferir que alguna parte de las que conforman el grupo más pequeño que no sabe, no opina, fue víctima de discriminación por falta de oportunidades pero no tienen forma de confirmar si fue ese el criterio del empleador o no.

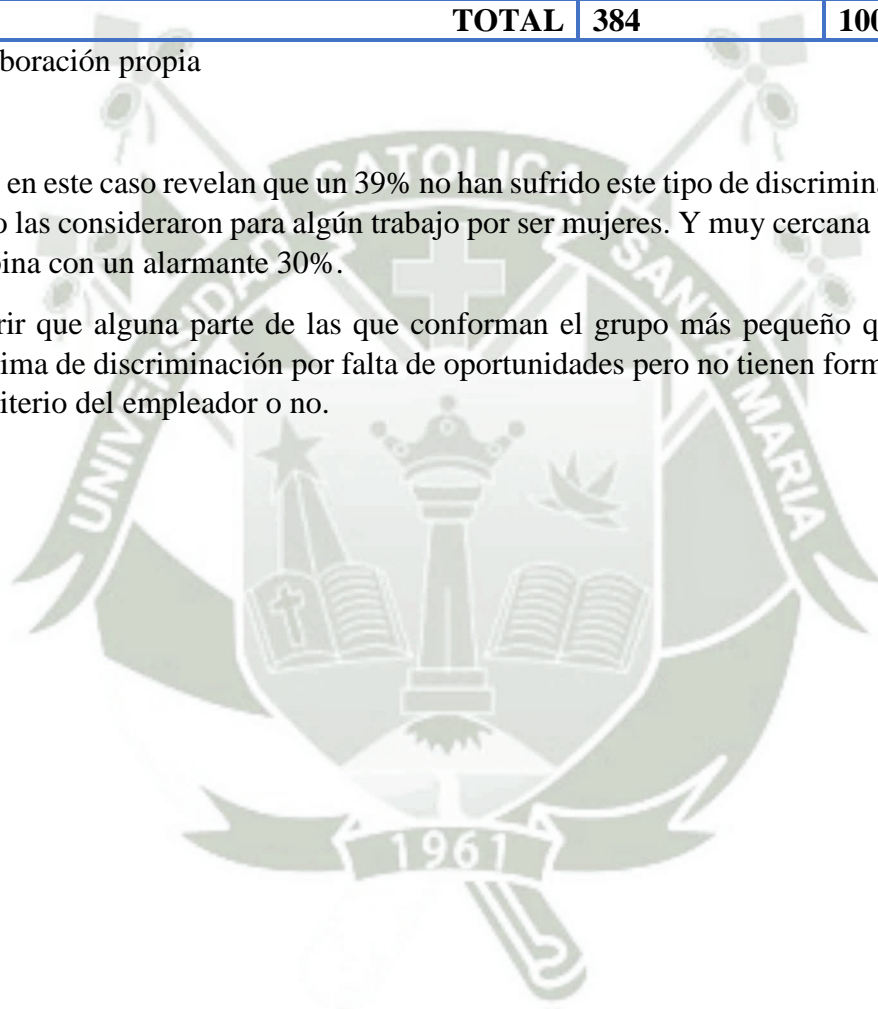
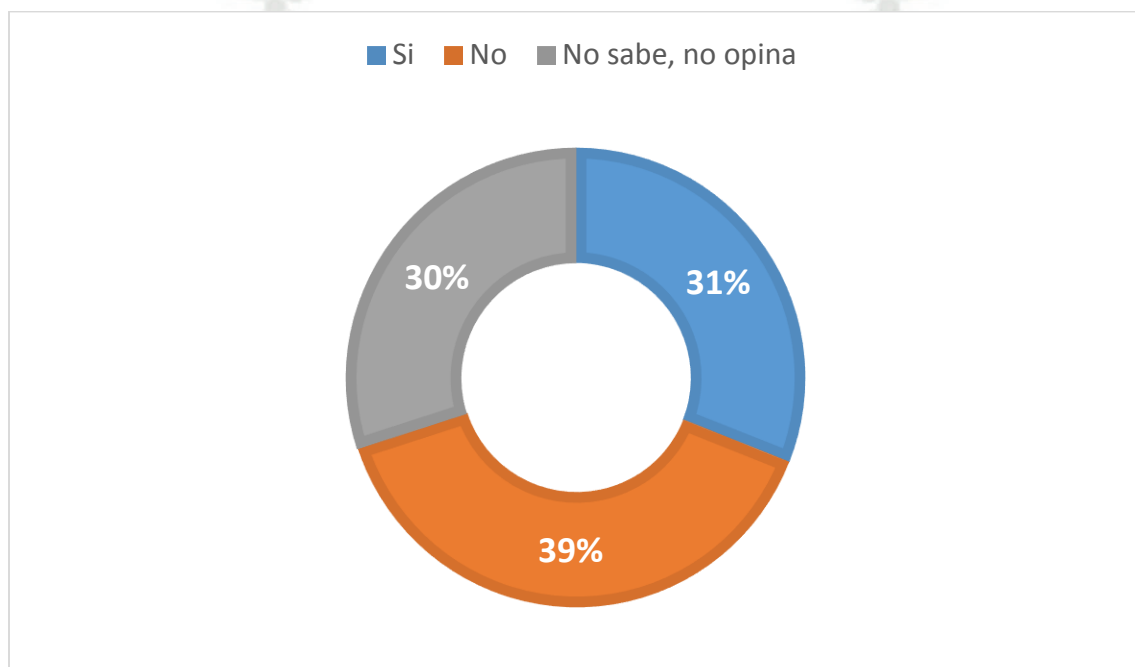


GRÁFICO N° 13

**OPORTUNIDADES LABORALES\***



FUENTE: Elaboración propia



**CUADRO N° 14**

**OFERTA LABORAL**

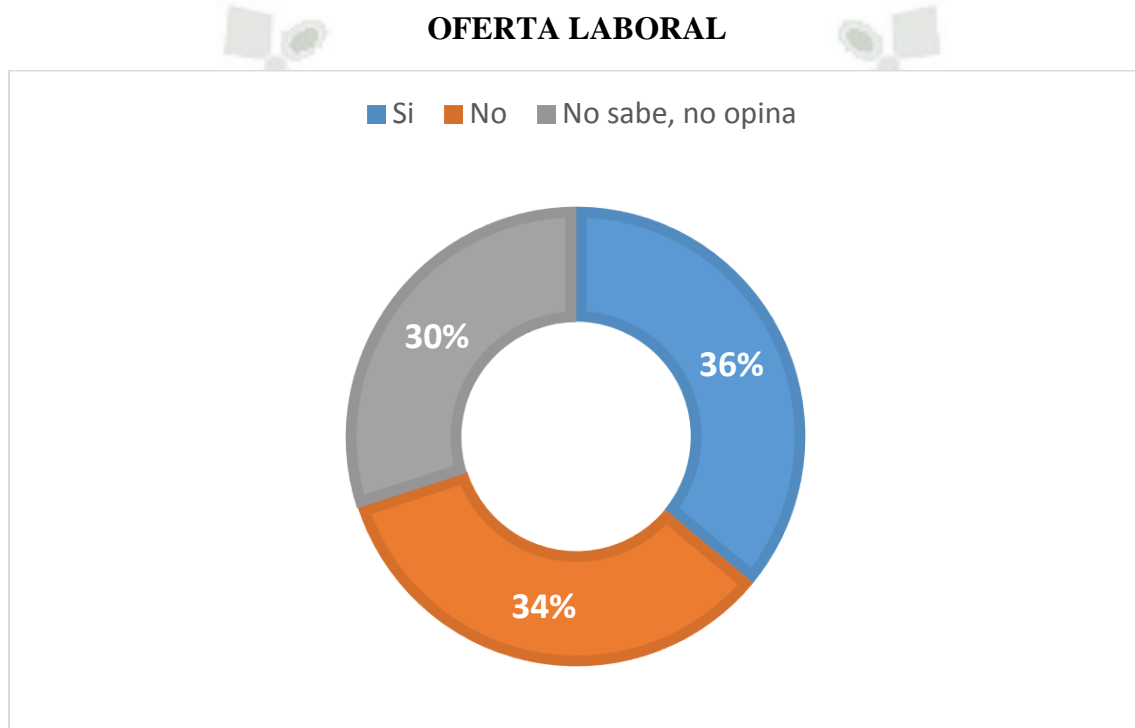
<b>ALTERNATIVAS</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
Si	137	36
No	132	34
No sabe, no opina	115	30
<b>TOTAL</b>	<b>384</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia

De estas personas encuestadas, el 70% restante está casi dividido en partes iguales entre las que afirman y niegan esta posibilidad. También hay un 30% que desconoce la ponderación entre hombres y mujeres en las convocatorias de empleos.

El porcentaje de mujeres que afirman que hay mayor oferta de empleos para hombres que para mujeres, es directamente proporcional al del CUADRO N°13 en el que el parte de encuestadas aseguraron haber sufrido falta de oportunidades por ser mujeres.

GRÁFICO N° 14



FUENTE: Elaboración propia

CUADRO N° 14-A

OFERTA LABORAL: ¿Por qué?

ALTERNATIVAS	¿POR QUÉ?	f	F TOTAL	%	% TOTAL
Si	Los buscan para cargos de poder	18	137	13	100
	La paternidad no se interpone	12		9	
	Se les considera más fuertes	9		7	
	Para ahorrar en maternidad	87		63	
	Disponibilidad de trabajar fuera	11		8	
No	Hay más empleos para mujeres	53	132	40	100
	Igual para ambos sexos	35		27	
	Depende de lo que necesita la empresa	44		33	

FUENTE: Elaboración propia

Quienes sostienen que si hay discriminación en las ofertas de empleo son un 137%, donde un 63% afirma que lo hacen para ahorrar en la ley del goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de las trabajadoras gestantes. Un muy lejano 13% cree que buscan hombres para cargos de poder; el resto ponen como limitaciones que la paternidad no se interpone (9%), que los hombres tienen mayor disponibilidad para trabajar fuera (8%) y que se les considera más fuertes con un 7%.

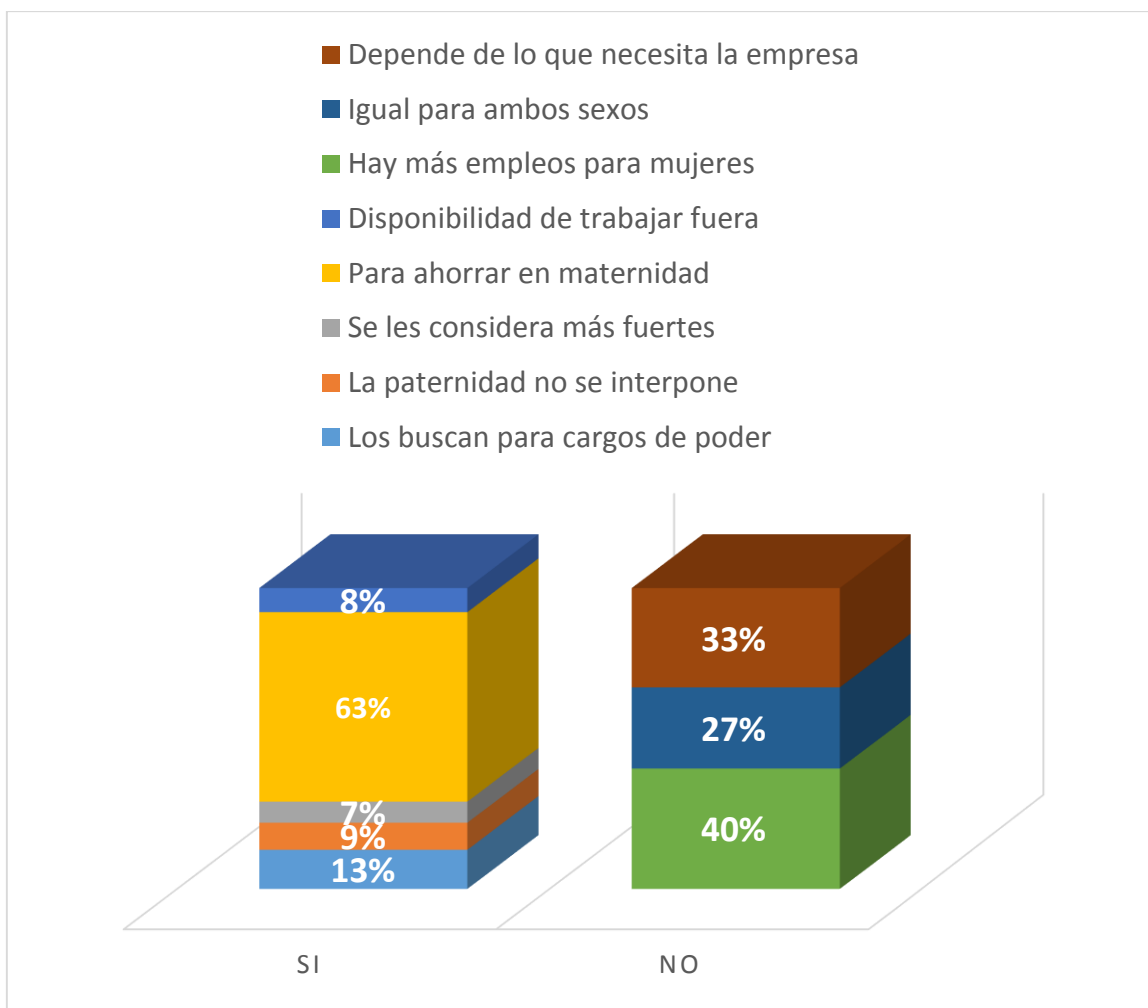
Quienes sostienen que no hay discriminación, justifican esta conducta en que hay más empleos para mujeres o en que depende de lo que necesita la empresa; las demás consideran que no existe discriminación porque las oportunidades son iguales para ambos sexos.

Es mayor el índice de mujeres que aseguran que hay mayor oferta laboral para hombres que para mujeres por el simple hecho que lo hacen para no pagar por derechos que sólo las mujeres tienen, también porque a ellos no se les vincula con el cuidado de los niños y por ello, tienen más tiempo para dedicarse a su centro de trabajo.



GRÁFICO N° 14-A

**OFERTA LABORAL: ¿Por qué?**



FUENTE: Elaboración propia

CUADRO N° 15

**NIVEL DE PARTICIPACION LABORAL**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
Nivel 1: Acceder a la información	68	18
Nivel 2: Opinar o ser consultado	70	19
Nivel 3: Hacer propuestas	75	20
Nivel 4: Decidir	72	20
Nivel 5: Actuar	83	23

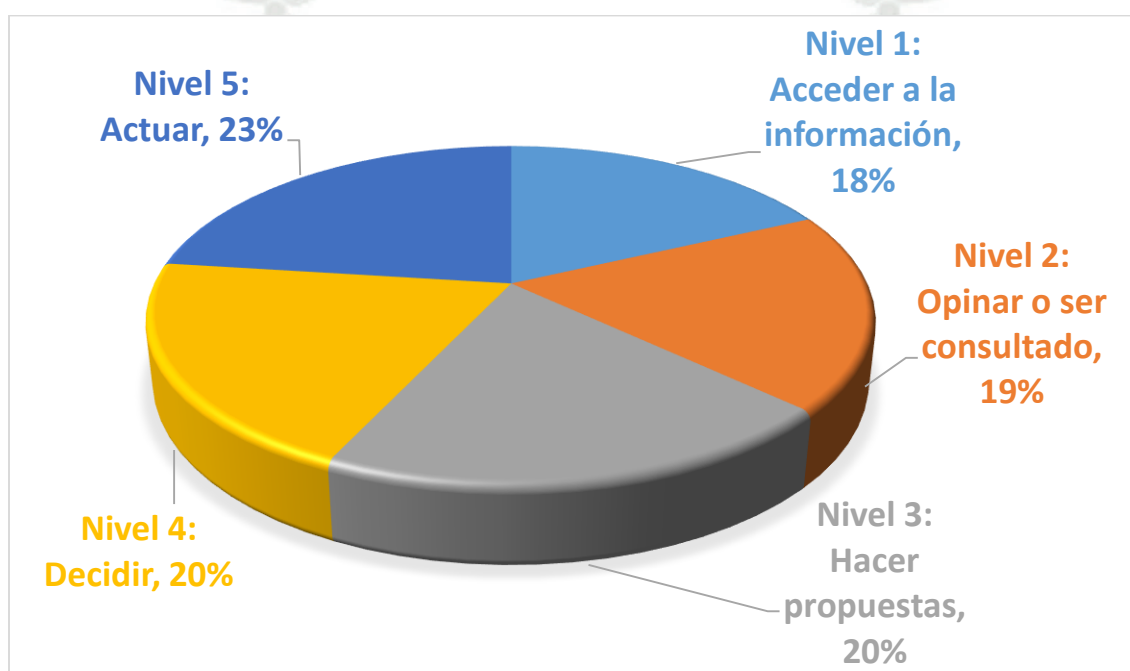
FUENTE: Elaboración propia

Según nuestro cuadro, el 23% puede llegar hasta el nivel 5 que es actuar, seguido, ambos con 20% los niveles 3 y 4, hacer propuestas y decidir, respectivamente. Mientras que un 19% sólo puede opinar y un 18% pueden acceder a la información.

Respecto a la toma de decisiones un alto porcentaje considera que en su empleo puede llegar a los niveles de propuesta, decisión y actuación en la mayoría de los casos, lo que nos indica que la mujer se está empoderando cada vez más.

GRÁFICO N° 15

NIVEL DE PARTICIPACION LABORAL



FUENTE: Elaboración propia



CUADRO N° 15-A

NIVEL DE PARTICIPACION LABORAL: ¿Por qué?

ALTERNATIVAS	¿POR QUÉ?	<i>f</i>	F TOTAL	%	% TOTAL
Nivel 1	Necesito saber qué pasa	6	71	8	100
	Decisiones importantes por los hombres	65		92	
Nivel 2	Decisiones tomadas por superiores	58	73	79	100
	Por corto tiempo de trabajo	15		21	
Nivel 3	Porque se me permite	20	78	26	100
	No tengo poder de decisión	5		6	
	Tengo buenas ideas	53		68	
Nivel 4	Seguridad en mis decisiones	63	75	84	100
	Mis superiores confían en mí	12		16	
Nivel 5	Es mi labor	11	87	13	100
	Mi cargo me lo permite	76		87	
<b>TOTAL</b>			<b>384</b>		

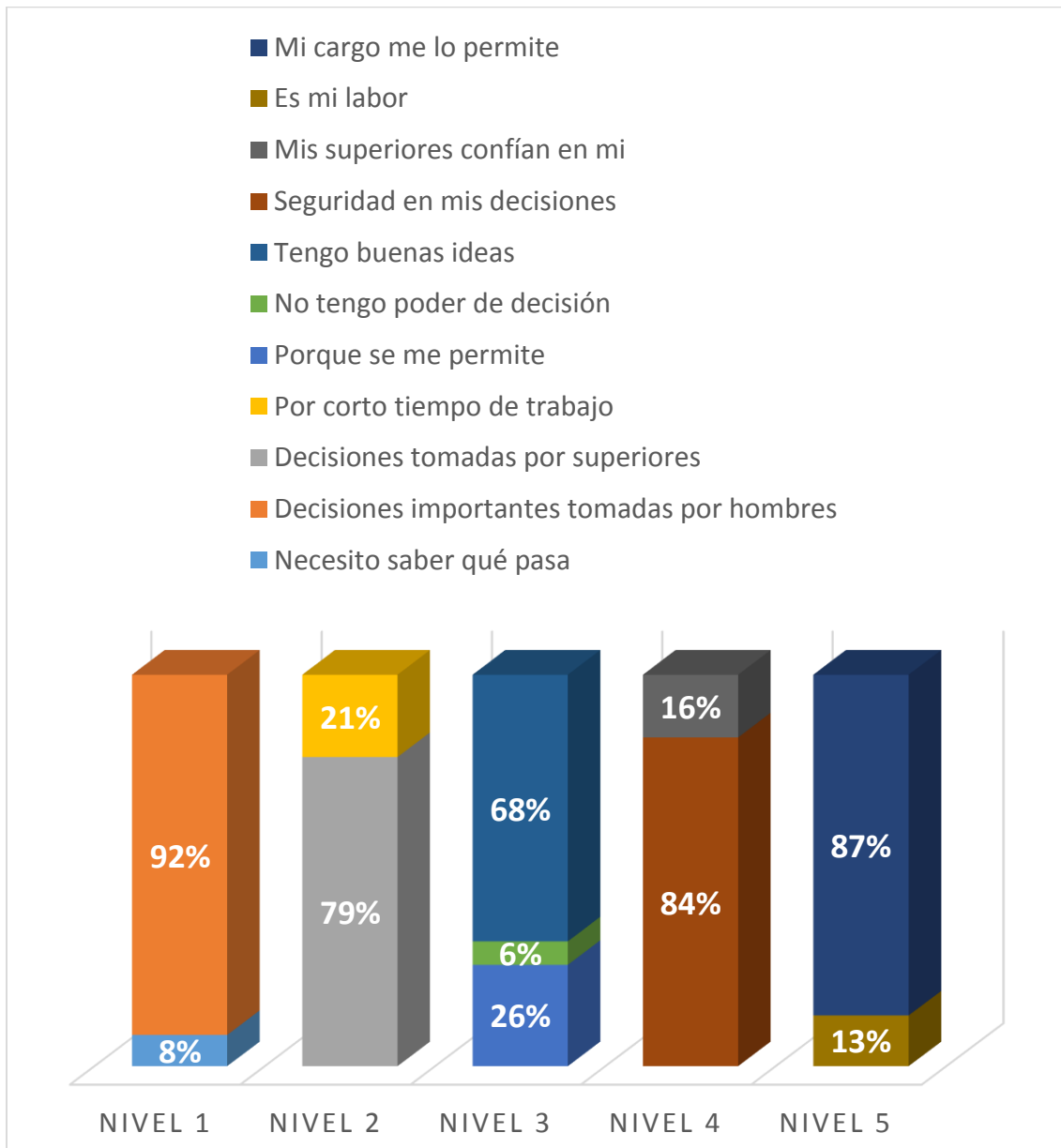
FUENTE: Elaboración propia

Dentro de los porqués que las mujeres plantearon en el nivel 1 tenemos, las decisiones importantes las toman los hombres con un 92% y necesito saber qué pasa con un 8%. Dentro del nivel 2 tenemos, decisiones tomadas por superiores con 79% y estuve trabajando por un corto tiempo de tiempo con 21%. Dentro del nivel 3 están, tengo buenas ideas con un 68%, porque se me permite con un 26% y no tengo poder de decisión con un 6%. Dentro del nivel 4 están, tengo seguridad en mis decisiones con un 84% y mis superiores confían en mí con un 16%. Por último, dentro del nivel 5 tenemos, mi cargo me lo permite con 87% y es mi labor con 13%.

El nivel que tiene mayor número de incidencia es el 5, la amplia mayoría respondió que su cargo se lo permite, por lo que podemos inferir que ocupan cargos importantes o cuanto menos de gran influencia dentro de su ámbito laboral. El nivel que le sigue de importancia es el 3, la mayoría de mujeres respondieron que tienen buenas ideas, por eso pueden hacer propuestas y son escuchadas. El tercero en incidencia es el nivel 4, respondieron que tienen seguridad al momento de tomar las decisiones, aunque sean otros que lleguen a ejecutarlas.

GRÁFICO N° 15-A

NIVEL DE PARTICIPACION LABORAL: ¿Por qué?



FUENTE: Elaboración propia

## CUADRO N° 16

## PARTICIPACIÓN EN EL HOGAR

ALTERNATIVAS	Optima	%	Regular	%	Poca	%	Muy poca	%
Compras grandes	108	19	89	21	78	20	87	21
Compras regulares	112	20	88	21	79	20	85	20
Compras pequeñas	124	22	84	20	82	21	74	18
Crianza de los hijos	105	19	80	19	74	19	83	20
Elección empleo	115	20	82	19	80	20	86	21

FUENTE: Elaboración propia

Dentro de la participación óptima tenemos el 22% en compras pequeñas, el 20% en compras regulares junto con la elección del empleo suyo y/o del cónyuge, 19% en compras grandes junto con la crianza de hijos. Dentro de la participación regular tenemos el 21% en compras grandes junto con la de compras regulares, el 20% en compras pequeñas y el 19% en la crianza de los hijos así como en la elección del empleo. Dentro de la poca participación tenemos el 21% con compras pequeñas, el 20% con compras grandes, regulares y la elección del empleo suyo y/o del cónyuge, también tenemos con el 19% a la crianza de los hijos. Por último, dentro de la muy poca participación tenemos con 21% a las compras grandes y a la elección del empleo, también tenemos con el 20% las compras regulares y la crianza de los hijos, y por último, con 18% en compras pequeñas.

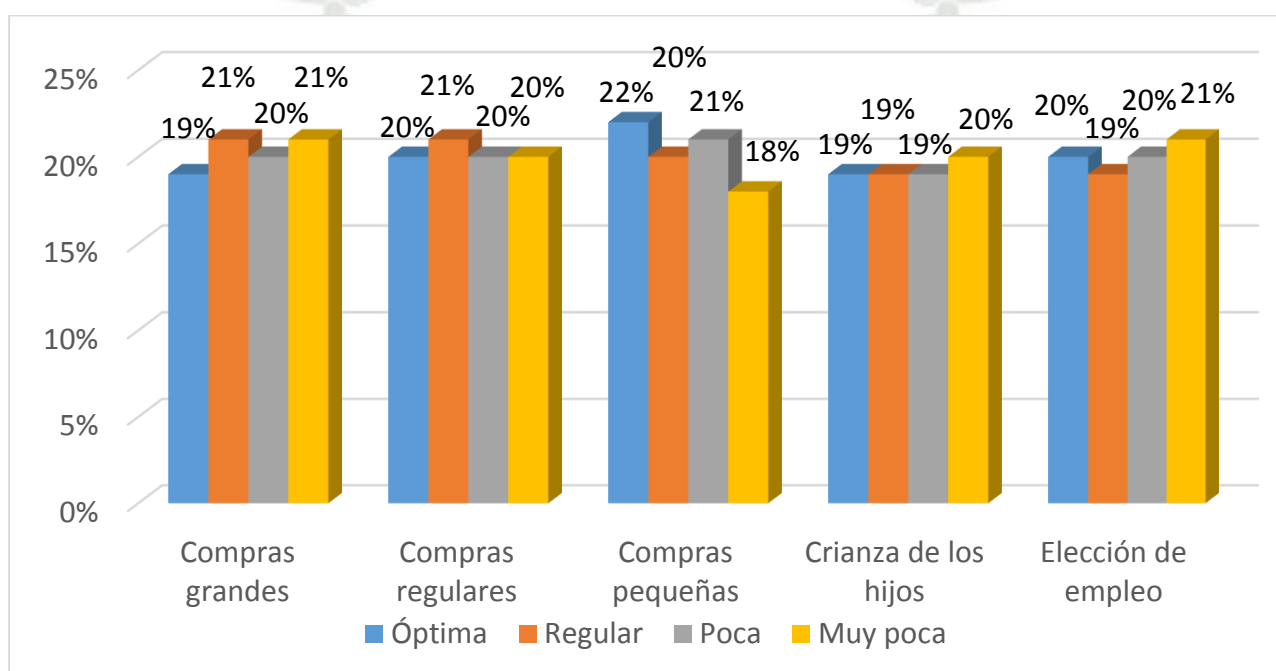
En el cuadro los resultados por porcentaje de las cuatro columnas con muy similares, pero podemos ver que la mayoría de respuestas en total se encuentran en la columna designada a la toma de decisiones óptima, esto nos lleva a pensar que cada vez más mujeres tienen mayor libertad en la participación de las compras, y sus opiniones tienen más peso en la decisión final para adquirir estos productos, además de la forma en la que crían a sus hijos y el empleo que quieren tener o que les gustaría para sus parejas. Seguidamente tenemos la columna de regular, esto pone a las dos formas más amplias de participación a la cabeza de la encuesta.

Con 415 respuestas, tenemos luego la participación más escasa, algunas mujeres jóvenes que no tienen mucho control sobre las decisiones que sus padres hacen en su hogar, pero otras, madres de familia que no pueden decidir los productos y formas de vida de su preferencia.



GRÁFICO N° 16

PARTICIPACIÓN EN EL HOGAR



FUENTE: Elaboración propia

CUADRO N° 17

INFLUENCIA EN LA COMUNIDAD

ALTERNATIVAS	<i>f</i>	%
Si	146	38
No	124	32
No sabe, no opina	114	30
<b>TOTAL</b>	<b>384</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia

Estos resultados confirman un comportamiento generalizado en los niveles de participación vecinal del total de la población, pues un 38% dice que si hay influencia de la mujer y un 32% dice que no es así; pero es preocupante que un 30% no tenga opinión al respecto.

Nos alegra que el nivel de participación de la mujer vea un alza en general, pero es importante analizar porque las mujeres que responden no se sienten de esa manera.

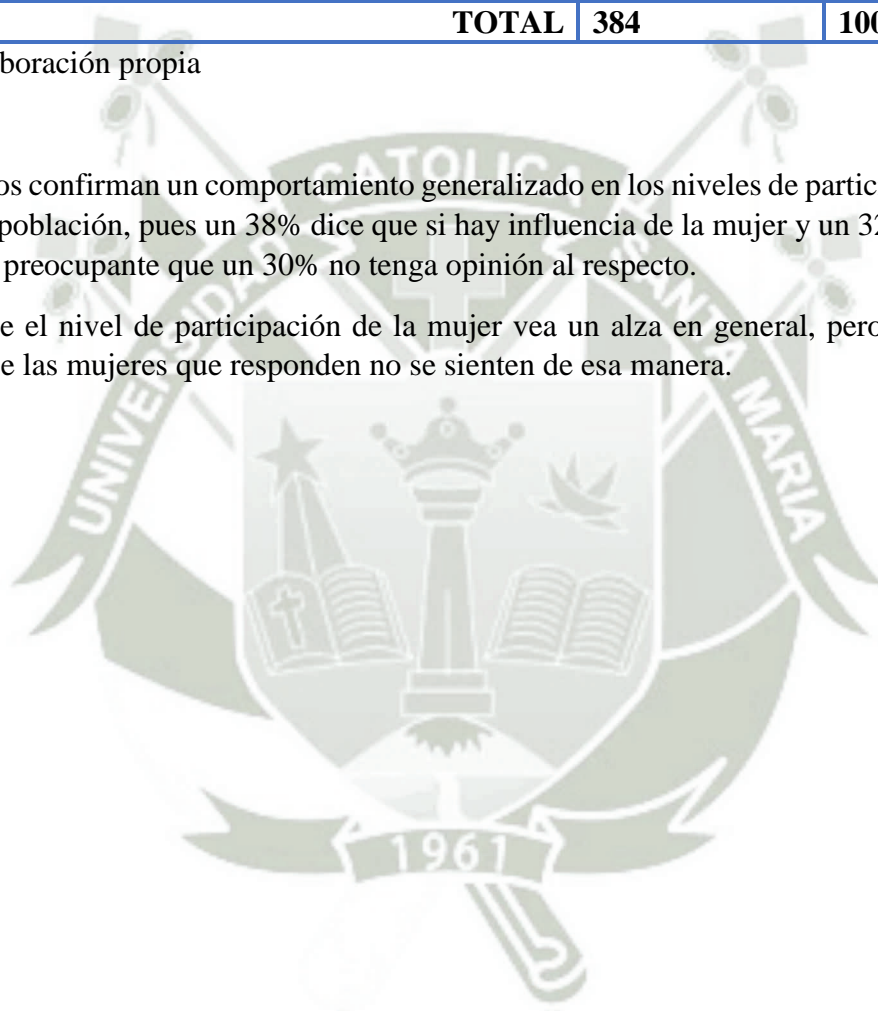
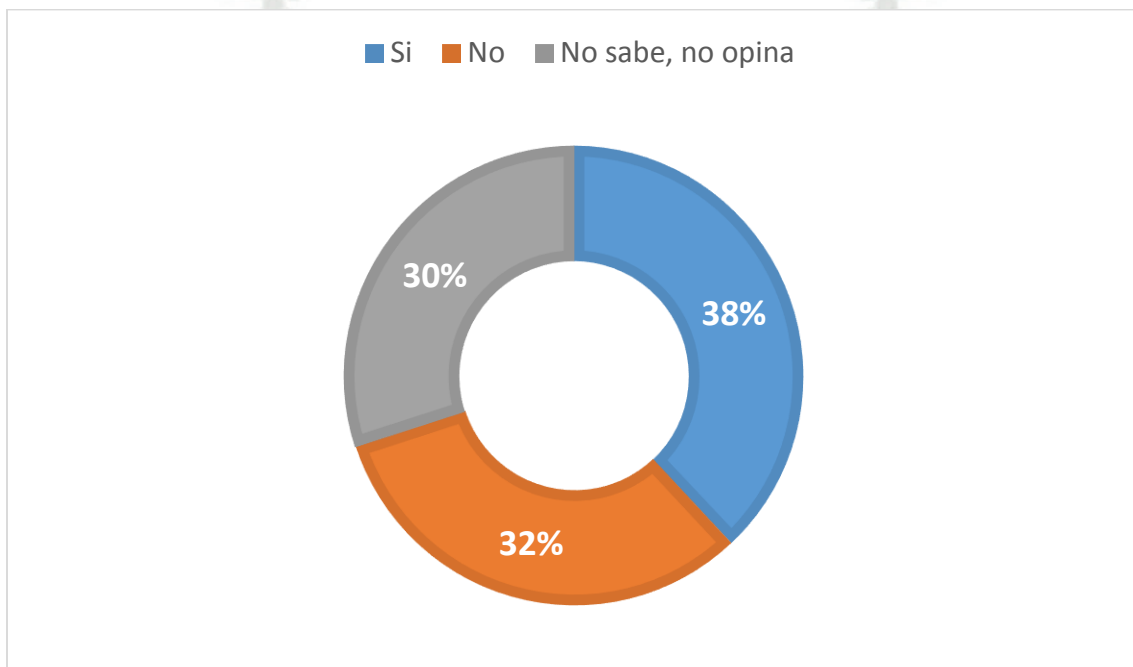


GRÁFICO N° 17

**INFLUENCIA EN LA COMUNIDAD**



FUENTE: Elaboración propia



CUADRO N° 17-A

INFLUENCIA EN LA COMUNIDAD: ¿Por qué?

ALTERNATIVAS	¿POR QUÉ?	f	F TOTAL	%	% TOTAL
Si	Hay democracia	32	<b>146</b>	22	<b>100</b>
	Soy participativa	104		71	
	Estoy instruida	10		7	
No	No me interesa participar	67	<b>124</b>	54	<b>100</b>
	No me toman en cuenta	49		39	
	Las autoridades son hombres	8		7	

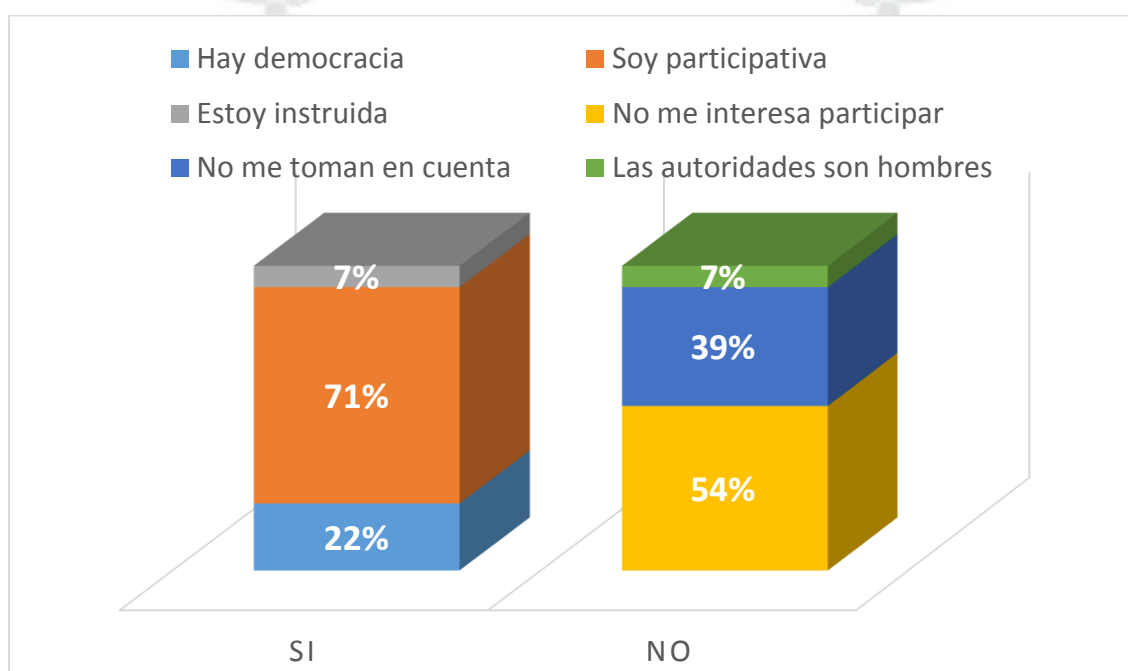
FUENTE: Elaboración propia

Empezaremos por analizar las respuestas afirmativas, estas se dividen en tres, el 71% indicando que su influencia se debe a que son participativas en las reuniones vecinales o en conversaciones con otros grupos de su entorno, el 22% considera que la democracia las pone en buena posición para convencer a sus pares y el 7% indica que cree en su poder de convencimiento por su buena instrucción.

Entre las que respondieron que no, la razón primordial fue que simplemente no les interesaba participar, seguidas por una parte que siente que no son tomadas en cuenta y finalmente tenemos que una parte no creen poder alzar su voz por encima de las autoridades y dirigentes que son en su mayoría hombres.

GRÁFICO N° 17-A

**INFLUENCIA EN LA COMUNIDAD: ¿Por qué?**



FUENTE: Elaboración propia

**CUADRO N° 18**

**ROLES\***

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
Sólo atender los quehaceres de la casa	67	17
Trabajar y atender los quehaceres de la casa	154	40
Sólo trabajar	67	17
Otros	96	26
<b>TOTAL</b>	<b>384</b>	<b>100</b>

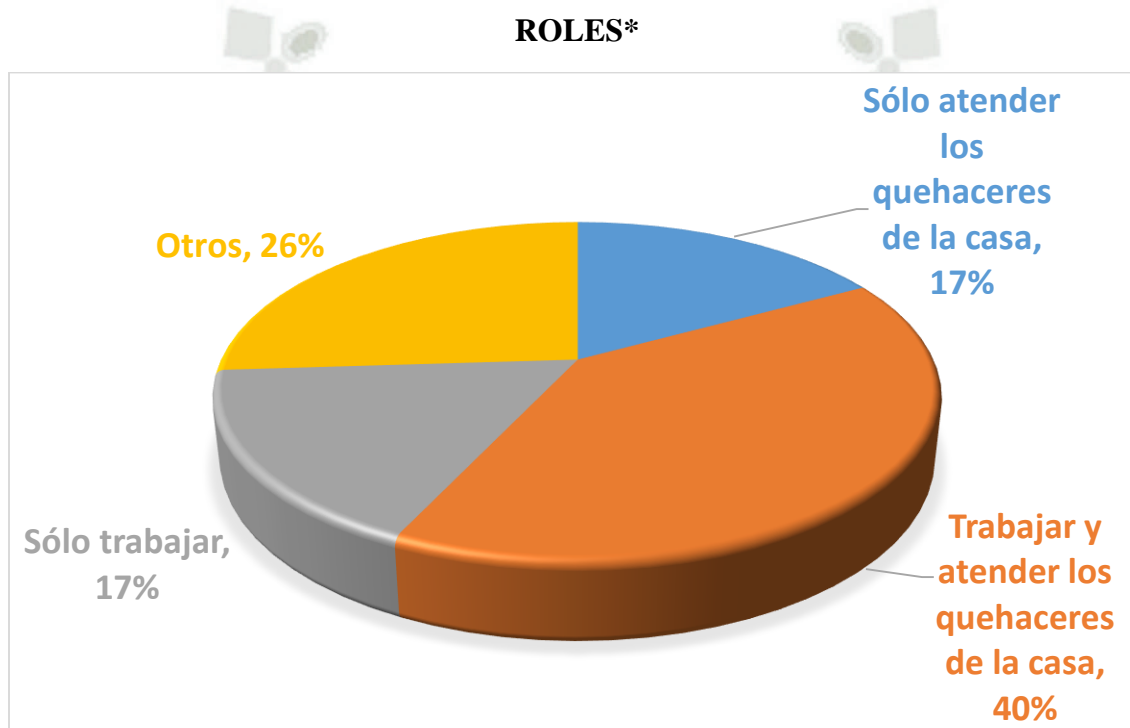
FUENTE: Elaboración propia

Este es otro de los aspectos en los que nuestra sociedad viene sufriendo cambios importantes, porque tradicionalmente se consideraba que la mujer sólo debe atender los quehaceres de la casa. Estas respuestas revelan que un 40% de las mujeres debe trabajar y atender los quehaceres domésticos; un 26% difiere de las otras alternativas, un 17% dice que la mujer sólo debe trabajar y el otro 17% responde que solo debe atender los quehaceres de la casa.

El análisis de la información nos permite ver que la mayoría de las entrevistadas cree que las mujeres deben realizar ambas funciones, lo cual las pone a cargo del doble de responsabilidades que el resto de sus familiares, mientras tanto dos mitades se van hacia los otros extremos, de realizar solo un tipo de actividad, y quienes respondieron otros busca alternativas distintas.



GRÁFICO N° 18



FUENTE: Elaboración propia

**CUADRO N° 18-A**

**ROLES: Otros**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b><i>f</i></b>	<b>%</b>
Realizar los quehaceres y cuidar a los hijos	13	14
Trabajar y tener empleada del hogar	7	7
O trabajar o hacer los quehaceres	40	42
Lo que ellas quieran	36	37

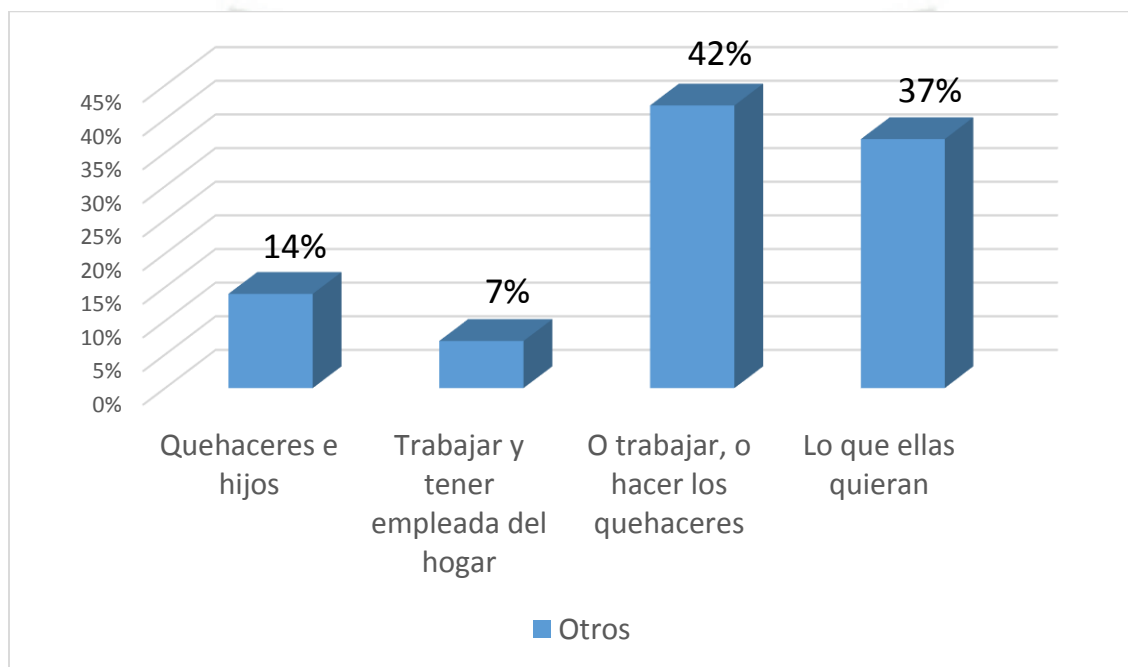
FUENTE: Elaboración propia

Como podemos apreciar, la mayoría con el 42%, consideran que el lugar de la mujer ya no está solo en la casa, sino que puede desempeñarse de igual manera en el ámbito laboral, y que esto debería excluirla de tener que asumir las responsabilidades del hogar, el otro 37% que le sigue en mayoría piensa aún más libremente, considerando que deben simplemente hacer lo que quieran con su tiempo. Aunque 14 no es un porcentaje muy grande, este demuestra que aún está latente en algunos círculos la idea de que la mujer debe estar atendiendo a sus hijos y haciendo los quehaceres. Finalmente el 7% opta por tener un trabajo que le permita pagar por una empleada del hogar.

Poco a poco vamos viendo el cambio que nos trajo desde la época en la que era impensable que una mujer dejara su casa todo el día, a la visión moderna en la que puede trabajar, estudiar o lo que mejor le parezca.

GRÁFICO N° 18-A

ROLES: Otros



FUENTE: Elaboración propia



CUADRO N° 19

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO\*

ALTERNATIVAS	<i>f</i>	%
Jugar con cosas propias de niñas	74	12
Tener obligación de realizar las actividades del hogar	98	16
Sensible y emocional	76	12
Físicamente débil	73	12
Prioridad a las necesidades de los varones	78	13
No me catalogaron con ningún estereotipo	213	35
Otros	0	0

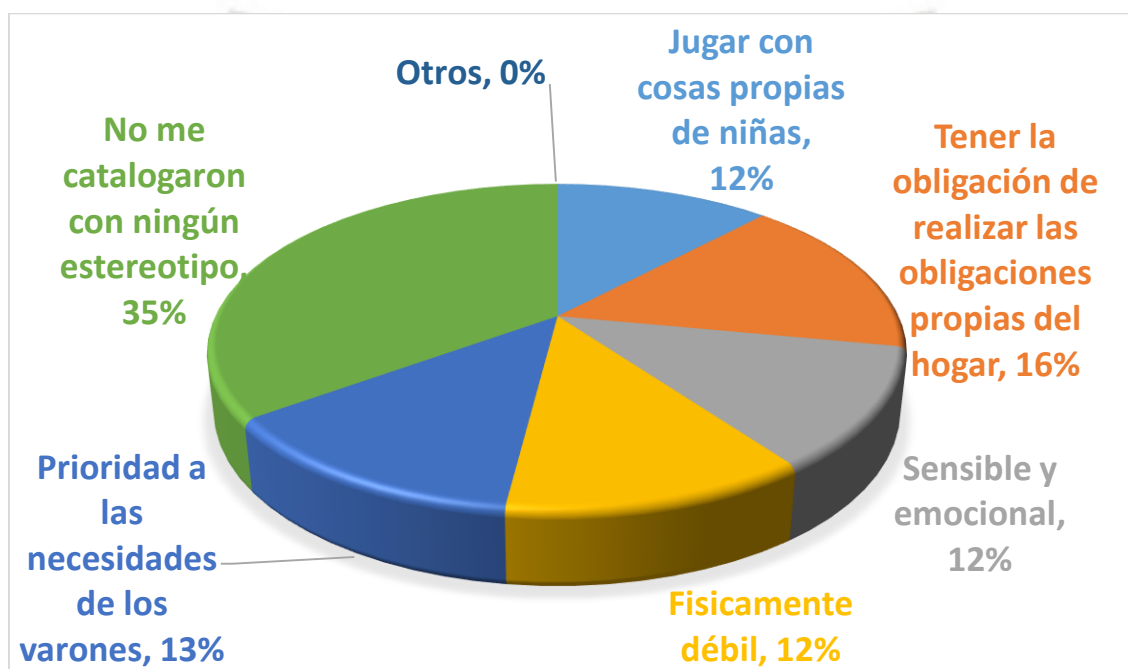
FUENTE: Elaboración propia

De las encuestadas, el 35% no fue catalogada con ningún estereotipo en su hogar, el 16% indica que tuvo o tiene la responsabilidad de realizar las tareas del hogar, el 13% da prioridad a las necesidades de los varones en su casa y el 12% aparece por tres en los indicadores de juegos propios para niñas, ser vista como sensible y emocional y físicamente débil.

Podemos ver que menos de la mitad de las mujeres encuestadas se ha visto libre de los estereotipos que algunas familias mantienen sobre sus miembros, y aunque poco a poco van desapareciendo, estas actitudes y actividades aún están asociadas al ser mujer.

GRÁFICO N° 19

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO\*



FUENTE: Elaboración propia

## CUADRO N° 20

## LABORES DOMESTICAS

ALTERNATIVAS	<i>f</i>	%
Delegar labores domésticas a sus esposos	41	11
Hacer siempre las labores domésticas	73	19
Compartir labores con esposos e hijos	261	68
Pagar una empleada del hogar	9	2
Otros	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>384</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia

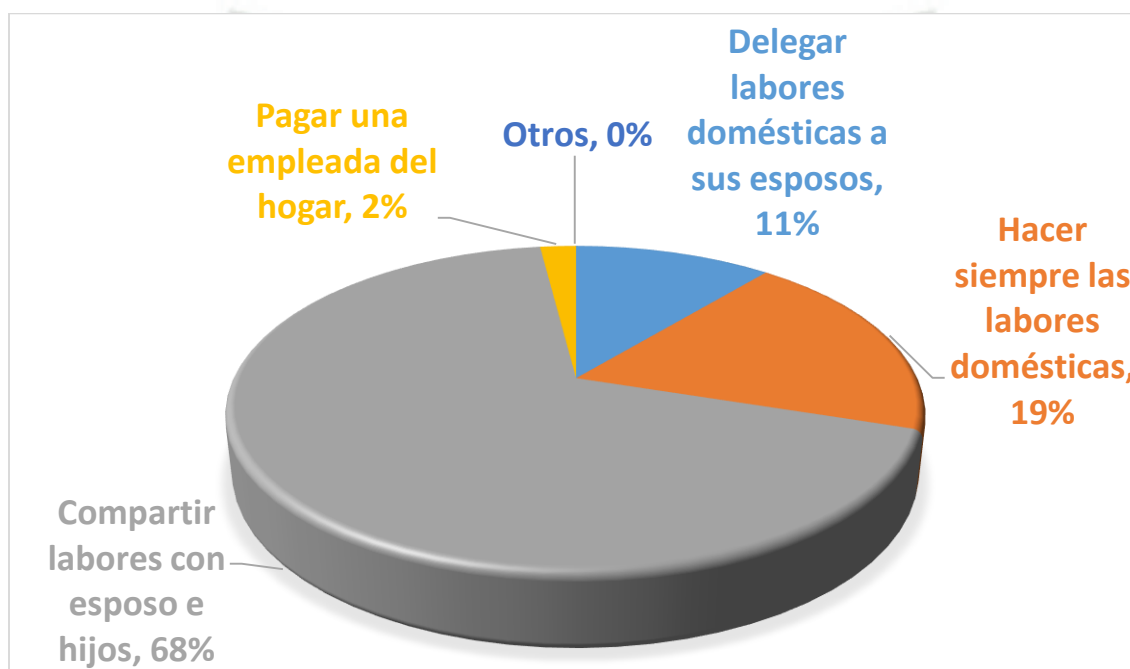
Al respecto del tema de la pregunta, 68% creen que las labores de la casa deberían ser responsabilidad compartida de toda la familia, el 19% nos dice que las mujeres deben ser las que hagan las labores de la casa, el 11% cree que las mujeres deberían delegar funciones en casa a sus esposos y el 2% cree que se debe tener una empleada del hogar en la casa para esos fines.

Podemos apreciar en el cuadro que la mayoría de mujeres prefiere compartir las labores en la casa que cargar sola con ellas, y que solo unas pocas están de acuerdo con tener esta obligación, además vemos que, a pesar de la conveniencia de contar con personal de apoyo en casa, solo un porcentaje muy pequeño piensa que es esa la solución, esto posiblemente se deba a motivos económicos, ya que no todos pueden pagar por la asistencia de estas personas.



GRÁFICO N° 20

LABORES DOMESTICAS



FUENTE: Elaboración propia

CUADRO N° 21

CRIANZA DE LOS HIJOS

ALTERNATIVAS	<i>f</i>	%
Si	29	8
No	333	87
Dependiendo en qué etapa de su vida lo tenga	13	3
No sabe, no opina	9	2
<b>TOTAL</b>	<b>384</b>	<b>100</b>

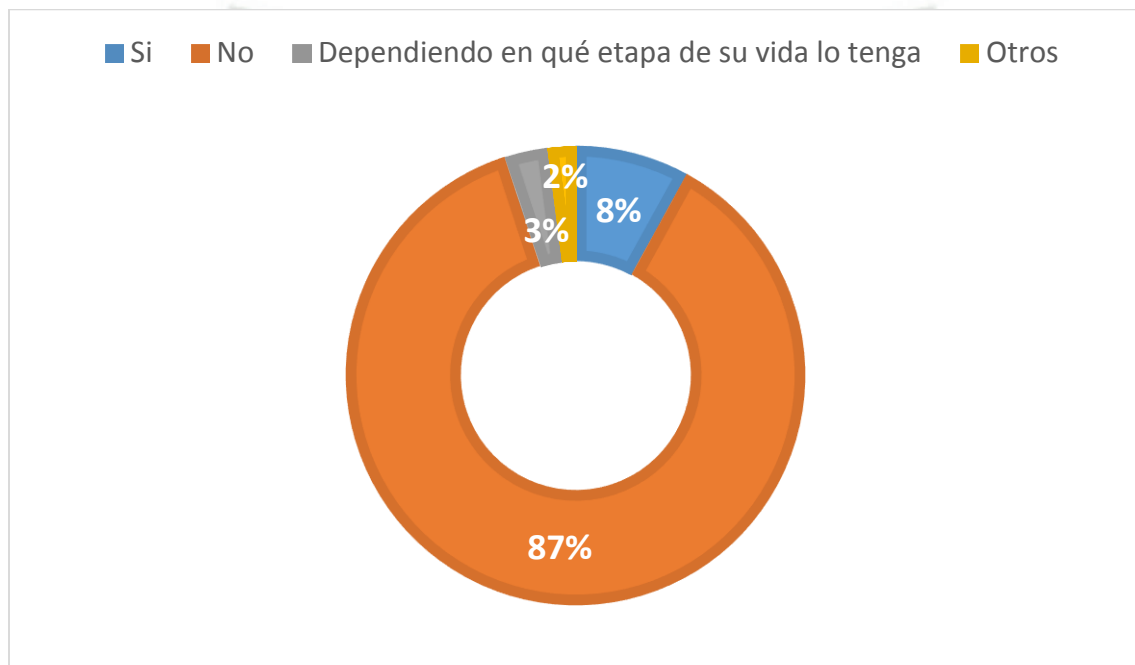
FUENTE: Elaboración propia

Tenemos un 87% que es de lejos la mayoría, este grupo nos indica que no está de acuerdo con que los hijos sean solo responsabilidad de la madre, son seguidos por el 8% que piensa que, por el contrario, si es así, luego tenemos el 3% que opina que depende de la edad que tenga la madre y el 2%, que se abstuvo de comentar al respecto.

La mayoría de mujeres piensa que la labor de criar y sostener a los hijos debería ser compartida por la pareja y no debe ser solo tarea de la mujer, ya que considera que los niños necesitan a ambos padres.

GRÁFICO N° 21

**CRIANZA DE LOS HIJOS**



FUENTE: Elaboración propia



CUADRO N° 21-A

CRIANZA DE LOS HIJOS: ¿Por qué?

ALTERNATIVAS	¿POR QUÉ?	<i>f</i>	F TOTAL	%	% TOTAL
Si	La mujer es mejor cuidando niños	15	<b>29</b>	52	<b>100</b>
	El hombre debe trabajar	14		48	
No	Toda la familia	25	<b>333</b>	8	<b>100</b>
	Responsabilidad de ambos padres	308		92	
Depende	Si es joven debe estudiar	13	<b>13</b>	100	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia

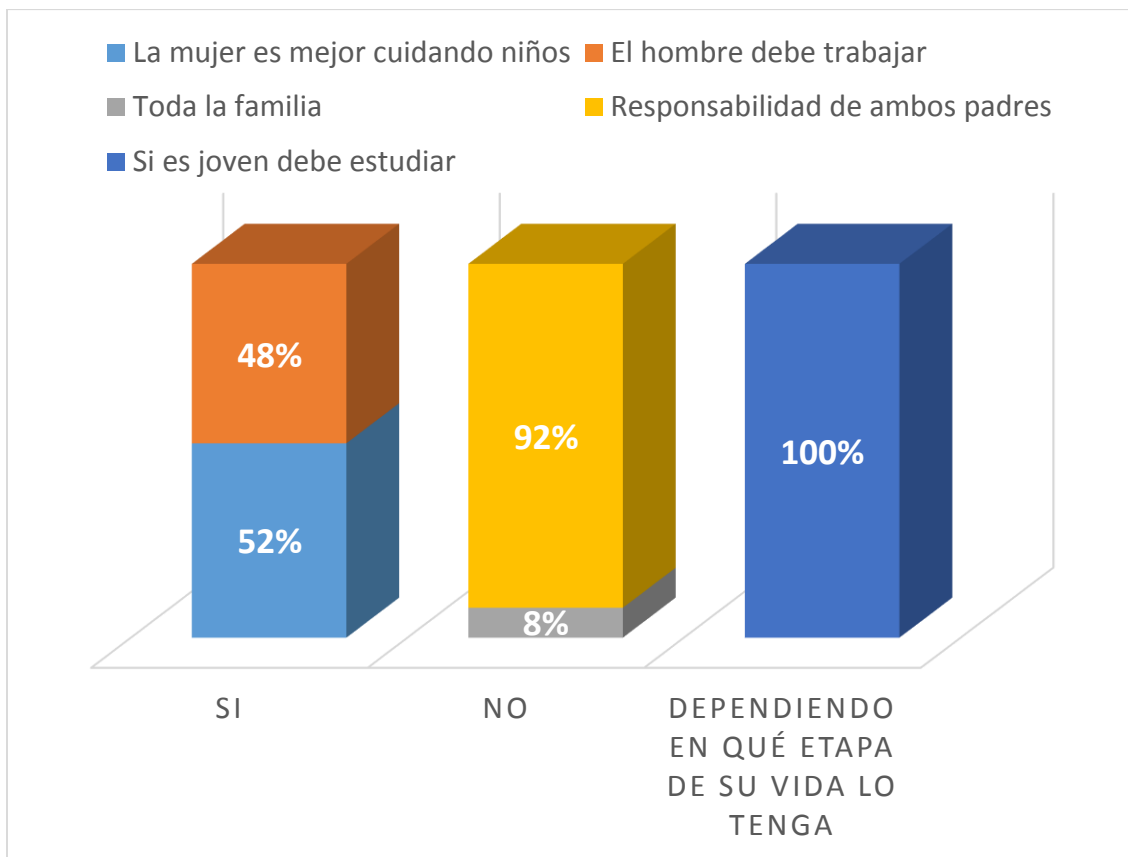
De la pregunta anterior, hay tres grupos de respuestas, los que nos indican que no, que se dividen en el 92% que sostiene que los hijos son responsabilidad de ambos padres, y el 8%, que piensa que toda la familia debe cuidar de ellos. El segundo grupo que cree que los niños son responsabilidad solo de la madre tiene al 52% manteniendo que es dado a que las mujeres son mejores cuidando a los pequeños que los hombres y el 48%, que es del parecer que los hombres deberían dedicarse a trabajar.

El tercer grupo está conformado por los que creen que depende de la edad en la que la mujer tenga a su bebe, en este grupo todas está de acuerdo en que las jóvenes deben dedicar su tiempo a estudiar primero.

Esto nos muestra que salvo algunas excepciones por trabajo y edad, la gran mayoría piensa que ambos padres deberían cuidar y criar al niño o niña fruto de su unión.

### GRÁFICO N° 21-A

#### CRIANZA DE LOS HIJOS: ¿Por qué?



FUENTE: Elaboración propia

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Al ser cuestionadas en el marco legislativo, las unidades de estudio señalaron que conocen sus derechos en la equidad de género en el ámbito laboral, familiar, público y social y derechos humanos básicos, y que son capaces de aplicarlos tanto en el matrimonio, como miembros de la comunidad o en el ambiente laboral.

**SEGUNDA:** Según los resultados de la encuesta, en la pregunta sobre nivel de educación, la mayoría de las mujeres objeto de estudio cuentan con títulos técnicos o profesionales, y opinan que no hay razón para que las mujeres no alcancen el más alto nivel de educación.

**TERCERA:** En el aspecto laboral la percepción general es que no hay diferencias entre las oportunidades laborales para hombre y para mujeres. La muestra también manifestó que no ven diferencias sustanciales entre su paga y la de sus colegas hombres, ni que fueron víctimas de despidos arbitrarios por ser mujeres.

**CUARTA:** En general los resultados obtenidos fueron favorables a la equidad en la toma de decisiones, dentro de los círculos familiares y vecinales. El lado negativo se ve en el aspecto laboral, ya que aunque son miembros de la población económicamente activa, no sienten que su voz e ideas sean escuchadas por los superiores, que son en su mayoría, hombres.

**QUINTA:** El resultado en cuanto a equidad en la familia fue que a pesar de que la mujer se está integrando cada vez más a la fuerza laboral, aún existe la percepción de la mujer como la principal encargada de los quehaceres de la casa, independientemente de si trabaja o no, pero que dichas labores deben ser compartidas con los otros miembros de la familia (esposo e hijos).

**SEXTA:** Nuestros resultados muestran que no hemos llegado como sociedad a la equidad de género del que si gozan países más desarrollados, sin embargo es innegable que ha habido y está habiendo un avance hacia ese nivel y que es labor de todos seguir colaborando a la obtención de ese objetivo.



## SUGERENCIAS

**PRIMERA:** Producir y difundir material audiovisual y bibliográfico que sea distribuido en medios del estado y privados en relación a la capacitación de la mujer, en todas sus realidades, que describan de forma didáctica y sencilla los pasos a seguir en caso de que sus derechos sean vulnerados, para que puedan tener acceso oportuno y eficaz a los órganos reguladores de la ley y que puedan ser así participes y defensoras de su propio desarrollo.

**SEGUNDA:** Ejecutar campañas en las distintas comunidades dirigidas a la concienciación sobre la importancia de la educación y gestionar la realización de ferias científicas, tecnológicas, culturales y demás, que sean abiertas al público y despierten en los niños el interés por aprender desde temprana edad.

**TERCERA:** Promover desde las áreas de recursos humanos en el centro de trabajo la comunicación horizontal y el iniciar el diálogo entre empleados y empleador sobre salarios y beneficios equitativos, así como asegurar que las medidas derivadas de las conclusiones obtenidas se incluyan en los futuros contratos.

**CUARTA:** Diseñar y ofrecer cursos de capacitación dirigidos a los empleadores y emprendedores de todos los tipos de empresas para colaborar con el buen ambiente laboral permitiendo una comunicación fluida y oportuna con todos sus trabajadores, independientemente de si son mujeres u hombres.

**QUINTA:** Dejar de alentar directa e indirectamente estereotipos en la programación de los medios masivos (avisaje, series, novelas, etc.); y dejar de reforzar esa imagen que por tantos años ha refrenado el desarrollo equitativo de la sociedad, relegando a la mujer a papeles desacertados en historias y promociones.

## REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

### Libros:

- Cabanelas, G. (2003). Diccionario jurídico elemental. Edit. Heliasta S.R.L. Buenos Aires.
- Casas, C. (2014) Desarrollo Social y Comunitario. Edit. Trillas. México
- Dorantes, M. A. y Torres, L. E. (Comp.). (2011). Perspectiva de género. Una visión Multidisciplinaria. México: Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM.
- García y Zúñiga. (2006) Manual de Gestión Integral del Riesgo de Desastre con Enfoque de Género (GIRD). México.
- Nérci, I. (1980). Metodología de la enseñanza. Edit. Kapeluz Mexicana S. A. México.

### Tesis y artículos:

- Boix, P. y Vogel, L. (15 de febrero del 2005) PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud: ISTAS (CC.OO.) y Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité (BTS). Francia.
- Pacheco, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. Ius: revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, (29), 108-129.

### Páginas Web:

- Araya, S. (2002). La equidad de género en la educación. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5202171.pdf>
- Fondo de población de las Naciones Unidas. (2013). Igualdad entre los géneros. Recuperado de: <http://www.unfpa.org/es/igualdad-entre-los-g%C3%A9neros>
- Barrientos, M. (14 de diciembre de 2015). La participación, algunas precisiones conceptuales. Recuperado de: <http://agro.unc.edu.ar/~extrural/PARTICIPACION.pdf>
- Base de datos políticos de las Américas. (2006) La familia y el matrimonio. Estudio constitucional comparativo. Recuperado de: <http://pdba.georgetown.edu/Comp/Derechos/familia.html>

Centro de innovación en tecnología y pedagogía. Glosario de los términos básicos de las Estadísticas en Salud. Recuperado de:

<http://campuscitep.rec.uba.ar/mod/glossary/view.php?id=11413&mode=letter&hook=N>

Centro de la mujer peruana Flora Tristán. (Octubre 2005) La violencia contra la mujer: Femicidio en el Perú. Recuperado de: <http://www.flora.org.pe/pdfs/Femicidio.pdf>

De Dios, D. (2014). Equidad de género y embarazo. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-53372014000200002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-53372014000200002)

Defensoría del pueblo. (2017). Grupos de especial protección MUJERES. Recuperado de: <https://www.defensoria.gob.pe/grupos-eatencion.php?des=23>

Derecho Perú. (22 de agosto del 2009). CÓDIGO CIVIL PERÚ LIBRO III DERECHO DE FAMILIA. Recuperado de: <https://derechoperu.wordpress.com/2009/08/22/codigo-civil-peru-libro-iii-derecho-de-familia/>

El Comercio (8 de marzo del 2017). ¿En qué trabajan las mujeres peruanas? Esto dice el MTPE. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/mujeres-peruanas-esto-dice-mtpe-406730>

El nuevo diario.com. (20 de abril del 2010). La Equidad Educativa. Recuperado de: <http://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/72666-equidad-educativa/>

Enciclopedia Jurídica Online. (2017) Trabajo (en el derecho de trabajo). Recuperado de: <http://mexico.leyderecho.org/trabajo/#Trabajo en el Derecho del Trabajo-2>

ETXADI Familia-Psikologia Unibertsitate-Zentroa Centro Universitario de Psicología de la Familia. (2015). Recuperado de: <http://www.etxadi.org/es/smenu-34/biblioteca/libros-y-revistas.html>

<https://sites.google.com/site/equidaddegenerogaby/home/roles-sexuales-en-la-familia>

Fondo de las naciones unidas para la infancia. (2008) Un enfoque de la educación basado en los derechos humanos. Recuperado de: [https://www.unicef.org/spanish/publications/files/Un enfoque de la EDUCACION PARA TODOS basado en los derechos humanos.pdf](https://www.unicef.org/spanish/publications/files/Un_enfoque_de_la_EDUCACION_PARA_TODOS_basado_en_los_derechos_humanos.pdf)

Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia. (2007). A Human Rights-Based Approach to Education for All. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001548/154861e.pdf>



- Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia. (2015). La educación y la equidad. Recuperado de: [https://www.unicef.org/ecuador/La\\_educacion\\_y\\_la\\_equidad\\_2015\(1\).pdf](https://www.unicef.org/ecuador/La_educacion_y_la_equidad_2015(1).pdf)
- Gardey, A y Pérez, J. (2012). Definicion.de: Definición de ocupación. Recuperado de: <https://definicion.de/ocupacion/>
- Gardey, A y Pérez, J. (2010). Definicion.de: Definición de toma de decisiones. Recuperado de: <https://definicion.de/toma-de-decisiones/>
- Gómez, V y Jiménez, A. (2015) Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. Recuperado de: <https://polis.revues.org/10784>
- González, R. (2015). Un modelo educativo para la equidad de género. Recuperado de: <http://alternativas.me/attachments/article/87/1%20-%20Un%20modelo%20educativo%20para%20la%20equidad%20de%20g%C3%A9nero.pdf>
- IMF Bussiness School. (2015) Igualdad de género, maternidad y paternidad. Recuperado de: <https://www.imf-formacion.com/blog/corporativo/igualdad-2/igualdad-de-genero-maternidad-y-paternidad/>
- Instituto nacional de estadística e informática. (2009). PERÚ: Estimaciones y Proyecciones de Población por Departamento, Sexo y Grupos quinquenales de Edad 1995-2025 Boletín de Análisis Demográfico N° 37. Recuperado de: <http://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0846/libro.pdf>
- Instituto nacional de estadística e informática. (2017) Recuperado de: <http://censos.inei.gob.pe/cpv2007/tabulados/>
- Mancini, M y Lawrence, P. (25 de enero del 2017) La toma de decisiones en los hogares de Venezuela. Recuperado de: <https://www.economiainstitutional.com/pdf/No18/plawrence18.pdf>
- Merino, M y Pérez, J. (2012) Definicion.de: Definición de derecho laboral. Recuperado de: <https://definicion.de/derecho-laboral/>
- Merino, M y Pérez, Julián. (2008) Definicion.de: Definición de derecho. Recuperado de: <https://definicion.de/derecho/>
- Merino, M y Pérez, J. (2009) Definicion.de: Definición de violencia familiar. Recuperado de: <https://definicion.de/violencia-familiar/>
- Ministerio de economía y finanzas. (26 de septiembre de 2016) LEY N° 28983. LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Recuperado de:

[https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/capacita/programacion\\_formulacion\\_presupuesta12012/Anexos/ley28983.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuesta12012/Anexos/ley28983.pdf)

Ministerio de educación. (10 de septiembre de 2007) Resolución Ministerial N° 0405-2007-ED. Aprueban Lineamientos de acción en caso de maltrato físico y/o psicológico, hostigamiento sexual y violación de la libertad sexual a estudiantes de Instituciones Educativas. Recuperado de: [http://www.minedu.gob.pe/normatividad/resoluciones/rm\\_0405-2007ed.php](http://www.minedu.gob.pe/normatividad/resoluciones/rm_0405-2007ed.php)

Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables. (25 de marzo de 1996) Aprueban la "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer" RESOLUCION LEGISLATIVA N° 26583. Recuperado de: [https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/iiv/sistemailnteramericano\\_oea/4\\_ResolucionLegislativa\\_26583\\_CIBelemdoPara.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/iiv/sistemailnteramericano_oea/4_ResolucionLegislativa_26583_CIBelemdoPara.pdf)

Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables. (5 de noviembre de 2013) Módulo 3: Participación política de las mujeres. Recuperado de: [https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/cursosformacion/curso\\_modulo3.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/cursosformacion/curso_modulo3.pdf)

Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables.(2012-2017). Plan nacional de igualdad de género. Recuperado de: <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/planes/plan-nacional-igualdad-genero-2012-2017.pdf>

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2016). Brecha salarial por género en el sector privado formal en Perú 2014 – 2016. Recuperado de: [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/Brecha\\_salarial\\_2004-2016.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/Brecha_salarial_2004-2016.pdf)

Municipalidad distrital de Santiago de Surco. (2007). PLAN DISTRITAL DE SEGURIDAD CIUDADANA DE SANTIAGO DE SURCO 2007. Recuperado de: <http://www.munisurco.gob.pe/municipio/surcoSeguro/planDistritalSeguridadCiudadana/planDistritalSeguridadCiudadana.pdf>

Naciones unidas. Derechos humanos. (5 de julio de 2014) Aprueban Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2016 DECRETO SUPREMO N° 005-2014-JUS. Recuperado de: [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/NHRA/Peru\\_sp.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/NHRA/Peru_sp.pdf)

Naciones unidas derechos humanos (2017). Los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. Recuperado de: <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/WRGSIndex.aspx>



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. (2003) La Hora de la Igualdad en el Trabajo. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9223128714\\_sp.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf)

Perú21. (28 de Enero del 2017). Perú sin avances concretos en políticas de igualdad de género. Recuperado de: <https://peru21.pe/lima/peru-avances-concretos-politicas-igualdad-genero-65462>

Petit, A. (24 de octubre de 2005). LA PARTICIPACIÓN DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO. Recuperado de: <https://www.uv.es/cefd/12/petit.pdf>

Presidencia del consejo de ministros. (30 de octubre del 2013) CONSTITUCION POLITICA DEL PERU – 1993. Recuperado de: <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

Real Academia Española. (2004). Diccionario de la lengua española (23.aed.). Consultado en <http://dle.rae.es/?id=J49ADOi>

Rebollo, A; Piedra, J; Sala, A; Sabuco, A; Saavedra, J y Bascón, M. (2012). La equidad de género en educación: análisis y descripción de buenas prácticas educativas. Recuperado de: <https://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulos-re358/re35807.pdf?documentId=0901e72b8128205c>

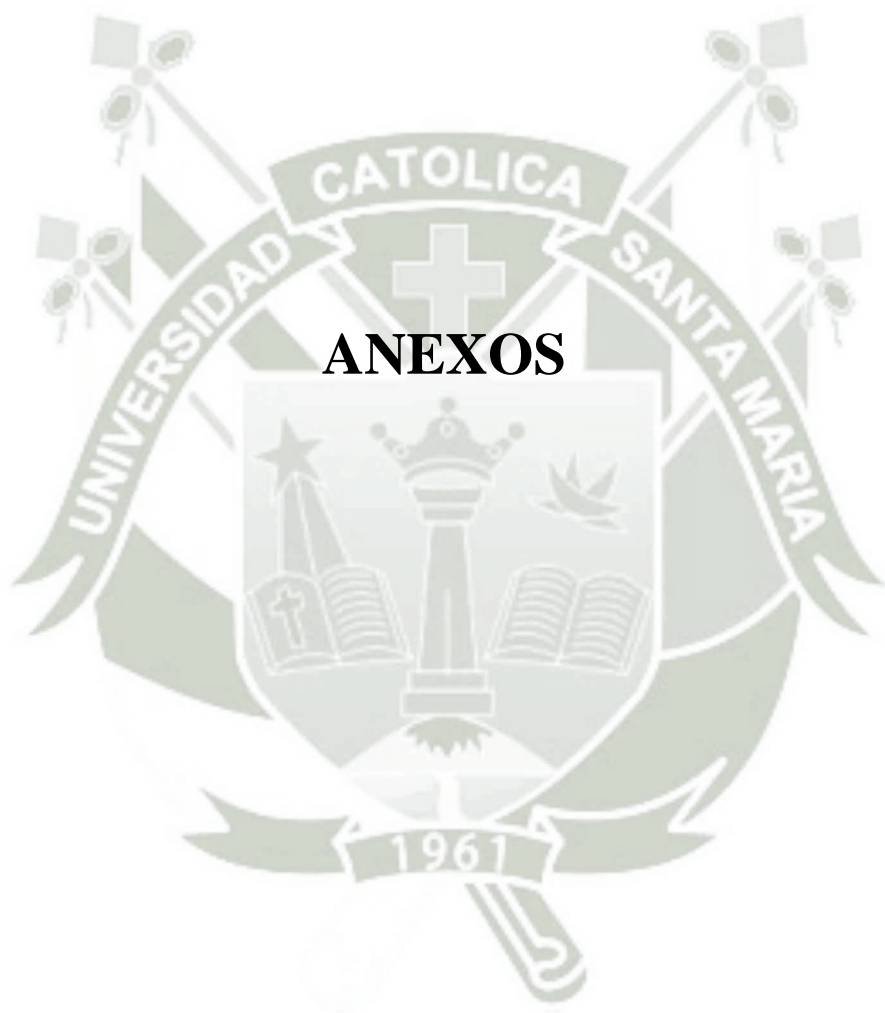
Sistema de las naciones unidas en el Perú. (2000). Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Recuperado de: <http://onu.org.pe/ods-4/>

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, MÉXICO. (20 de noviembre 2017) CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO. Recuperado de: <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>

UNIVERSIA. (28 de octubre de 2016). Calidad de la democracia y participación de las mujeres en la toma de decisiones. Recuperado de: <http://noticias.universia.edu.pe/cultura/noticia/2016/10/28/1145040/calidad-democracia-participacion-mujeres-toma-decisiones.html>

Wikipedia (21 de abril del 2017) Igualdad salarial. Recuperado de: [https://es.wikipedia.org/wiki/Igualdad\\_salarial](https://es.wikipedia.org/wiki/Igualdad_salarial)







## PERCEPCIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA POBLACIÓN FEMENINA DE AREQUIPA – 2017

Se le agradece contestar con completa veracidad ya que la encuesta es totalmente anónima.  
Por favor, responda con una (X) dependiendo el caso.

¿Cuál es su edad cumplida?

18 – 30	
31 – 40	
41 – 50	
51 – 60	

1. Conoce usted, ¿cuáles son sus derechos en la equidad de género? Puede marcar más de uno.

Sólo conozco los derechos humanos básicos.	
Si, conozco los del ámbito laboral.	
Si, conozco los del ámbito familiar.	
Si, conozco los del ámbito público y social.	
Sí, conozco todos.	
No conozco mis derechos en la equidad de género.	

2. ¿Considera usted que se cumplen dichos derechos en la equidad de género?

Si	
No	
No sabe, no opina.	
¿Por qué?	

3. ¿Con cuál de estas afirmaciones está usted de acuerdo? Puede marcar más de una.

El marido y la mujer tienen en el hogar autoridad, consideraciones, derechos, deberes y responsabilidades iguales.	
Los derechos y obligaciones que nacen del matrimonio serán siempre iguales para los cónyuges e independientes de su aporte económico al sostenimiento del hogar.	
Dentro del matrimonio los bienes son comunes entre los conyugues.	
El gobierno difunde y promueve la paternidad responsable.	
El gobierno difunde y promueve la maternidad responsable.	
El marido y la mujer mayores de edad, tienen capacidad para administrar, contratar o disponer de sus bienes propios.	

4. ¿Cuál de las siguientes normas internacionales le suena familiar? Puede marcar más de una.

Convención Interamericana sobre concesión de los Derechos Políticos a la Mujer.	
Declaración Universal de Derechos Humanos.	
Declaración sobre la protección a la mujer en estados de emergencia.	
Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (C.E.D.M.).	
Convención Interamericana para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra la Mujer.	
No conozco de ninguna de las anteriores.	



5. ¿Cuáles de los derechos que se hacen uso en el ámbito laboral conoce? Puede marcar más de uno.

Ley del goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante.	
Derecho al permiso por lactancia materna.	
Derecho al descanso semanal.	
Descanso en los feriados no laborables.	
Gratificaciones de julio y diciembre.	
Protección de la jornada máxima.	
Seguro social.	
Sistema pensionario.	
Compensación por tiempo de servicios (CTS).	
Jubilación.	
Vacaciones.	
Indemnización por despido injustificado.	

6. Las mujeres deberían tener acceso a la educación hasta:

Primaria	
Secundaria	
Obtener un título técnico	
Obtener un título profesional	
Postgrado, maestría o doctorado	
No deben estudiar	

7. ¿Cuál es su nivel de instrucción?

Primaria completa	
Secundaria completa	
Título técnico	
Título profesional	
Postgrado, maestría o doctorado	
No estudié	

8. De haber recibido educación. Culminó usted en:  
(De lo contrario, pase a la siguiente pregunta, por favor.)

Colegios regulares de primaria y secundaria	
Institutos técnicos	
Universidades	
Escuela nocturna	
Casa	
Otros	
	¿Cuál?

9. ¿En qué se desempeña usted actualmente?

Estudiante	
Comerciante	
Asalariada/empleada pública o privada	
Ama de casa	
Empleada del hogar	
Sin ocupación	
Otro	
	¿Cuál?

10. De contar con un trabajo; en el centro donde labora actualmente, ¿la remuneración entre hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto o desempeñan trabajos similares, es igual?

(De lo contrario, pase a la siguiente pregunta, por favor.)

Si	
No	
No sabe, no opina.	

11. A. ¿Alguna vez fue víctima de los siguientes tipos de discriminación por ser mujer?

Salarial		
Falta de oportunidades		
Despido arbitrario		
Nunca sufrí discriminación		
Otros		¿Cuál?

11. B. ¿Se presentó para algún trabajo en el que no la hayan considerado por ser mujer?

Si	
No	
No sabe, no opina.	

12. ¿Considera que hay mayor oferta de empleos para hombres que para mujeres?

Si	
No	
No sabe, no opina.	
¿Por qué?	

13. Cuando se encuentra ante una situación que requiere tomar decisiones en su centro laboral, ¿hasta qué niveles de participación llega?

Nivel 1: Acceder a la información. (que le digan lo que está pasando)	
Nivel 2: Opinar o ser consultado.	
Nivel 3: Hace propuestas.	
Nivel 4: Decidir.	
Nivel 5: Actuar.	

¿Por qué llega hasta ese nivel de participación?

--

14. Dependiendo del caso, ¿cómo considera usted que es su participación en la toma de decisiones en su hogar?

	Optima	Regular	Poca	Muy poca
Compras grandes: (inmuebles, negocios, vehículos, etc.)				
Compras regulares: (Electrodomésticos, muebles, etc.)				
Compras pequeñas: (Ropa, alimentos, etc.)				
Forma de crianza de los hijos				
Elección del empleo suyo y/o del cónyuge				

15. ¿Cree usted que puede influir en las decisiones de su comunidad?

Si	
No	
No sabe, no opina	
¿Por qué?	

16. A. Las mujeres deberían:

Sólo atender los quehaceres de la casa.	
Trabajar y atender los quehaceres de la casa.	
Sólo trabajar.	
Otros	¿Cuál?

16. B. En su ámbito familiar, ¿con qué estereotipos de género ha sido usted catalogada? Puede marcar más de una.

Sólo puede jugar con cosas propias de niñas (muñecas, la cocinita, etc.)	
Tiene obligación de realizar actividades del hogar (lavar, planchar, cocinar, etc.)	
Sensible y emocional.	
Físicamente débil.	
Prioridad a las necesidades de los varones.	
No me catalogaron con ningún estereotipo.	
Otros	¿Cuál?

17. Cree que las mujeres deben:

Delegar labores domésticas a sus esposos.	
Hacer siempre las labores domésticas.	
Compartir labores con esposos e hijos.	
Pagar una empleada del hogar.	
Otros	¿Cuál?



18. ¿Cree usted que la crianza de los hijos es sólo responsabilidad de la madre?

Si	
No	
Dependiendo en qué etapa de su vida lo tenga.	
No sabe, no opina	
¿Por qué?	

☺ Muchas gracias por su colaboración ☺



