

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Equidad de Género percibida por las colaboradoras de Sociedad Anónima  
Papelsa, área de producción - Planta Huachipa en el periodo 2018

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Presentado por:

Autora: Bachiller Melkie Rosario del Pilar Navarro Benites

Lima – Perú

2018

### **Dedicatoria:**

*Dedico la tesis a mis seres queridos a mis padres el Sr. Roberto, la Sra. Micaela, mi hermano Etpeam, mi esposo Lisbiño, en especial a mi hijo Kalet y mi angelito Domitila, quienes siempre me dan la fuerza, son mi mayor orgullo y están presentes en cada instante de mi vida, siempre estuvieron a mi lado acompañándome y dándome su cariño incondicional hasta el término de mi carrera.*

### **Agradecimiento:**

*En primer lugar, a nuestro Señor por protegerme siempre y haberme permitido concluir con este anhelo.*

*Gracias a mis asesoras por su valioso apoyo, orientación y seguimiento durante la investigación para contribuir como Licenciada en Trabajo Social a promover la equidad laboral decente y mejorar la calidad de vida de las colaboradoras.*

*Agradezco también al equipo de papelsa que me han alentado a continuar esta investigación brindándome su confianza y apoyo para concluir con mis objetivos.*

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N°003-FPs y TS-2018, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado Equidad de Género para las trabajadoras de Sociedad Anónima Papelsa, área de producción - Planta Huachipa; bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea adecuadamente evaluado y aprobado.

Atentamente.

Melkie Rosario del Pilar Navarro Benites

## ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Anexos	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv

### **CAPÍTULO I: Planteamiento del problema**

1.1. Descripción de la realidad problemática	17
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos	21
1.3. Objetivos	22
1.3.1. Objetivo general	22
1.3.2. Objetivos específicos	22
1.4. Justificación e importancia	23

### **CAPÍTULO II: Marco teórico conceptual**

2.1. Antecedentes	25
2.1.1. Antecedentes internacionales	25
2.1.2. Antecedentes nacionales	27
2.2. Bases teóricas	30
2.2.1. Conceptualización de Equidad de Género	30
2.2.2. Equidad de Género en Empresas	35
2.2.3. Equidad Género en el Perú	36
2.2.4. Certificación de la Equidad de Género	37
2.2.5. Dimensiones de Equidad de Género	38

2.2.3. Marco Normativo de Equidad de Género	40
2.2.4. Importancia de la Equidad de Género Laboral	44
2.3. Definiciones conceptuales	46
<b>CAPÍTULO III: Metodología</b>	
3.1. Tipo de investigación	50
3.2. Diseño de investigación	51
3.3. Población y muestra	52
3.4. Identificación de las variables y Operacionalización	53
3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación	54
<b>CAPÍTULO IV: Presentación, procesamiento y análisis de resultados</b>	
4.1. Presentación de resultados generales	57
4.2. Presentación de resultados específicos	61
4.3. Procesamiento de los resultados	70
4.4. Discusión de los resultados	70
4.5. Conclusiones	73
4.6. Recomendaciones	76
<b>CAPÍTULO V: Programa de intervención</b>	
5.1. Denominación del programa	78
5.2. Justificación del programa	78
5.3. Objetivos del programa	81
5.3.1. Objetivo general	81
5.3.2. Objetivos específicos	81
5.4. Sector al que se dirige	82
5.5. Metodología de la intervención	83
5.6. Actividades	84
Referencias bibliográficas	95

## ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de Consistencia	101
Anexo N° 2 Presupuesto del Programa	104
Anexo N° 3 Cronograma del Programa	105
Anexo N° 4. Cuestionario de Equidad de Género Laboral	106
Anexo N° 6 Fotografías	109
Anexo N° 7 Reporte Plagiarism Checker	112
Anexo N° 5. Carta de Presentación	113

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Comparación de 2 conceptos primordiales sobre Equidad de género, la OMS y la OPS (2012)	34
<b>Tabla 2:</b> Marco Normativo Internacional sobre Equidad de Género	41
<b>Tabla 3.</b> Matriz de Operacionalización de la Variable Equidad de Género	54
<b>Tabla 4.</b> Escala de Calificación del Cuestionario	56
<b>Tabla 5.</b> Baremo de interpretación de la variable Equidad de Género	56
<b>Tabla 6.</b> Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo al área de trabajo	57
<b>Tabla 7.</b> Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo al grado de instrucción	58
<b>Tabla 8.</b> Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo a la edad	59
<b>Tabla 9.</b> Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo al estado civil	60
<b>Tabla 10.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa – Planta Huachipa	61
<b>Tabla 11.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradora sociedad anónima Papelsa, en la dimensión Reclutamiento y Selección	62
<b>Tabla 12.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradoras sociedad anónima Papelsa, en la dimensión Promoción y Desarrollo Profesional	63
<b>Tabla 13.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las	



Colaboradoras sociedad anónima Papelsa, en la dimensión Capacitación	64
<b>Tabla 14.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradoras sociedad anónima Papelsa, en la dimensión Remuneración Y salario.	65
<b>Tabla 15.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradoras sociedad anónima Papelsa, en la dimensión Vida Familiar y Laboral.	66
<b>Tabla 16.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradoras sociedad anónima Papelsa, en la dimensión Acoso Sexual y Laboral.	67
<b>Tabla 17.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradoras sociedad anónima Papelsa, en la dimensión Ambiente laboral y salud.	68
<b>Tabla 18.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradoras sociedad anónima Papelsa, en la dimensión Comunicación no sexista.	69

## NDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Diseño de la investigación	51
<b>Figura 2.</b> Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo al área de trabajo.	57
<b>Figura 3.</b> Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo al grado de instrucción.	58
<b>Figura 4.</b> Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo a la edad.	59
<b>Figura 5.</b> Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo al estado civil.	60
<b>Figura 6.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa – Planta Huachipa	61
<b>Figura 7.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradora sociedad anónima Papelsa, en la dimensión Reclutamiento y Selección	62
<b>Figura 8.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradoras sociedad anónima Papelsa, en la dimensión Promoción y Desarrollo Profesional	63
<b>Figura 9.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradoras sociedad anónima Papelsa, en la dimensión Capacitación	64
<b>Figura 10.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradoras sociedad anónima Papelsa, en la dimensión Remuneración Y salario.	65
<b>Figura 11.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradoras sociedad anónima Papelsa, en la dimensión	

Vida Familiar y Laboral.	66
<b>Figura 12.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradoras sociedad anónima Papelsa, en la dimensión Acoso Sexual y Laboral.	67
<b>Figura 13.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradoras sociedad anónima Papelsa, en la dimensión Ambiente laboral y salud.	68
<b>Figura 14.</b> Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las Colaboradoras sociedad anónima Papelsa, en la dimensión Comunicación no sexista	69

## RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar el nivel de equidad de género percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de Producción - Planta Huachipa, en el periodo 2018. El estudio es de tipo descriptivo, con un diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo de acuerdo al manejo de los datos.

La población lo comprendieron 40 colaboradoras que pertenecen a la empresa Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa y la muestra está representada por 40 colaboradoras las únicas mujeres que laboran en el área operativa de ambos turnos. La técnica empleada para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario de modelo de equidad género (tomado de Acuña D., Puemape O., Roca C., Velásquez J., 2017).

Se establece como conclusión que: El nivel de equidad de género percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa - área de Producción – Planta Huachipa, responde a un nivel bajo al 65%, representando el descuido de no incorporar la equidad laboral, determinando la urgente necesidad de mejorar diversos aspectos en el servicio que se brinda desde la introducción a la empresa hasta el desarrollo profesional ; por consiguiente afecta al ambiente laboral, los cuales ocasionan la insatisfacción de las colaboradoras.

**Palabras Claves:** Equidad de género, brecha salarial, derechos, discriminación, mujeres.

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to determine the level of gender equity perceived by the collaborators of Sociedad Anónima Papelsa, Production Area - Huachipa Plant. The study is of a descriptive type, with a non-experimental design and with a quantitative approach according to the handling of the data.

The population was comprised of 40 collaborators belonging to the Sociedad Anónima Papelsa company, production area - Huachipa plant and the sample is represented by 40 collaborators, the only women who work in the operational area of both shifts. The technique used for the collection of the information was the survey and the instrument used was a gender equality model questionnaire (taken from Acuña D., Puemape O., Roca C., Velásquez J., 2017).

It is established as a conclusion that: The level of gender equity perceived by the employees of Sociedad Anónima Papelsa - production area - Huachipa Plant, responds to a low level of 65%, representing the neglect of not incorporating labor equity, determining the urgent need to improve various aspects in the service provided from the introduction to the company to professional development; consequently, it affects the work environment, which causes the dissatisfaction of the collaborators.

Key words: Gender equity, wage gap, rights, discrimination, women.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente hablar de equidad de género ha tomado gran auge en todo el mundo, es importante resaltar que este era un tema que hace medio siglo no era tomado en consideración, y en los últimos años ha sido referencia de múltiples controversias en su mayoría los países del mundo. Es importante recordar que dialogar sobre equidad de género se hace referencia a que los derechos, beneficios y responsabilidades del ser humano no se delimitan por el hecho de haber nacido hombre o mujer. Todo ello implica que se otorga iguales derechos, compromisos y beneficios a hombres y mujeres.

La discriminación de género se puede evidenciar con la violencia cotidiana hacia las mujeres, la discriminación laboral, carece de acceso a ciertas condiciones laborales, a la educación, etc. Por ello existe un incremento notable de la representación femenina en las plazas laborales, todo ello debido a que según las leyes actuales existe una mayor equidad e igualdad en derechos jurídicos, así mismo las mujeres actualmente se encuentran con un mejor nivel de formación profesional, lo que ha incrementado sus derechos a ser reconocidas en la sociedad.

Pese a ello, siguen persistiendo problemáticas referentes a la igualdad de género; una de ellas es el cabal de que existe un menor acceso de la mujer a determinados puestos de trabajo, como son las posiciones de liderazgo, así también un mercado laboral poco alcanzable y más restringido para las mujeres. De esta manera y en respuesta a la problemática existentes, el Perú ha adquirido compromisos internacionales suscritos con el desenlace de suprimir las brechas de género y formalizar la separación derivadas de esta problemática, en ocupación de ello el país tiene el desafío de incorporar en las políticas públicas un enfoque que permita suprimir la desigualdad de género.

De esta manera el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables se expresan con Planes Nacionales como el Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG) 2012 – 2017 y el Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer 2009 – 2015; además de ello el Programa de Políticas de Igualdad de Género, organismos que son garantes de la consumación de los marcos legales que, de esta manera, se garantizar a la población sus derechos de igualdad, dignidad, bienestar y autonomía.

Sin embargo, la creación de este patrón de políticas públicas no asegura en la totalidad la equidad de género, puesto que la interiorización de esas políticas y normas no ha avanzado a la par ni en el mismo orden, ni con la misma intensidad que los grandes grupos organizados. En lo general es un tema muy poco abordado, que aun en el siglo XXI, sigue siendo motivo de discusión.

En referencia a todo lo antes expuesto, las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa afrontan situaciones difíciles en el desarrollo profesional, requiriendo así la incorporación de nuevos paradigmas, habilitando un buen acceso de comunicación y relación con la empresa, garantizando así efectivo amparo de los derechos humanos para estas mujeres y, la no discriminación, logrando con ello el crecimiento de las potencialidades y capacidades individuales y colectivas.

En razón, a esta problemática de interés social surge el presente tema de investigación titulada “Equidad de Género percibida por las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa, área de Producción – Planta Huachipa.”, dicha investigación pretende contribuir con la

invención de un programa de intervención que mejore la realidad de las colaboradoras que sufren para incorporarse al mundo laboral, logrando así sus derechos como el trabajadoras sin discriminación , conllevando así a la favorable equidad laboral.



# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Las construcciones sociales en torno al género son opresivas y rígidas tanto para los hombres como para las mujeres, aunque históricamente los sexos femeninos sufren de mayor exclusión de los espacios públicos y a la subordinación que esto ha significado.

Esta desigualdad es palpable, sentida en contra de féminas y está ligada al irrespeto de los derechos, bienes y toma de decisiones. En empleo de ello es importante llevar a cabo tareas que descarten la desigualdad y así mismo acorten las brechas entre mujeres y hombres de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género, es importante en este punto considerar que la desigualdad que atañe a las mujeres puede empeorar en relación de la edad, raza, étnica, orientación sexual, nivel socioeconómico, entre otros.

En este punto es importante recordar que la equidad de género implica tener en cuenta el acceder a una determinada oportunidad o beneficio. Para ello, el Estado debe tratar a cada grupo de individuos en correlación a sus problemas específicos que enfrenta para ejercer sus derechos; es decir, tratar igual a quienes están igualdad de condiciones y de forma diferenciada a quienes están en condiciones distintas y, por tanto, desiguales. (ONU ,2015)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), las oportunidades laborales para mujeres no es sólo una cuestión reivindicatoria, es conveniente para las empresas y de igual manera para el país; poseen mayores posibilidades laborales, retrasan el matrimonio, tardan más en ser madres y reducen el número de hijos.

En referencia directa el caso de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW); en el Perú conformaron un comité, en el año 2007 dando hincapié; en sus programas de igualdad y equidad de género. Esta conferencia tiene como objetivo disminuir la discriminación contra la mujer, asegurar la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres. Por tanto, el comité solicita al estado que tome consideración de los términos 'equidad' e 'igualdad' expresando ideas diferentes y que su uso simultáneo puede generar que se desorienten los conceptos.

De acuerdo con datos de la OCDE, la diferencia salarial existente entre una mujer y un hombre, en la Unión Europea (UE) implica que una mujer con nivel académico y similares características que un hombre gana 19.1% menos, se observa que México se encuentra por debajo de este nivel, con 18.3% del sueldo mínimo. Estos datos pueden variar, dependiendo de los empleos.

Los empleos que requieren menor escala educativa y experiencia son los mayormente ocupados por las mujeres, por ello se observa la diferencia global que se sitúa en ese nivel.

En este punto es necesario referenciar que, el porcentaje de los hombres empleados en Perú para el 2015 es 98% en la categoría de edad de 25 a 54 años, mientras que en las mujeres dicho porcentaje representa 53.08%.

En la última década el porcentaje de ocupación de los hombres se ha reducido, mientras que en las féminas ha venido consistentemente creciendo, si bien aún existe una diferencia notable que no se logra explicar. Sino sólo por el porcentaje mayor de mujeres con labores no remuneradas en el hogar. Por ello situándonos en nuestro país existe políticas de equidad de género, sin embargo, estas no se sitúan en la realidad social actual; así mismo los

convenios, programas y estudios directos que permiten el adelanto de la equidad, señalan una evidente correlación y diversos ejes como la desigualdad, igualdad y discriminación.

Por otro lado, la equidad de género en empresas, específicamente en sociedad anónima Papelsa es parecida o igual a las problemáticas que implican a las diferentes empresas de distintos rubros con relación a la problemática de la equidad de género, donde se evidencia un mayor número de varones que laboran dentro de la institución. Priorizando así una cultura retrograda y machista, más aun, sumándose a este hecho el menor percibimiento económico de las damas que a pesar de realizar el mismo trabajo y en las mismas cantidades de horas de permanencia, perciben menores sueldos.

Dentro de la problemática específica de equidad de género, es necesario considera básicamente ocho dimensiones: reclutamiento y selección, promoción y desarrollo profesional, capacitación, remuneración y salario, Acuerdo de la vida familiar y laboral con responsabilidad social, Acoso de tipo sexual y laboral, el Ambiente laboral y salud y Comunicación no sexista. Lo cual se ve vulnerado en los derechos y de manera específica en las trabajadoras de sociedad anónima Papelsa.

De esta manera se hace cuesta arriba hablar en referencia a términos sobre equidad de género si en las empresas no existe una política o ley que ampare a los trabajadores, recientemente se incorporaron nuevas matrices con el tema en polémica de conseguir la equidad de género; todo ello nos lleva a reflexionar acerca de los componentes de desigualdad y discriminación que existe en contra del ser humano y específicamente en las mujeres.

En razón de lo expuesto se considera como tema de investigación Equidad de Género percibida por las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa, Área de Producción – Planta Huachipa, que es importante en tanto que permitirá explicar el contexto el cual la equidad se reduce en el ámbito Laboral y específicamente en la cartonera sociedad anónima Papelsa – planta Huachipa.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es el nivel de equidad de género percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de Producción -Planta Huachipa en el periodo 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de equidad de género, según la dimensión de reclutamiento y selección, percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018?

- ¿Cuál es el nivel de equidad de género según la dimensión promoción y desarrollo profesional, percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018?

- ¿Cuál es el nivel de equidad de género según la dimensión capacitación, percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018?

- ¿Cuál es el nivel de equidad de género según la dimensión remuneración y salario, percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018?

- ¿Cuál es el nivel de equidad de género según la dimensión vida familiar y laboral, percibido por las trabajadoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018?

- ¿Cuál es el nivel de equidad de género según la dimensión acoso sexual y laboral, percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018?

- ¿Cuál es el nivel de equidad de género según la dimensión ambiente laboral y salud, percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018?

- ¿Cuál es el nivel de equidad de género según la dimensión comunicación no sexista, percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018?

### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar el nivel de equidad de género percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de Producción – Planta Huachipa en el periodo 2018.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión de reclutamiento y selección, percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018.

- Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión promoción y desarrollo profesional, percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018.

- Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión capacitación, percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018.

- Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión remuneración y salario, percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018.

- Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión vida familiar y laboral, percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018.

- Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión acoso sexual y laboral, percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018.

- Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión ambiente laboral y salud, percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018

- Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión comunicación no sexista, percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa, área de producción – planta Huachipa en el periodo 2018

#### **1.4. Justificación e importancia**

En el transcurrir de los años laborados en Sociedad Anónima Papelsa se identificó dos indicadores principales de la inequidad de género, donde prima la desigualdad salarial y falta crecimiento laboral de las colaboradoras, han sido su motivo de queja a Bienestar Social y Recursos Humanos.

Nace desde ahí el motivo de investigar a profundidad el término de equidad de género en sus ocho dimensiones, puesto que es tema central del marco legal y a la actualidad para el sistema privado, con nuevas ideologías de género, con la única finalidad de ejercer su pleno derecho laboral y no a la discriminación de género sin distinción alguna.

Teniendo como referente la problemática de la otra planta (Piura); la situación de crisis que se vivía en dicha planta, donde los miembros del sindicato de Papelsa, expresaban su inconformidad a diario sobre la valoración del trabajo realizado. Desde ese entonces se dio origen una nueva área de responsabilidad Social interna y externa, con el único propósito de conocer las necesidades y eliminar la desigualdad de género.

El tema es original, estudia el contexto de los procesos en la realidad objetiva y en análisis de la legislación laboral existente, cuyo objetivo es la equidad y no discriminación de género en el referido proceso. De otra parte, la investigación es asimismo viable, porque cuenta con las fuentes necesarias, tanto primarias como son los códigos, leyes e informes, y fuentes secundarias, como libros, revistas.

Desde las representaciones teóricas, la recopilación de teorías sobre Equidad de Género, generara una fuente enriquecida de información sobre esta temática. Desprendiéndose de esto, un sustento teórico, que servirá para el desarrollo de futuros estudios realizado por otras personas. Del mismo modo, el producto de la investigación se contrastará con las teorías validadas por otros autores, para generar nuevos conocimientos científicos.

Desde la perspectiva práctica, beneficiará a las trabajadoras de Sociedad Anónima Papelsa – Planta Huachipa de acuerdo a los resultados, se realizará una propuesta de intervención con la finalidad de mejorar y dar solución a las deficiencias encontradas en la carencia de equidad género que se origina en la planta. Desde la perspectiva metodológica, las técnicas, procedimientos estadísticos e instrumentos utilizados en el estudio constituyen un aporte, puesto que, al tener validez y confiabilidad, contribuirá instrumentalmente en futuras investigaciones, permitiendo diagnosticar el nivel equidad de género empresarial.

Visto, desde los diferentes aspectos, es un gran aporte que busca contribuir a mejorar no solo la equidad género laboral, sino también las brechas que generaran un gran bienestar para las colaboradas de Sociedad Anónima Papelsa.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Existen trabajos de investigación acerca de equidad de género, en diferentes centros de formación universitaria tanto en el extranjero como dentro de nuestro país.

Picón, L. (Argentina, 2014) realizaron una investigación titulada *“La Equidad de género en el ámbito laboral: ¿Un desafío cultural?”*, tuvo como objetivo general demostrar los problemas generales en materia de discriminación de la mujer. El tipo de investigación fue exploratorio y también descriptivo, con un diseño no experimental. La conclusión fue que: Las “brechas del empleo” entre hombres y mujeres, especialmente en términos cualitativos, siguen siendo considerables y las mujeres en cargos con poderes de decisión son minoría, pese a que se verifica, a nivel mundial, un importante avance, sobre todo en los ámbitos políticos.

Valadez, N. (México, 2016), en su investigación *“Marco normativo y políticas públicas para promover la diversidad de género en el consejo de administración y nivel directivo de empresas cotizadas mexicanas”* tiene por objetivo ahondar en el tema de la equidad de género con especial énfasis en el sector laboral. La metodología se enmarcó en el tipo de investigación básica, de tipo descriptivo simple. La población o universo lo

representaron 145 empresas (BMV). El instrumento que se utilizó es el cuestionario. En conclusión, se determina que hay una escasa participación de la mujer en puestos de responsabilidad y de alta dirección.

Moreno. A(España-2015), su investigación titulada *“Las mujeres en las organizaciones empresariales: Un escenario para el desarrollo de su proyecto profesional y de vida”*, tiene como objetivo general conocer y comprender el desarrollo profesional de las mujeres que realizan su actividad laboral con equidad de género en una gran empresa, como es la situación de Accenture - España. La investigación tuvo un enfoque cualitativo del tipo experimental. La muestra fue representada por 14 mujeres laborando en la oficina. Se utilizaron diferentes técnicas la observación, la recogida de datos y la entrevista a profundidad. Se llegó a la conclusión de que las mujeres pueden desarrollar su carrera profesional en la medida que desee siempre que sus objetivos estén alineados con la visión de la compañía.

Ribas. M (Francia- 2015), titulada la investigación *“Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual”*, tuvo como objetivo analizar los principales rasgos distintivos de las situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres en la actualidad. Su investigación fue cualitativa de tipo descriptivo. Llegando a la conclusión que se han reproducido y perpetuado determinados rasgos en relación a la situación laboral de ambos sexos que ocasionan diferencias laborales importantes entre hombres y mujeres. Pero las mujeres que acceden al mercado laboral tampoco lo hacen en iguales condiciones que los hombres, sino que las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes sectores y

ocupaciones, no ocupan los puestos directivos de una forma equitativa y no perciben los mismos salarios por el trabajo realizado.

Cruces. Y (España – 2014), en su investigación “*La desigualdad de género en el Mercado Laboral: caso catalán*”, tuvo como objetivo analizar y medir de manera parcial la existencia de desigualdad de género en el mercado laboral de Cataluña en el año 2011. Su estudio fue descriptivo, la técnica que se empleó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. La muestra fue considerada por 100 trabajadores entre mujeres y hombres en el rango de edad 16 a 64 años. Llegando a la conclusión que, dentro del mercado laboral de Cataluña, se produce una desigualdad de género.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Acuña D., Puemape O., Roca C., Velásquez J. (Lima -2017), en su investigación titulada “*Propuesta Modelo Certificación Equidad de Género*”; tiene como objetivo principal proponer un modelo de certificación de equidad de género en las empresas privadas del Perú que sirva como un instrumento para incorporar la equidad de género en el ámbito laboral, de manera que hombres y mujeres puedan lograr el pleno desarrollo de sus capacidades. La investigación es de carácter exploratorio, con base en un enfoque cualitativo del tipo no experimental. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento empleado para la recolección de datos fue el cuestionario. Como resultado final de la investigación, se obtuvo la propuesta del modelo que integra las etapas y los requisitos aplicables a un sistema de gestión de equidad de género.

Callo C. (Cusco, 2014), su investigación *“La equidad Laboral con enfoque diferencial de género para los trabajadores de la Municipalidad provincial de Canas”*, el cual tuvo como objetivo principal determinar la equidad laboral con enfoque diferencia de género. El estudio fue de tipo descriptivo, observacional, la población de estudio estuvo conformada por 173 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la entrevista y el instrumento una encuesta. Llegando a las siguientes conclusiones: que en la Municipalidad Provincial de Canas a las mujeres y a los hombres no se les aplican las mismas prácticas laborales, las distintas formas de remuneración para los empleados por rendimiento, así como la estructura real de los sistemas salariales, pueden dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para los trabajadores de hombres y mujeres.

Silva, A. (Trujillo, 2014); en su investigación *“Participación de las mujeres jóvenes con perspectiva de género en el empoderamiento de espacios de toma de decisiones del distrito del porvenir, provincia de Trujillo , región La libertad”* ; tuvo como objetivo describir y analizar la participación de las mujeres jóvenes y su empoderamiento en espacios de toma de decisiones , desde una perspectiva de género , dado a los nuevos retos y desafíos las mujeres en busca del ejercicio de una participación efectiva. La investigación fue de tipo descriptiva, de carácter cualitativa y cuantitativa. La muestra fue de 95 mujeres jóvenes. La técnica utilizada fue la entrevista y la herramienta la encuestas. La conclusión fue que el empoderamiento de la mujer en espacios de toma de decisiones, ha sido una vía de transformación para alcanzar la meta de equidad de género, y ayuda a la construcción de mujeres conscientes de sus capacidades para actuar sobre la realidad; y conscientes de sus deberes y derechos, capaces de decidir sobre su vida y la dirección del cambio social.

Rodríguez V. (Trujillo, 2015); en su estudio *"Participación Social y Política de mujeres Líderes, integrantes de mujeres autoridades 2014"*, tuvo como objetivo analizar el liderazgo social, político que ejercen las mujeres en las diversas actividades promovidas por la red de mujeres autoridades, para impulsar la equidad de género y participación política local femenina. Se utilizó el método analítico -sintético y el inductivo- deductivo y métodos particulares como el Etnográfico y el etnológico para la investigación. Las mujeres que participaron de este estudio son una total de 28 autoridades líderes de la Provincia de Trujillo. Las técnicas que se utilizaron fueron la entrevista, la observación directiva y el fichaje. La conclusión fue que partiendo de la necesidad primaria de descubrir su potencial humano las mujeres reconocieron que son capaces de redefinirse y reinventarse como nuevos actores sociales desarrollando así su autonomía.

En el Foro internacional de mujeres líderes de América del Sur y países árabes – ASPA (Lima, 2014); en su estudio *"Participación de la mujer en actividades productivas y empresariales"*; el documento tuvo como objetivo mostrar la situación actual y el progreso de la participación de las mujeres de América del Sur, en actividades económicas y productivas. Se distinguen tres áreas de análisis, el primer punto menciona el análisis de la mujer en el mercado laboral, tanto en tipo y calidad del empleo al que las mujeres tienen acceso; luego, se analiza la cooperación de la mujer en cargos de alta dirección, tales como gerencia o presencia en directorios; finalmente, se analiza a las mujeres empresarias, sus características individuales y prototipos de sus empresas. Como conclusión se marca la magnitud de la elaboración periódica de estadísticas con enfoque de género que ayuden a entender el progreso en materia de equidad de género y se desarrollen herramientas e información vital para la abertura de decisiones.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Conceptualización de Equidad de Género**

#### **a) Concepto de Equidad**

Existe diferentes propuestas en conceptos de Equidad expuestos por diversos autores, cabe mencionar que el primer concepto será del diccionario de la real academia española; equidad, igualdad de ánimo.

Para Frederickson y Stazyk (2014) esta referencia que la equidad incluye cualquier tratamiento conceptual y filosófico donde influyen directamente tres valores primordiales; los cuales son la justicia, la integridad y la igualdad.

La equidad reconoce las condiciones de cada persona (sexo, edad, clase, grupo étnico, social) y la igualdad de los derechos, además de ello afirma que todos los individuos poseemos derechos y por lo tanto debemos tener educación y de igual manera a la mejora de nuestras vidas. (Ramírez, 2013).

Del latín *aequitas*, la terminación de equidad hace referencia a la igualdad de ánimo. Se utiliza para mencionar nociones de justicia e igualdad social. La equidad representa un equilibrio entre la justicia natural y la ley positiva. (Pérez. y Merino, 2009).

Por su parte, Peyton Young (1995), referencia el nivel micro, este concepto está formado por tres principios fundamentales: paridad, proporcionalidad y prioridad. Los solicitantes son tratados igual debidos a que no existe forma de distinguir entre ellos. Este

principio de reconocer diferencias entre solicitantes y, por ello se obliga a que el bien se divida en proporción a esas desigualdades.

Una relación equivalente, según David Rubinstein (1988), existe cuando todos los participantes reciben resultados relativamente iguales de la relación respecto de la equidad.

De acuerdo con Cook y Hegtvedt (1983), equidad se orienta como la paridad de la razón "insumo/resultado" para todos los entes involucradas en el intercambio dado.

#### **b) Concepto de Genero**

El género hace referencia a una clasificación social, que esta remitida a causas históricas y conceptuales y que además de ello lleva implícito la relación hombre-hombre y mujer-mujer de igual modo hace referencia a los roles, las responsabilidades y las oportunidades atribuidas por la sociedad, las cuales son ligadas a la mujer y hombre; a las estructuras que funciona en relación entre ellos (Aguilar, 2010).

De esta manera el termino genero hace referencia a un conjunto de normas, que, marcadas según cada sexo, la sociedad impone a las personas como pautas de conducta desde que nacen y que regirá sus comportamientos en toda su vida, las construcciones sociales que cada sociedad impone se construyen y asigna rasgos de identidad, capacidad, aptitud y rol; opuesto configurando de esta forma, dos géneros de la especie humana: el masculino y el femenino. Así, mientras que el sexo vendría determinado por las características físicas, genéticas, instintivas con las que nacen los seres humanos (Richmond-Abbott, 1983; Skitka & Maslach, 1990; Instituto de la Mujer, 2008).

De esta manera el término que se le asigna para clasificar al hombre y la mujer se rige por una sucesión de condiciones sociales que conforman su identidad como personas. Por consiguiente, aunque cada persona tiene características única e irrepetible, sus conductas y experiencias estarán determinadas por el género, por la posición social que ocupa, por su cultura, su capacidad económica, edad, raza, religión, etc. (Delano, 1997; Silveira, 2007).

Rubín (1975) define: “El género es el conjunto de prácticas por el que una sociedad transforma la sexualidad en productos de la actividad humana, y en el que se satisfacen esas necesidades humanas”.

Lagarde (1993), se refiere al género como: “Complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídicos, políticas y psicológicas, es decir, culturales, que crean lo que en cada época, sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser mujer o ser humano, o ser otra categoría genérica”.

Orlandina de Oliviera y Liliana Gómez (1989) plantean “La categoría de diferencias sexuales fue puesta en cuestión y se introdujo el término de género para referirse a las distinciones derivadas de la influencia social, dejando así el término sexo únicamente para las diferencias biológicas... Los rasgos biológicos son instrumentos de la cultura y la distinción entre los géneros siempre involucra la elaboración y la evaluación sexual física.



**c) Equidad de Género**

Equidad de género distingue todos los derechos que poseemos como seres humanos y, además de ello hace cita a la similitud de oportunidades en todos los sectores importantes y en cualquier ámbito. (Apún, 2018)

Según el Plan Nacional de Igualdad de Género- PLANIG (2012), Cuando nos referimos al termino de equidad la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades. De esta misma manera el tratamiento puede ser el mecanismo para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, así mismo llevan a derechos de igualdad, además de ello a beneficios y obligaciones, así como oportunidades.

Este concepto también hace referencia a equidad y distribución de las oportunidades, y beneficios, para lograr su plena mejora y la vigencia de sus derechos humanos. Así mismo se conoce el término equidad de género esto en defensa de la igualdad del varón y la dama en el control y el uso de los bienes de la sociedad. Todo ello “supone anular la discriminación entre ambos sexos y que no se privilegie al varón en ningún aspecto de la vida social, tal como era frecuente hace algunas décadas en la mayoría de las sociedades occidentales”. (Pérez. y Merino, 2009).

**Tabla 1:** Comparación de 2 conceptos primordiales sobre la equidad de género, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud (2012):

<b>OMS</b>	<b>OPS</b>
<p>Es la cabida existente y justa que permite el correcto trato de mujeres y hombres según sus necesidades respectivas; se refiere al acceso y de los recursos por parte del gobierno, de las instituciones educativas y de la sociedad en su conjunto. El concepto reconoce que los dos géneros gozan de distintas necesidades y de distintos poderes, de igual manera estas diferencias deben abordarse con miras a corregir la inestabilidad entre los géneros</p>	<p>Si hablamos de la equidad de género en salud esta tiene el significado de ausencia de disparidades innecesarias, e injustas entre mujeres y hombres. Esto refiere a la oportunidad de recrearse de las condiciones de vida y permite además estar en buena salud, sin enfermar, o morir evitables y muchas veces injustas.</p>

El objetivo del CEPAL es lograr la incorporación de la equidad de género en las principales políticas de los Gobiernos de los países de América Latina y el Caribe, mediante el fortalecimiento de las políticas públicas que incorporen un modelo de género y equidad del mismo.

La equidad de género se originó como un principio de los derechos individuales y justicia social, que es al mismo tiempo cultural y socio-política fijan una dirección al quehacer de diferentes actores sociales e institucionales de consensos alcanzados en materia de derechos humanos en un mundo que globalizado.

### **2.2.2. Equidad de género en empresas**

La equidad laboral también referencia a la igualdad en lo que a raza, origen o religión respecta, además de ello debemos referenciar que la equidad de género en el trabajo refiere hombres y mujeres, los cuales deben tener igualdad de posibilidades de aspirar a diversos cargos, así como recibir por su trabajo el mismo salario digno.

Sin embargo, el lograr la igualdad en este aspecto sigue pareciendo un sueño del mismo modo para que exista igualdad entre hombres y mujeres, deben existe igualdad de condiciones y salarios de los habitantes de diversas religiones, o entre personas con diversas tendencias sexuales. “El objetivo final es que cualquier trabajador tenga los mismos derechos en una empresa o institución sea cual sea su origen, sus creencias o su sexo/ sexualidad”. (Fandiño, 2012).

### 2.2.3. Equidad de Género Laboral en el Perú

De acuerdo a Gerardo Herrera Perdomo, Risk Consulting Partner Director, de Deloitte (LATCO ,2012), “la eficacia no es solo una cuestión de estructura; se trata de una cuestión de trabajo en equipo, donde los temas sociales son clave para crear un clima de confianza en un sentido grupal e individual”. De esta manera la participación femenina en las juntas de consejo es lo que lograría enriquecer la diversidad.

Se observó diferentes ítems donde involucra a la mujer en su desarrollo académico y de igual manera profesional. Se referencias los resultados de la encuesta fueron los siguientes:

- El 4%de las empresas peruanas que tienen un director general mujer registro una facturación anual de 10 hasta 500 millones.
- Solo el 6 % de las empresas tienen un presidente mujer en el consejo de administración.
- Además, el 37 % de las empresas tienen mujeres en sus consejos.
- En el 57 % de estas empresas, sólo una de 10 posiciones de altos directivos está ocupada por una mujer.

La institución Great Place to Works Perú llevó a cabo más de 50,000 encuestas en 2013, a una muestra de cerca de 60 empresas peruanas, las cuales indicaron que el 29 % del personal directivos es mujeres; la institución concluye en proponen un proyecto de ley donde se requiere 10 % de mujeres directoras en los consejos de las empresas que realizan cotizaciones en la bolsa.

#### **2.2.4. La Certificación de Equidad de Género en el Estado Peruano**

En el estado de México en zacatecas surge el plan estatal de desarrollo 2005-2010 fue materializado la creación de dos leyes estatales, la ley que permite la igualdad entre las mujeres y los hombres y permite el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, tiene por objeto regular y garantizar el derecho a la igualdad del trato ; oportunidades entre mujeres y hombres y con la finalidad de disminuir la discriminación y violencia hacia la mujer.

Este modelo de equidad de género tiene como objetivo principal la expansión del compromiso de la dirección para eliminar las desigualdades y combatir la exclusión entre mujeres y hombres. La tarea primordial de este hace referencia a el desarrollo, de igual manera la implantación y acciones afirmativas y/o en favor del personal que permitan superar las desigualdades que persisten en la participación de mujeres y hombres en el ámbito laboral, permiten eliminar todos aquellos obstáculos que pueden impedir que mujeres y hombres logren condiciones de igualdad dentro de la organización.

A través de la siguiente investigación se proponer que el estado Peruano tenga un Modelo de Equidad de Género, en el que se fundamente un método de gestión que contempla la planeación, la ejecución, la verificación y permita mejorar de manera continua los requisitos que lo integran y que debemos cumplir las instancias públicas dependientes del Poder Ejecutivo del Estado adaptándolo a la situación particular de la misma dependencia donde se implementa, con la finalidad que se pueda incorporar en las empresas privadas en este caso en sociedad anónima Papelsa.

De esta forma se incentiva al estado al cumplimiento de las leyes nacionales con respecto a la igualdad y no discriminación de género, con un eje transversal que pretende lograr la equidad de género en el sector empresarial.

## **2.2.5 Dimensiones de la equidad de género**

Las dimensiones sobre las que se basa la equidad de género son las siguientes:

### **a) Reclutamiento y selección**

Este permite brindar con igualdad de oportunidades los procesos concernientes a habilidades y actitudes del ser humano, sin discriminación de género; brindándoles el desarrollo profesional. Este proceso busca clarificar la importancia y significado de los puestos de trabajo que beneficien a las personas; adicionalmente, busca estimular a las personas para que consigan mejores resultados, siendo valoradas, objetivamente, las contribuciones individuales.

Identifica el grado de adecuación de las personas a los puestos y optimiza las capacidades personales, siempre bajo un modelo de equidad de género, para asegurar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y acceso a la misma información de promoción y ascenso, bajo procedimientos claros en las organizaciones.

### **b) Capacitación**

La capacitación en género dirigidas hacia las colaboradoras de la empresa sociedad anónima Papelsa resulta vital por ser estos agentes fundamentales que permitan su implementación, manejo y perfeccionamiento. La adquisición de nuevas competencias y conocimientos, siendo un mecanismo clave que posibilitará el logro del desarrollo profesional y la promoción laboral en igualdad de condiciones, tanto a hombres como a mujeres de diferentes áreas, jefaturas, gerencias u otros cargos de manera permanente.

**c) Remuneración y salario**

Son instrumentos estratégicos en el progreso de la calidad de vida y trabajo, hablar de remuneración y salario abarca más allá que un eje importante sobre el personal de la empresa.

Las remuneraciones y salarios pueden incidir directamente en disminuir la pobreza y en la mejora de los mercados de trabajo, temas de gran importancia y que permite un crecimiento personal. Además, cumplen un gran papel en la disminución de las brechas de ingresos entre hombres y mujeres; por esta razón, es recomendable que las empresas en general busquen establecer remuneraciones y salarios acordes con los estándares que aseguren condiciones adecuadas de calidad de vida.

**d) Conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad social**

Es estrictamente necesaria para que las personas puedan desempeñarse de la mejor forma en ambos escenarios. Se trata de encontrar la fórmula que permita a hombres y mujeres cumplir con sus obligaciones y reclamar sus derechos en ambas facetas de sus vidas. De esta manera, se logrará una sociedad más justa y equitativa, pues las personas podrán desarrollarse profesionalmente y, a la vez, atender sus responsabilidades familiares.

**e) Acoso sexual y laboral**

Aquella dimensión es común en las organizaciones, pues corresponde a una naturaleza inherente al ser humano, indeseada, pero humana al fin; tal acoso se manifiesta de diferentes maneras, verbales y físicas, lindando con la ofensa y la humillación. Por ello, es fundamental que las organizaciones establezcan mecanismos que mitiguen los casos de acoso, en la prevención, detección y solución de aquellos casos que se presenten.

La igualdad de oportunidades se conseguirá al establecerse fórmulas que permitan a hombres y mujeres denunciar los actos de acoso sexual y laboral en el centro de las organizaciones.

**f) Ambiente laboral y salud**

Actualmente se dice que tanto mujeres como varones deben gozar de manera igualitaria de un clima laboral agradable, sin discriminación, fomentando los valores institucionales. Por otro lado, mujeres y varones están expuestos a los mismos riesgos en el trabajo; sin embargo, dada la naturaleza reproductiva de la mujer, deben evitarse en su caso trabajos que exijan mayor esfuerzo o coloquen en peligro su salud.

**g) Comunicación no sexista**

La comunicación oral o escrita es un constructo social que varía en el tiempo, por lo cual se adapta las necesidades, en este contexto, de equidad entre mujeres y hombres. Se trata de revertir las situaciones en la que se excluya o ignore a la mujer en el lenguaje diario, ya sea oral o escrito, básicamente debido a los roles tradicionales asignados a la mujer.

## **2.2.6. Marco normativo sobre equidad de género**

La constitución de políticas públicas de equidad de género en el Perú está basada en una serie de normas nacionales e internacionales; mediante compromisos políticos asumidos por el Estado peruano en foros internacionales y nacionales.

**a) Marco normativo internacional**

La adaptación del enfoque de género en las políticas gubernamentales, se observa un marco general a los diversos tratados Internacionales que la contienen y son ratificados e



incorporados a la legislación nacional por el Estado peruano. Destacan por su relevancia, los siguientes:

**Tabla 2: Marco Normativo Internacional sobre la Equidad de Género**

<b>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley N° 22128 el 28 de marzo de 1978.</b>	Esta ley garantiza la igualdad de goce de todos los derechos civiles y políticos. Fue firmado por el Perú el 11 de agosto de 1977 y ratificado el 3 de octubre de 1980.
<b>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por Decreto Ley N° 22129 del 28 de marzo de 1978</b>	Dentro de estos se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales contenidos en el Pacto, como son el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.
<b>Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)</b>	Aprobada por Resolución Legislativa N° 23432 del 04 de junio de 1982, vigente desde el 13 de octubre de 1982, originaria para la toma tomen de medidas legislativas y administrativas necesarias para prevenir, investigar y castigar la distinción hacia las mujeres. Propone una línea de acción para erradicar tal discriminación que incluye la incorporación del principio de igualdad en el sistema legal.

---

<b>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención Belém Do Pará</b>	Se aprobado mediante Resolución Legislativa N° 26583 del 11 de marzo de 1996, considera que la violencia generada o admitida por el Estado o individuos constituye una grave violación a los derechos humanos y por ello estado tiene el compromiso de castigar, prevenir y erradicar.
---	--

---

<b>Convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT:</b>	Se desarrolló diversos Convenios 10072 sobre la igualdad de remuneración, 11173 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 12274 sobre la política del empleo y 15675 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
---	---

---

De esta manera en el Perú, existe una serie de bases legales y compromisos internacionales que permiten reforzar el compromiso de la nación en el logro de la equidad y erradicación de toda forma de segregación, entre ellos:

- La Plataforma de Acción, añadida Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing-China, 1995.
- Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, desarrollada en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas del año 2000.

- Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y equidad e igualdad de género de la Comisión Interamericana de Mujeres-CIM de la OEA, adoptada por la Asamblea General del año 2000 y ratificada por los líderes del hemisferio en la Tercera Cumbre de las Américas.

- Consenso de Brasilia, aprobado en la Décima Primera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL realizada en Brasil en el 2010.

#### **b) Marco normativo nacional**

Dentro del marco normativo nacional; el eje central se desarrolló en la Constitución Política del Perú vigente (1993) reconoce el derecho a la igualdad y no exclusión por razón de sexo. En el año 2002, el artículo 191° filtro la representación por género. Otras normas que garantizan el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres son las siguientes:

- Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres - N° 28983, publicada el 16 de marzo de 2007.

- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual- N° 27942, publicada el 27 de febrero de 2003 y sus modificatorias.

- Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada - N° 29409, publicada el 20 de septiembre de 2009.

- Ley que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales - N° 29700, publicada el 04 de junio de 2011.

Adicionalmente, existen normas de menor jerarquía que desarrollan o refuerzan el mandato constitucional de igualdad y no discriminación. Entre ellas:

- “Para la programación y formulación del presupuesto del Sector Público”, aprobada por Resolución Directoral N° 0022011-EF/50.01, publicada el 09 de junio de 2011.
- Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, publicado el 25 de marzo de 2007, donde establece exigencia del cumplimiento de la política de igualdad de hombres y mujeres.
- Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES, publicado el 26 de agosto de 2006, en cual habilitan e implementan lactarios en el Sector Público donde laboren veinte o más mujeres en edad fértil.
- En términos de pactos político con la igualdad de género, el estado adoptó en el 2002, el Acuerdo Nacional, como prioridad establecer la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

A continuación, describiremos las leyes más importantes que involucran a incorporar la equidad de género laboral:

➤ **La Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres - Ley N° 28983.**

Fue aprobada el día 16 de marzo del 2007 y constituye una norma de desarrollo constitucional del derecho a la igualdad, tiene por objetivo, establecer el marco normativo, garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía. Busca la eliminación de la discriminación y se orienta al logro de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

La norma incorpora algunos mandatos concretos al Poder Ejecutivo, entre los que resaltan los siguientes: desarrollar planes y programas para la prevención, atención y eliminación de la agresión contra la mujer, en todas las formas y en todos los espacios,

adoptar medidas que promuevan la participación económica, social y política de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas, avalar el derecho a la salud, con especial énfasis en los der, en respaldar el derecho a un trabajo productivo a las mujeres y adoptar medidas idóneas que permita el goce de los derechos laborales en condiciones de igualdad respecto de los hombres.

La Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres establece cuatro principios claves sobre los cuales el Estado habrá de impulsar la igualdad de oportunidades. Entre ellos, reconoce a la equidad de género, lo que supone un compromiso con la erradicación de las prácticas, concepciones, estereotipos y lenguaje que justifiquen la superioridad de uno de los sexos; así como, la eliminación de todo hecho de exclusión sexual o social. Asimismo, se plantea la prevalencia de los derechos humanos, destacando los derechos de las mujeres a lo largo de su ciclo de vida.

➤ **Ley 30709 –Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres**

El 28 de diciembre de 2017 está vigente, que trae innovaciones sobre la no discriminación entre mujeres y hombres en la vía laboral. A continuación, los cinco factores principales contenidos de la nueva ley.

1. Protección de la maternidad: prohibición de despido o cese de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia
2. Disposición concreta contra la desigualdad salarial: cuadros de categorías y funciones.
3. Clima laboral sin violencia ni discriminación
4. Hacer compatible la vida personal, familiar y laboral
5. Capacitación sin discriminación

➤ **Plan nacional de igualdad de género 2012 -2017 (PLANING)**

El adecuado (PLANING) es el fruto de un proceso participativo y democrático. Entre las organizaciones, se ha contado con el aporte de representantes de grupos que trabajan por los derechos de las mujeres, de trabajadoras del hogar, mujeres sindicalizadas, niños niñas y adolescentes, mujeres adultas mayores, mujeres víctimas de la violencia, mujeres viviendo con VIH, mujeres privadas de su libertad, representantes de organizaciones LGTB, mujeres rurales, indígenas, amazónicas, afro descendientes y mujeres empresarias.

En consecuencia, es un instrumento de política pública para implementar en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres; y en general, para dar cumplimiento a los mandatos nacionales e internacionales en materia de igualdad, de tal manera que el Perú logre el desarrollo inclusivo con igualdad y no discriminación para el conjunto de su población.

### **2.3. Definiciones conceptuales**

- **Bienestar.** - Estado vital de una persona caracterizada por estar satisfecho con la propia vida, experimentar con frecuencia emociones positivas y disfrutar de una salud física y psíquica ajustada a las propias expectativas.
  
- **Brecha salarial.** - Es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y de las mujeres.
  
- **Capacitación.** - Disposición y aptitud que alguien observará en orden a la consecución de un objetivo determinado.

- **Competitividad.** - Capacidad para competir.
  
- **Desarrollo.** - Acción de desarrollar o desarrollarse.
  
- **Desigualdad.** - Se utiliza para señalar lo opuesto de igualdad, es decir, la falta de equilibrio entre dos o más cosas.
  
- **Discriminación Social.** - Resulta cuando una persona es tratada de manera desigual o inferior.
  
- **Eficacia.** - Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.
  
- **Eficiencia.** - Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.
  
- **Empresa.** - Es una organización o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales para satisfacer las necesidades de bienes o servicios de los solicitantes, a la par de asegurar la continuidad de la estructura productivo-comercial, así como sus necesarias inversiones.
  
- **Empleo.** - Se refiere tanto a un trabajo, como a una ocupación o un oficio. Sin embargo, el uso más extendido de empleo es el que indica toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, por lo cual percibe una remuneración económica.

- **Implementación.** - Es la instalación de una aplicación informática, realización o la ejecución de un plan, idea, modelo científico, diseño, especificación, estándar, algoritmo o política.
  
- **Metas.** - Es un resultado deseado que una persona o un sistema imagina, planea y se compromete a lograr: un punto final deseado personalmente u en una organización en algún desarrollo asumido. Muchas personas tratan de alcanzar objetivos dentro de un tiempo finito, fijando plazos.
  
- **Misión.** - Trabajo, función o encargo que una persona debe cumplir.
  
- **Mujer.** - Ser humano de sexo femenino.
  
- **Necesidades.** - Son propias de todo organismo vivo y consisten en una sensación provocada por la idea de que nos falta algo ya sea a nivel material, orgánico o sentimental.
  
- **Objetivos.** - Es el fin último al que se dirige una acción u operación. Operatividad. - Capacidad de producir algo el efecto que se pretendía.
  
- **Planificación.** - Acción de planificar.
  
- **Percepción.** -Se define como percepción al proceso cognoscitivo a través del cual las personas son capaces de comprender su entorno y actuar en consecuencia a los impulsos



que reciben; se trata de entender y organizar los estímulos generados por el ambiente y darle un sentido. De este modo lo siguiente que hará el individuo será enviar una respuesta en consecuencia.

- **Productividad.** - Capacidad de la naturaleza o la industria para producir.
  
- **Responsabilidad social empresarial.** - Contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido. El sistema de evaluación de desempeño conjunto de la organización en estas áreas es conocido como el triple resultado.
  
- **Salario.** - Es el pago que recibirá un trabajador de parte de su empleador a cambio de los servicios prestados.

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

#### 3.1. Tipo de la investigación

En razón del propósito que persigue la investigación es de tipo básica simple porque tiene como propósito recoger información de la realidad y generalizar los resultados. La investigación básica o pura tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente.

El presente estudio basa su método en la investigación descriptiva, definida por Taylor y Bogdan (2000), como la que produce datos representativos y pretende estudiar a las personas y escenarios en su contexto, interactuando con ellas de forma natural y no intrusiva y procurando no afectar al comportamiento de éstas para no condicionar su forma de pensar o actuar. En resumen, se observa lo que ocurre con el fenómeno en estudio, sin intervenir o manipular el factor de estudio.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, de acuerdo al método que emplea para el manejo de los datos, porque implica procedimientos estadísticos en el procesamiento de datos. Rodríguez, M. (2010), señala que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las

relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico.

### 3.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es no experimental y según la temporalización el diseño de investigación es transversal porque recolecta datos en un sólo momento y en un tiempo único.

Como señala Kerlinger (1979): "La investigación no experimental o *expost-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". Es decir, los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

Figura 1: Diseño de la investigación



Dónde:

**O** = Observación de la muestra

**G** = Grupo de estudio o muestra (Colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa)

#### **4. Población y muestra**

##### **• Población**

La población de estudio está comprendida por aproximadamente 40 colaboradoras, de los cuales son operarias de producción en la empresa sociedad anónima Papelsa – planta Huachipa.

##### **• Muestra:**

La muestra censal, es intacta debido a la cantidad reducida de participantes y está constituida por 40 colaboradoras de “Sociedad Anónima Papelsa – planta Huachipa”, recogida de los dos turnos de día y noche; es una muestra censal por tomar al total de la población.

##### **Criterios de inclusión de los participantes:**

- Personal femenino del Área Operaria
- Mayores de 18 años
- Que laboren en el Sociedad Anónima Papelsa, planta Huachipa

##### **Criterios de exclusión de los participantes:**

- Personal Femenino del Área administrativa
- Personal que no desea participar en el estudio

### **3.4. Identificación de la variable y su Operacionalizacion**

La variable de estudio es el nivel de equidad de género, los factores sociodemográficos para caracterizar la muestra son la edad, sexo, estado civil, área de trabajo y nivel de educación.

La equidad de género laboral se estudia bajo el análisis de las siguientes dimensiones: reclutamiento y selección, promoción y desarrollo profesional, capacitación, remuneración y salario, Conciliación de la vida familiar y laboral con responsabilidad social, Acoso sexual y laboral, Ambiente laboral y salud y Comunicación no sexista.

Tabla 3: Matriz de Operacionalización de Equidad Género

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICE	INSTRUMENTO
<b>EQUIDAD DE GENERO</b>	Se conoce equidad de género a la defensa de la igualdad del hombre y la mujer en el control y el uso de los bienes y servicios de la sociedad. Esto supone abolir la discriminación entre ambos sexos y que no se privilegie al hombre en ningún aspecto de la vida social, tal como era frecuente hace algunas décadas en la mayoría de las sociedades occidentales. (Pérez y Merino; 2009)	Equidad de Género es una perspectiva de género teniendo como propuesta la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres como un objetivo de las organizaciones,. Proponiendo 8 dimensiones: Reclutamiento y selección, Promoción y desarrollo profesional, Capacitación, Remuneración y salario, Conciliación de la vida familiar y laboral con responsabilidad social, Acoso sexual y laboral, Ambiente laboral y salud, Comunicación no sexista. (Instituto Nacional de las Mujeres – INMUJERES, 2012)	Reclutamiento y selección	Procedimientos adecuados	1,2,3,4,5,6,7	Cumple= 1 No Cumple= 2	Cuestionario de Equidad Genero
			Promoción y desarrollo profesional	Oportunidades Evaluación de desempeño	8,9,10		
			Capacitación	Identificar las necesidades	11,12,13,15,14		
			Remuneración y salario	Equidad salarial	15,16,17.		
			Conciliación de la vida familiar y laboral con responsabilidad social	Licencias Flexibilidad de horarios	18,19,20,21,22 .		
			Acoso sexual y laboral	Sanción Capacitación	23,24,25,26		
			Ambiente laboral y salud	Roles de genero	27,28,29,30,31 .		
			Comunicación no sexista	Sensibilización	32,33,34		

### 3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

La técnica que se utilizó para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, elaborado para medir el nivel de la equidad de género, el cual consta de 34 ítems, que se miden con una escala de Likert. A continuación, pasamos a detallar el instrumento aplicado.

#### **FICHA TÉCNICA: Cuestionario de Equidad de genero**

- **Autor:** Monje, J (2011)
- **Adaptado:** Acuña , Puemape , Roca y Velásquez (2017)
- **Forma de Administración:** Individual y Colectiva
- **Ámbito de Aplicación:** El cuestionario se aplica a las trabajadoras de “Sociedad anónima Papelsa – planta Huachipa”.
- **Duración:** 15 minutos (aprox.)
- **Descripción del cuestionario:** El instrumento está constituido por 34 ítems que son de tipo cerrado de opción de respuesta variada, el cual permite conocer el nivel de equidad de género a las trabajadoras a través de la evaluación de ocho dimensiones: reclutamiento y selección, promoción y desarrollo profesional, capacitación, remuneración y salario, Conciliación de la vida familiar y laboral con responsabilidad social, Acoso sexual y laboral, Ambiente laboral y salud y Comunicación no sexista.

- **Calificación:** Las preguntas son cerradas con un lenguaje claro y sencillo. Las respuestas se califican en escala de Likert, que van desde los valores 1 al 2, que se detalla a continuación.

**Tabla 4:** Escala de Calificación del Cuestionario

1	2
Cumple	No Cumple

Los participantes responden según sus experiencias y percepción sobre el tipo equidad que perciben en la sociedad anónima Papelsa, el cual le resulte más adecuado a su realidad.

- **Baremo:** La baremación sirve para efectos de interpretación de los resultados de la variable de investigación, está ordenado por rangos y contempla todos los valores desde el mínimo hasta el máximo que se puede obtener como puntaje de evaluación de las dimensiones y del cuestionario en general.

**Tabla 5:** Baremo de interpretación de Equidad de género

<b>Categorías</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>Total</b>
Bajo	7-9	3-4	4-5	5-6	34-52
Moderado	10-11	5	6-7	7-8	53-65
Alto	12-14	6	8	9-10	66-78



## CAPÍTULO IV

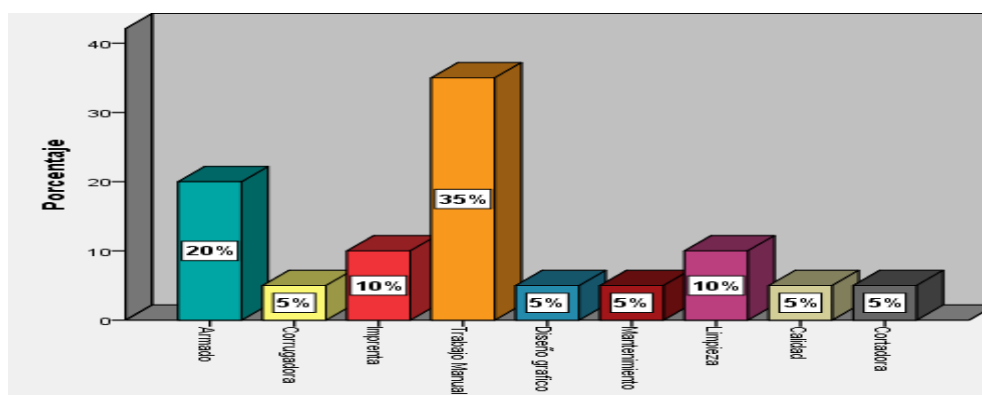
### PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### 4.1. Presentación de resultados de datos generales

**Tabla 6:** Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo al Área de Trabajo.

Área de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Armado	8	20
Corrugadora	2	5
Imprenta	4	10
Trabajo Manual	15	35
Diseño grafico	2	5
Mantenimiento	2	5
Limpieza	4	10
Calidad	2	5
Cortadora	2	5
Total	40	100

**Figura 2:** Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo al Área de Trabajo.

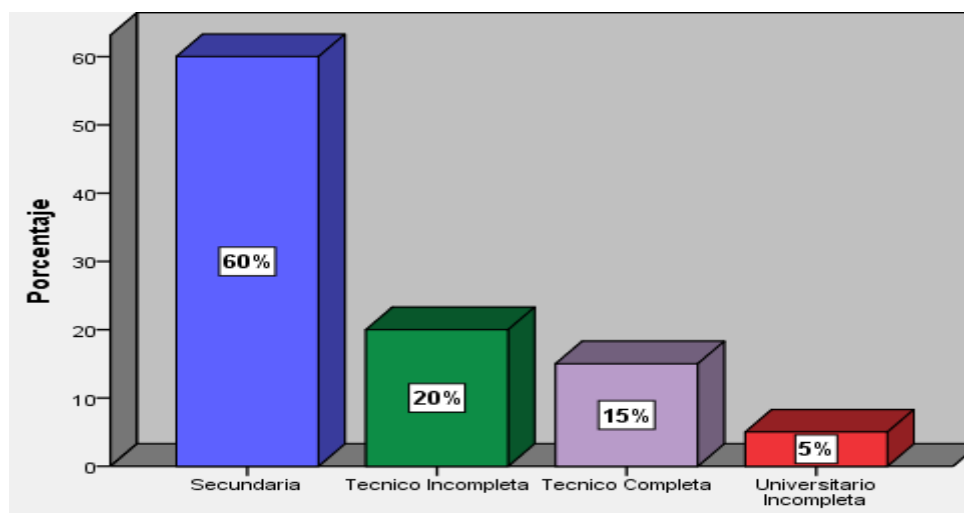


**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación podemos determinar que el mayor porcentaje de las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa corresponden al área de trabajo manual representado por un 35%(14 colaboradoras) y el menor porcentaje es de las áreas de Calidad, Corrugadora y Mantenimiento con un 5%(2 colaboradora) para cada uno.

**Tabla 7:** Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo al Nivel de Educación.

Nivel de Educación	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	24	60
Técnico Incompleta	8	20
Técnico Completa	6	15
Universitario Incompleta	4	5
Total	40	100

**Figura 3:** Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo al Nivel de Educación.

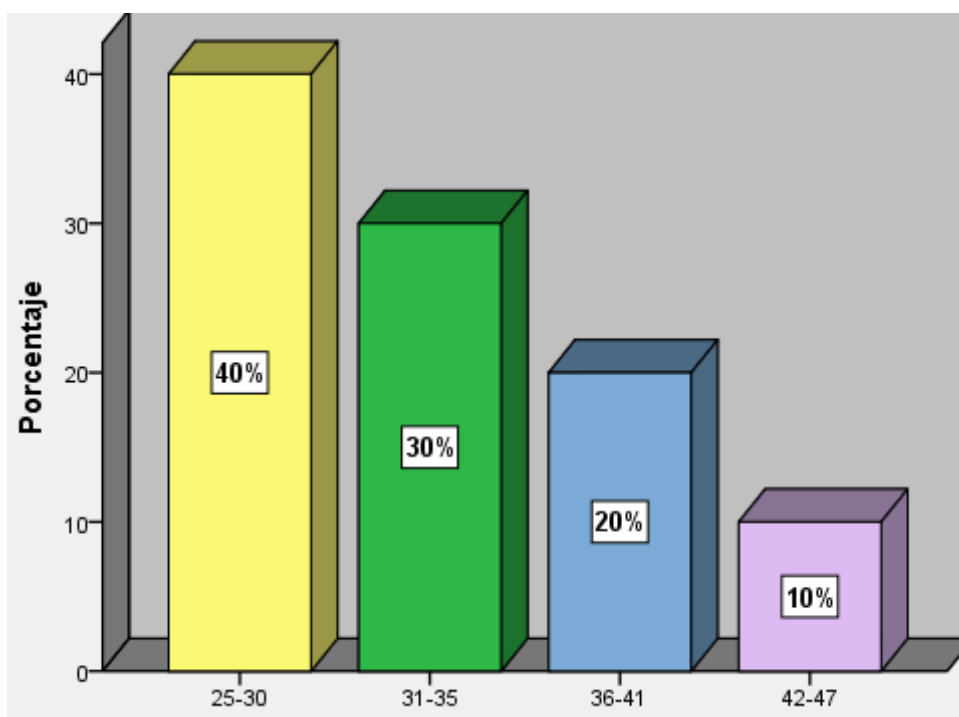


**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos se aprecia que la mayor proporción de colaboradoras de Papelsa representado por el 60% (24 colaboradoras) estudio la secundaria completa y en menor proporción el 5% (4 colaboradoras) estudio hasta el nivel universitario incompleta.

**Tabla 8:** Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo a la Edad.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25-30	16	40
31-35	12	30
36-41	8	20
42-47	4	10
Total	40	100

**Figura 4:** Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo a la Edad.

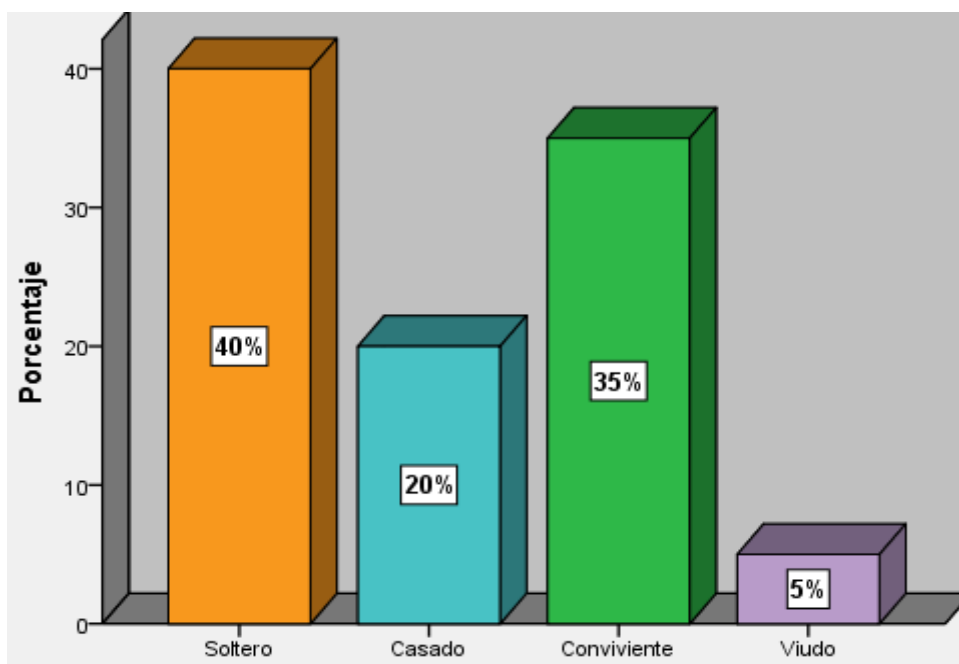


**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que la mayor proporción de colaboradoras papelsinas que participaron de este estudio se encuentra entre las edades de 25 y 30 años de edad con 40% (16 colaboradoras), y el menor porcentaje son entre los rangos 42 y 47 años de edad con 10% (4 colaboradoras).

**Tabla 9:** Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo al Estado civil.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	16	40
Casado	7	20
Conviviente	15	35
Viudo	2	5
Total	40	100

**Figura 5:** Datos sociodemográficos de las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa de acuerdo al Estado Civil.



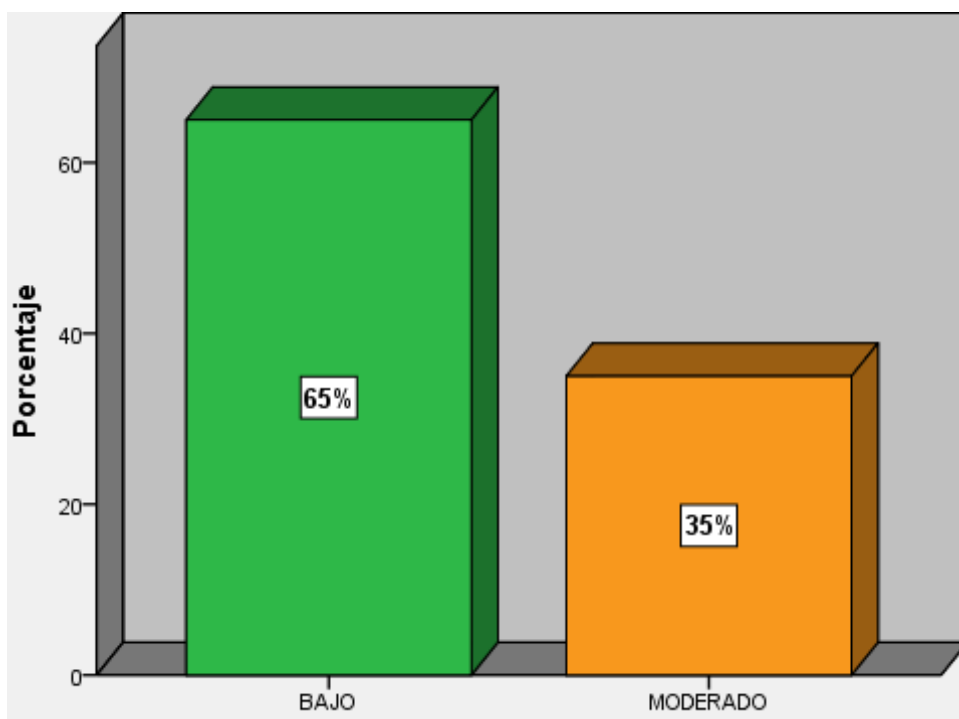
**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos se aprecia que la mayor proporción de colaboradoras de Papelsa representado por el 40% (16 colaboradoras) son solteras y en menor proporción el 5% (2 colaboradoras) son viudas.

## 4.2. Presentación de resultados de datos específicos

**Tabla 10:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa – Planta Huachipa.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	26	65
Nivel Moderado	14	35
Total	40	100

**Figura 6:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa – planta Huachipa.

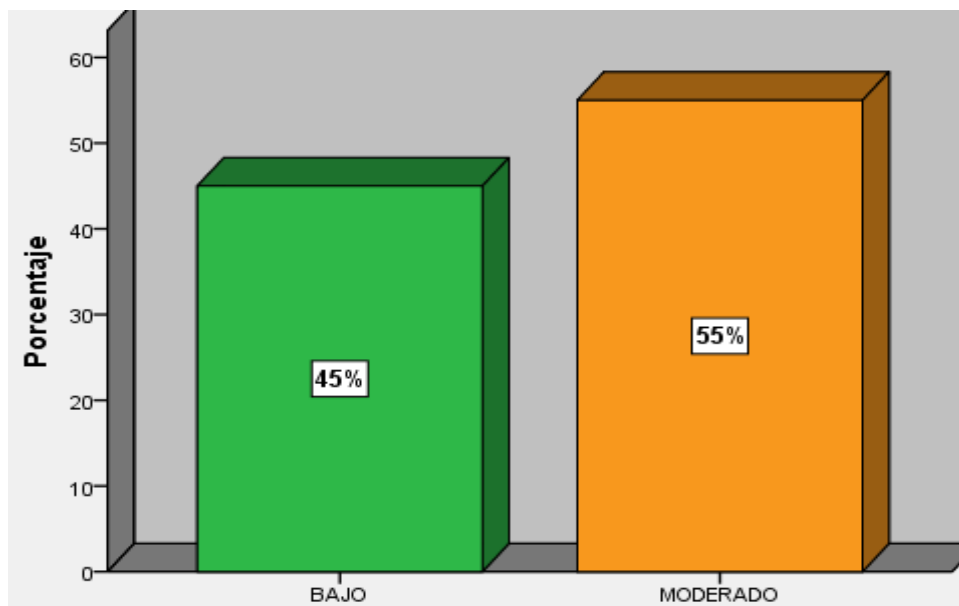


**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que la equidad de género laboral percibido por las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa – planta Huachipa sector operarias responde al nivel bajo 65% (26 colaboradoras), seguido por el nivel bajo 35%(14 colaboradoras).

**Tabla 11:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Reclutamiento y selección.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	18	45
Nivel Moderado	22	55
Total	40	100

**Figura 7:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Reclutamiento y selección.

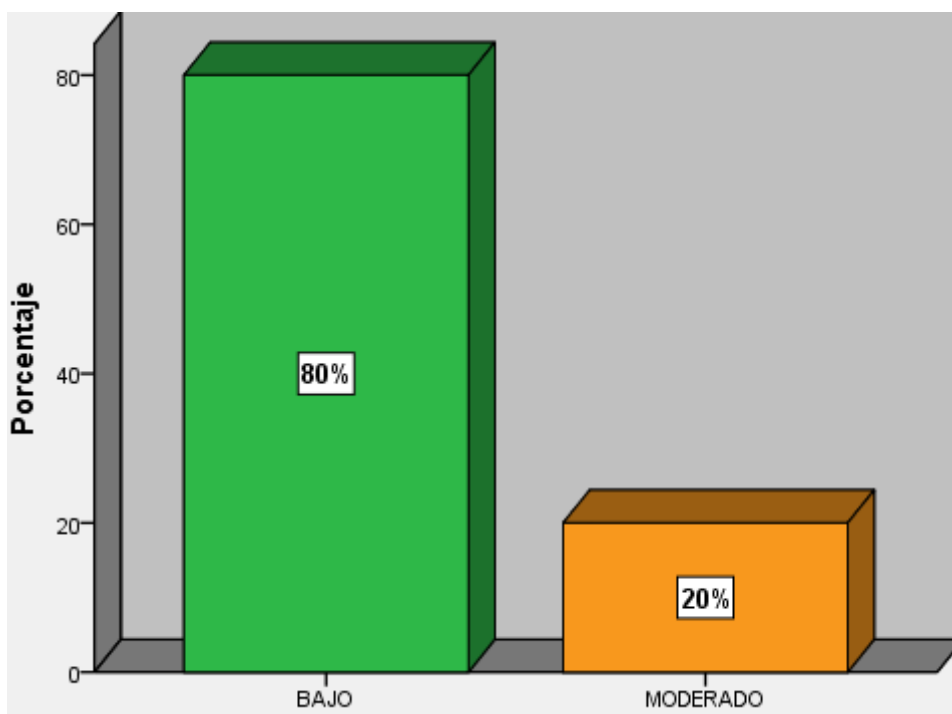


**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión reclutamiento y selección se observa que el 55% (22 colaboradoras) tuvo este soporte en un nivel moderado y solo un 45% (18 colaboradoras) lo tuvo en un nivel moderado.

**Tabla 12:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Promoción y desarrollo profesional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	32	80
Nivel Moderado	8	20
Total	40	100

**Figura 8:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Promoción y desarrollo profesional.

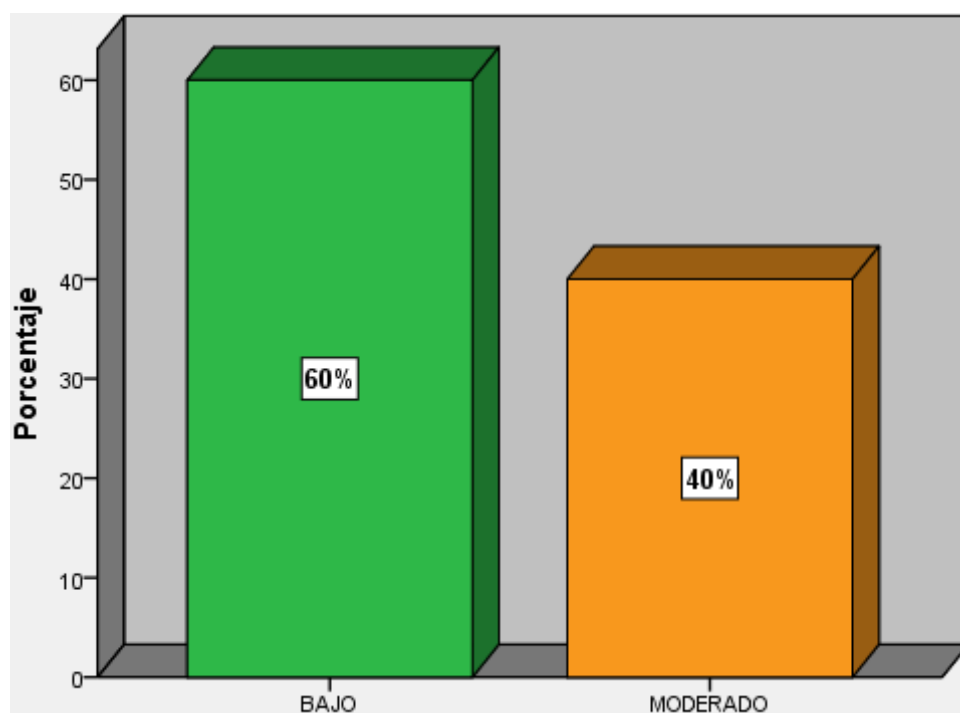


**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión promoción y desarrollo profesional se observa que en un 80% (32 colaboradoras) se dio en un nivel bajo, seguido por el 20% (8 colaboradoras) en donde se dio a nivel moderado.

**Tabla 13:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Capacitación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	24	60
Nivel Moderado	16	40
Total	40	100

**Figura 9:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Capacitación.



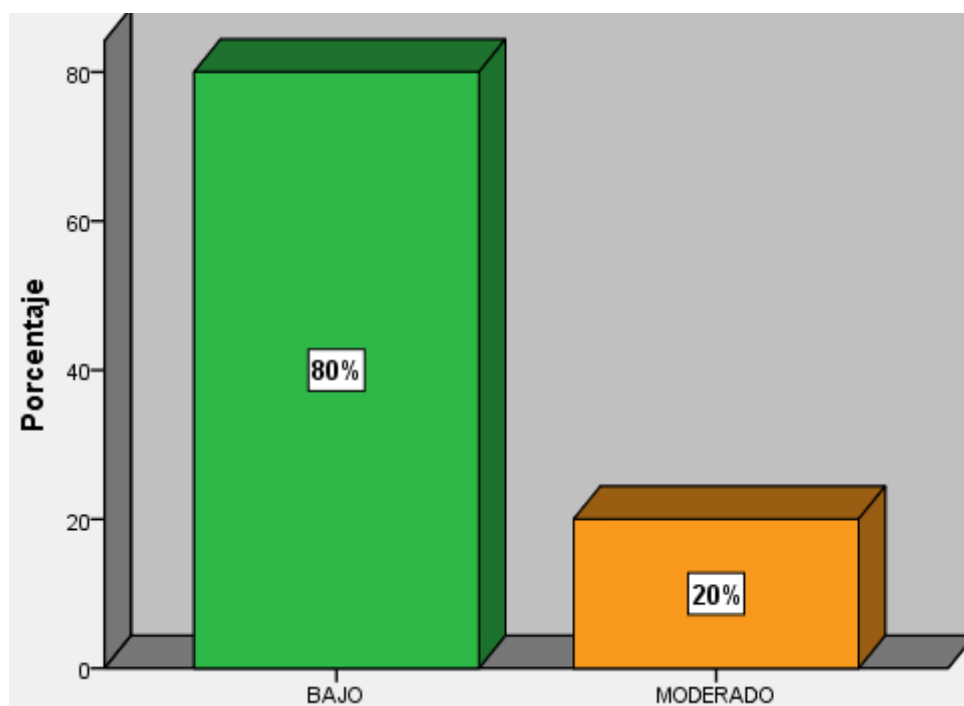
**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión capacitación se observa que en un 60% (32 colaboradoras) se dio en un nivel bajo seguido por el 40% (8 colaboradoras) en donde se dio a nivel moderado.



**Tabla 14:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Remuneración y salario.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Moderado	32	80
Nivel Alto	8	20
Total	40	100

**Figura 10:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Remuneración y salario.

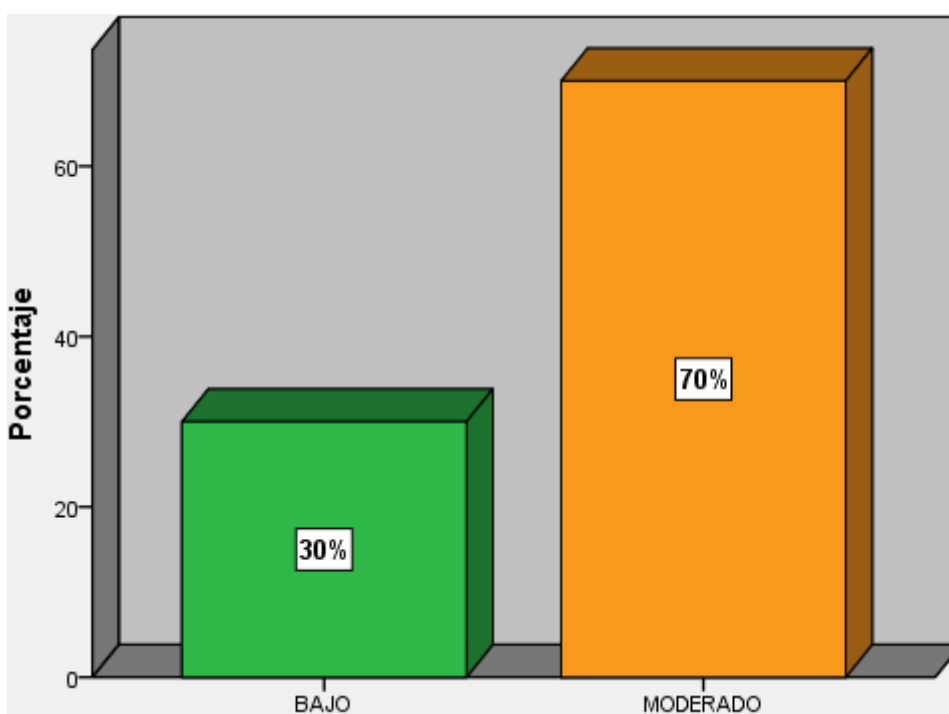


**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión remuneración y salario se observa que el 80% (30 colaboradoras) se dio un nivel bajo y solo un 20% (10 colaboradoras) lo tuvo en un nivel moderado.

**Tabla 15:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Conciliación de la vida familiar y laboral con responsabilidad social.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	12	30
Nivel Moderado	28	70
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Figura 11:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Conciliación de la vida familiar y laboral con responsabilidad social.

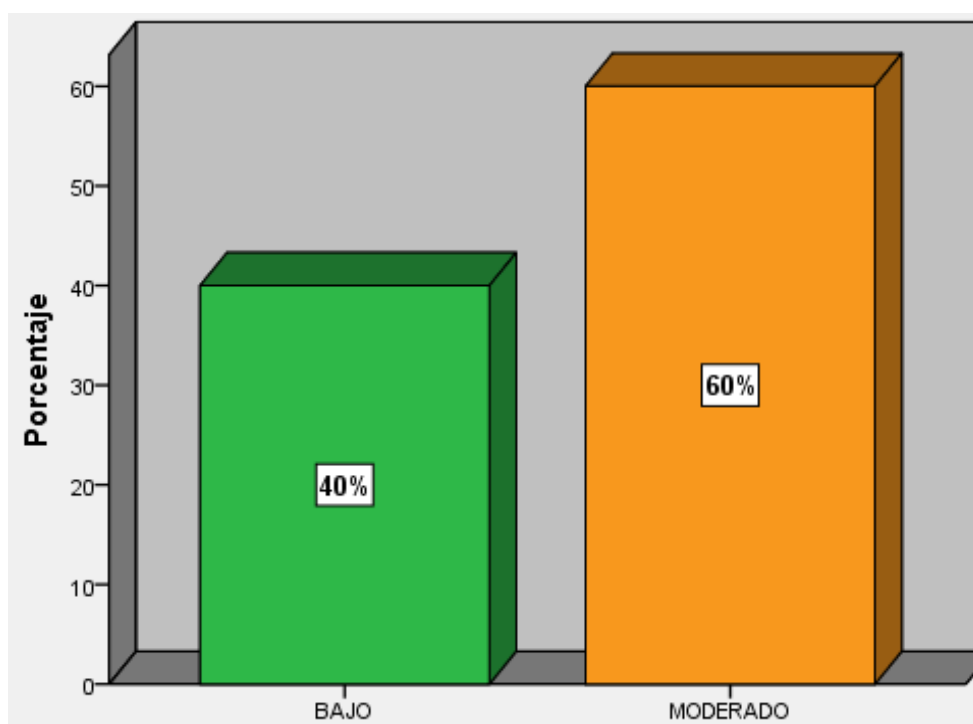


**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión Conciliación de la vida familiar y laboral con responsabilidad social se observa que en un 70% (29 colaboradoras) se dio en un nivel moderado, seguido por el 30% (11 colaboradoras) en donde se dio a nivel bajo.

**Tabla 16:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Acoso sexual y laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	16	40
Nivel Moderado	24	60
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Figura 12:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Acoso sexual y laboral.

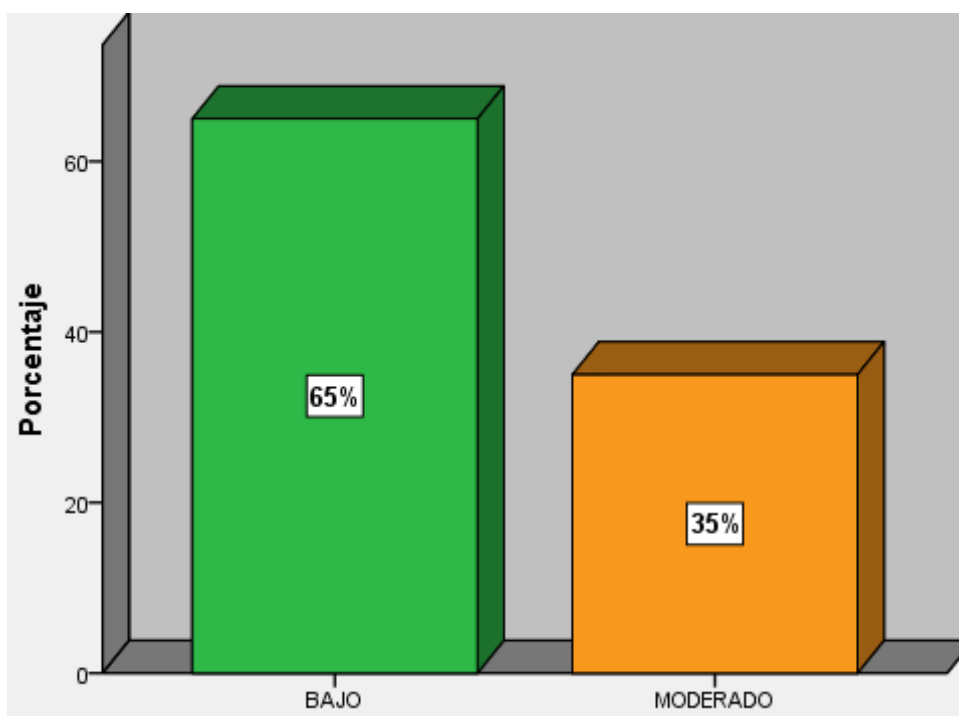


**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión acoso sexual y laboral se observa que en un 60% (24 colaboradoras) se dio en un nivel moderado, seguido por el 40% (16 colaboradoras) en donde se dio a nivel bajo.

**Tabla 17:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Ambiente laboral y salud.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	26	65
Nivel Moderado	14	35
Total	40	100

**Figura 13:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Ambiente laboral y salud.

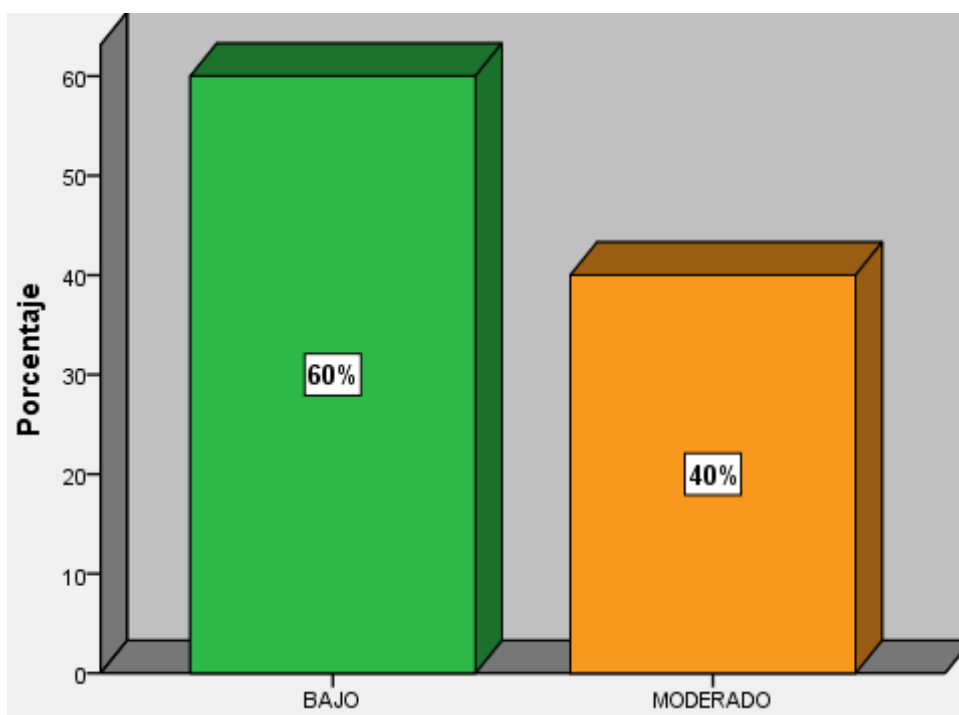


**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión ambiente laboral y salud se observa que en un 65% (26 colaboradoras) se dio en un nivel bajo, seguido por el 35% (14 colaboradoras) en donde se dio a nivel moderado.

**Tabla 18:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Comunicación no sexista.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	24	60
Nivel Moderado	16	40
Total	40	100

**Figura 14:** Nivel de Equidad de Género Laboral percibido por las colaboradoras, en la dimensión Comunicación no sexista.



**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión acoso sexual y laboral se observa que en un 60% (24 colaboradoras) se dio en un nivel bajo, seguido por el 40% (16 colaboradoras) en donde se dio a nivel moderado.

### **4.3. Procesamiento de los resultados**

Para fines del procesamiento, se elaboró una base de datos donde progresivamente se fue procesando la información recogida en el cuestionario. Para la presentación de los resultados se utilizaron figuras y tablas, de acuerdo a los objetivos generales y específicos de la investigación. Dándole una adecuada interpretación de acuerdo a las frecuencias y porcentajes obtenidos.

Para el análisis estadístico se utilizó el programa IBM Statistics Package for the Social Sciences for Windows SPSS versión 22 y el programa Microsoft Excel, para la tabulación inicial de datos.

### **4.4. Discusión de los resultados**

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de la equidad de género percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa en el área de Producción – Planta Huachipa, considerando que la equidad de género es el eje central para el empoderamiento e inclusión de las colaboradoras en el fortalecimiento del desarrollo profesional, ya que las colaboradoras se sientan más integradas al desarrollo propio.

La equidad de género laboral fue considerada en sus ocho dimensiones: reclutamiento y selección, promoción y desarrollo profesional, capacitación, remuneración y salario, Conciliación de la vida familiar y laboral con responsabilidad social, Acoso sexual y laboral, Ambiente laboral y salud y Comunicación no sexista.

Las características sociodemográficas de la muestra estuvieron distribuidas de la siguiente manera: el rango de edad que predomina en las colaboradoras es de 25 - 30 años en un 40%, corresponden al área de trabajo manual representado por un 35%, su estado civil con la mayor proporción de colaboradoras representado por el 40% son solteras y que tiene la mayoría como grado de instrucción en un 60% la secundaria completa.

El resultado obtenido se observa que el nivel de equidad de género laboral percibido por las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa – planta Huachipa / sector operarias responde al mayor porcentaje al nivel bajo 65% (26 colaboradoras), seguido por el nivel moderado 35%(14 colaboradora). Dicho resultado se apoya en las evidencias encontradas a través del estudio de sus dimensiones, donde el 55% percibe un nivel moderado en la dimensión reclutamiento y selección , el 80% percibe un nivel bajo en la dimensión promoción y desarrollo profesional, el 60% percibe un nivel bajo en la dimensión capacitación, el 80% percibe un nivel bajo en la dimensión remuneración y salario , el 70% percibe un nivel moderado en la dimensión conciliación de la vida familiar y laboral con responsabilidad social, el 60% percibe un nivel moderado en la dimensión acoso sexual y laboral y finalmente el 60% también percibe un nivel bajo en la dimensión comunicación no sexista.

En comparación con los resultados de otras investigaciones hallamos coincidencia con el estudio realizado por Acuña D., Puemape O., Roca C., Velásquez J. (Lima -2017), en su investigación titulada “Propuesta Modelo Certificación Equidad de Género, donde se encontró valores bajos de equidad de género en diversas empresas que fueron encuestadas correspondiéndole también valores bajos de crecimiento profesional y remuneraciones. Concluyendo que la equidad de género laboral es importante en el desarrollo de las

colaboradoras, ya que ellas se sienten más confiadas y motivadas a cuando se le otorga las normas y beneficios en el inicio de selección por ello caso la facilidad de la incorporación a la empresa.

De mismo modo se encontró coincidencia con los resultados encontrados en la investigación de Picón, L. (Argentina, 2014) realizaron una investigación titulada “La Equidad de género en el ámbito laboral: ¿Un desafío cultural?, donde se determinó que la mayoría de las colaboradoras tienen un bajo nivel de equidad de género laboral, ascendente al 55% que cuentan con un adecuado ambiente laboral mas no en otras dimensiones que no eran muy reflejadas como la capacitación y por consiguiente no desarrollaron el crecimiento profesional.

Sin embargo, en relación a la investigación hecha por Cruces. Y (España – 2014), en su investigación” La desigualdad de género en el Mercado Laboral: caso catalán”, se identificó que la equidad de género está reflejada en la desigualdad no solo de genero sino también en las remuneraciones percibidas por los colaboradores. Determinándose que la empresa no siempre brinda el apoyo (emocional, social y/o financiero) a los colaboradores.

Por lo tanto, en la investigación de Ribas. M (Francia- 2015), titulada la investigación “Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual”, donde se observó la discriminación laboral en las mujeres, dando hincapié que no tienen las mismas condiciones laborales y menos salarial, por consiguiente, se mide con un nivel bajo en la equidad de género laboral.



En este sentido, se atribuye la diferencia de dichos resultados en comparación con las investigaciones citadas anteriormente, debido a que la situación de la equidad laboral resulta de primordial atención puesto que está en juego la integración de las colaboradoras dentro de la empresa para que primen los ejes de reclutamiento, infiriendo que por eso arroja niveles altos en la dimensión reclutamiento y selección frente a la indiferencia y falta de capacitación, crecimiento profesional y los más importante las remuneraciones, que se debe otorgar a las colaboradoras.

#### **4.5. Conclusiones**

Después de haber llevado a cabo un amplio análisis e investigación sobre el tema de investigación de la equidad de género percibida por las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa en el área de producción – Planta Huachipa en el periodo 2018; se establecen las siguientes conclusiones:

- El nivel de la equidad de género percibido por las colaboradoras de la Sociedad Anónima Papelsa en el área de Producción – Planta Huachipa en el periodo 2018, responde a un nivel bajo al 65%, representando el descuido de no incorporar la equidad laboral, determinando la urgente necesidad de mejorar diversos aspectos en el servicio que se brinda desde el proceso de selección hasta el desarrollo profesional.

- El 55% de las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa en el área de producción percibió un nivel moderado en la dimensión reclutamiento y selección, recibiendo la orientación adecuadas en el ingreso de las colaboradoras, lo cual le permitió adquirir mayor

seguridad y confianza para lograr la búsqueda - selección idónea libre de discriminación por sexo.

- Respecto a la dimensión promoción y desarrollo profesional se determinó que este factor es uno de los que más insatisfacción les ocasiona a las colaboradoras, dado que un 80%, refiriendo ser de nivel bajo. Comprobándose la falta de equidad, así como una total indiferencia frente a las necesidades de información y orientación que requiere las colaboradoras, por parte del personal de la empresa; para la constitución de ascensos.

- Las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa percibieron en un nivel bajo igual a 60% sobre la dimensión capacitación. Determinándose que en cierta medida no las incluyen en el diseño de programas de capacitación, dirigido a las colaboradoras con la finalidad fomentar la motivación y crecimiento personal.

- En la dimensión remuneración y salario el 80% de las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa percibió un nivel bajo, asimilando las colaboradoras de manera insatisfactoria el ingreso que perciben por la actividad laboral que realizan.

- El 70% de las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa en el área de producción percibió un nivel moderado en la dimensión vida familiar y ambiente laboral, lo cual evidencia que los tiempos de atención y la gestión de licencias en el ámbito familiar son flexibles regularmente para las colaboradoras.

- El nivel bajo percibido por las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa, responde a la dimensión Acoso sexual y laboral con el 60% a nivel moderado, lo cual determina que el ambiente laboral en que se encuentran las colaboradoras es tranquilo y mantienen un trato respetuoso hacia su integridad física y sexual.

- Las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa percibieron en un nivel bajo igual a 65% sobre la dimensión ambiente laboral y salud. Determinándose indicadores de riesgo en el desarrollo de sus labores, poniendo en peligro a la salud de las colaboradoras.

- En la dimensión comunicación no sexista, el 60% de las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa percibió un nivel bajo, lo cual se evidencia la poca sensibilización del quehacer profesional, ponderando el sexo.

- En general, se concluye que el nivel de equidad de género requiere serias reformas que tienen que estar incluidos en Papelsa para mejorar el desarrollo profesional, para que logre así alcanzar los estándares de equidad que especifica en su reglamento interno de trabajo de sociedad anónima Papelsa.

#### **4.6. Recomendaciones**

En base a las conclusiones que se deriva de la presente investigación se propone las siguientes recomendaciones:

- Se propone la incorporación de este modelo de equidad de género en PAPELSA, a fin de evitar la discriminación contra la mujer. En las 3 etapas de desarrollo del modelo; con la única finalidad de lograr la dichosa equidad laboral.

- El personal administrativo de Papelsa debe brindar una información clara, precisa y adecuada sobre los trámites y procedimientos que deben seguir las colaboradoras para incorporarse e integrarse a la empresa. Así mismo se debe agilizar los tiempos de atención en los diferentes servicios que se otorga a las colaboradoras.

- La empresa sociedad anónima Papelsa debe organizarse para repartir funciones y roles que deberán asumir de manera responsable a fin de brindar el apoyo que necesita las colaboradoras, sin discriminación por sexo. De manera que las nuevas responsabilidades no recaían sobre una sola persona, sino en conjunto para la adquirir la equidad de género.

- Las colaboradoras deben de recibir capacitaciones que conlleve a la mejora de su desarrollo profesional, implementando un cronograma de actividades desarrollas en su área operaria.

- Establecer al área de producción un procedimiento, mediante recursos humanos las escalas salariales, para la igualdad de derechos y sueldo.

- La empresa debe de llegar a un consenso o arreglo en temas de licencia específicamente en las licencias de lactancia, puesto que las colaboradoras no gozan de dicho derecho.

- Implementar un modelo de guía sobre el acoso sexual, posteriormente para evitar estas problemáticas iniciar los procedimientos de capacitación a los colaboradores sobre violencia hacia la mujer.

- Incorporar los exámenes médicos de periódicos, en los lapsos de un año trabajado, sin distinción del sexo o área de trabajo.

- Todo el personal en general, tanto profesionales y en especial personal operaria y de servicio, deben recibir talleres de sensibilización e integración, fundamentado en el aspecto humano y la práctica profesional.

## **CAPÍTULO V: Programa de intervención**

### **5.1. Denominación del programa**

El programa denominado “Taller de intervención y participación por la equidad de género laboral”, para las colaboradoras de Sociedad anónima Papelsa – área de producción.

### **5.2. Justificación del programa**

Mediante la investigación realizada, cabe resaltar la gran necesidad de intervenir en la problemática investigada en la empresa de sociedad anónima Papelsa - área de producción, cuyos resultados obtenidos es motivo de alarma y preocupación en las diversas dimensiones, donde el nivel de equidad de género , responde a un nivel bajo a 65% y el 35 % representa un nivel moderado de equidad ; como por ejemplo uno de los índices más bajos es la dimensión de Remuneración que representa a 80% , la dimensión de desarrollo profesional con 80% y la dimensión de capacitación con 60%, por ello afecta directamente al colaborador sino también a la productividad de la empresa. Se desarrollará en forma globalizada” el taller de intervención y participación por la equidad de género laboral”.

Este programa se enmarca diversas Leyes para la Igualdad, por ello se cree conciencia de la necesidad de eliminar la discriminación laboral y en especial en sociedad anónima Papelsa. También se basa en la Norma Peruana de la igualdad laboral, regularmente en la nueva normativa de equidad de género en la participación en lo social, cultural, económico y ámbito político. Asimismo, busca la igualdad, la inclusión y en especial la equidad laboral, además de consolidar la previsión social, por medio de la creación de condiciones para el

trabajo digno, bien remunerado, basados en la capacitación, seguridad, sin discriminación, con enlaces entre la vida laboral y la vida familiar, para la realización plena de mujeres y hombres en el trabajo.

La inclusión de la equidad de género laboral en las colaboradoras es primordial para el desarrollo de ellas mismas sino también de la empresa. Siendo de gran importancia prestar atención a aquellos elementos que están directamente relacionados con el trabajo y aquellos que forman parte del contexto laboral (empresa, jefe y compañeros). En cuanto más elevada sea la equidad de género laboral del profesional más satisfechos estarán los colaboradores y se reduce el grado de insatisfacción, algunas colaboradoras buscan en el trabajo un reconocimiento o implicación, socialización y estímulo para generar el desarrollo profesional. Todo el personal que trabaja en la empresa sociedad anónima Papelsa deben tener una buena satisfacción laboral, lo que implica tener una mejor comunicación, empatía, comprensión, esto hará que se sientan a gusto trabajando, tendrán un mejor desempeño lo cual estarán satisfechos en su trabajo y se lograra dicho objetivo planificado por la empresa.

Coreas, Muñoz, Ruiz y Carpio, Trabajadoras Sociales (2010) el propósito principal es conocer las oportunidades, reconociendo los esfuerzos que realizan, haciendo a su vez una reflexión sobre los campos que se abren y la comparación de la posición y condición de hombres y mujeres en sus vidas laborales y extra-laborales. Tomando en cuenta que las diferencias de oportunidades deberían de ser parte de nuestra historia y no de nuestro presente, pues los contrastes biológicos no son más que las características físicas internas y externas; sin embargo en la actualidad todavía existen sesgos referidos a la, lo cual marcan comportamientos, acciones, obligaciones, etc., desde que nacemos, sin concernir las capacidades de ambos en el desarrollo, haciendo notar con esto la desigual ,repartición de

poder, característico al desempeño de los roles, estereotipados de asumir el género femenino y el masculino.

Es considerable esta temática para valorar los esfuerzos que han hecho en el transcurso del tiempo, debido a que vivir en la desigualdad, puede impedir su desenvolvimiento personal, muy visibles en nuestra sociedad y así no poder ejercer su vida laboral plenamente.

Las trabajadoras sociales Mendoza y López (México, 2008), indicaron en su tesis sobre la equidad de género laboral que la problemática principal es la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, las necesidades que aquejan a las empresas son los nuevos escenarios de formación e intervención profesional y por tal motivo es perentorio conocerlos y anticiparlos. Urge la necesidad de observar y valoriza los enfoques de formación que nos vinculen con el conocimiento y la creatividad. Se integra la participación de la Trabajadora Social en las empresas, ya que propicia cambios en el bienestar laboral que rigen el funcionamiento de las organizaciones, buscando un sentido de orientación y compromiso hacia el centro laboral, contribuyendo al mismo tiempo a elevar el nivel de satisfacción, propiciando un clima organizacional favorable a la productividad, eficiencia, eficacia y calidad de sus servicios.



### **3. Objetivos del programa**

#### **3.1 Objetivo general**

Diseñar un modelo de análisis para la intervención sobre la equidad de género laboral para las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa, área de producción.

#### **3.2 Objetivos específicos**

1. Desarrollar un Modelo de Equidad de Género para la empresa (implementarlo)
2. Crear un comité de Equidad laboral.
3. Desarrollar un diagnóstico de equidad de género con la finalidad de visualizar el panorama actual de la empresa y crear estadística de género en los procesos de recolección que la empresa ya utiliza.
4. Gestionar recursos para la aplicación del diagnóstico de equidad y violencia de género.
5. Incorporar la perspectiva de equidad de género en las políticas internas de sociedad anónima Papelsa.
6. Producir campañas sobre equidad de género tanto el ámbito laboral como social.
7. Capacitar al personal operario y administrativo sobre la perspectiva de equidad de género laboral.
8. Utilizar lenguaje no sexista.

#### **5.4. Sector al que se dirige**

El programa de intervención está dirigido a las colaboradoras del sector operario, que trabajan en la empresa Sociedad anónima Papelsa, que se dedica a la fabricación de empaques de cartón corrugado de tipo comercial, doméstico y de exportación; ubicado en el distrito de Santa María de Huachipa, provincia de Lima, la población es de 40 operarias de distintas áreas y dos turnos, en el día trabajan 30 colaboradoras y 10 de noche.

#### **5.5. Metodología de la intervención**

Para la construcción del proyecto se aplicó la Investigación Cualitativa participativa e intervención colectiva (Robertis. C – Argentina, 2007), la cual está basada en un análisis sobre las diferentes necesidades e intereses que competen a la búsqueda de equidad de género laboral, teniendo en cuenta la aplicabilidad respectiva para el progreso de este tipo de investigación, ya que es un método de Investigación usado principalmente en las ciencias sociales que se apoya en cortes metodológicos fundados en principios teóricos colocados en la fenomenología y la interacción social empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan los correspondientes. A través de las facilidades de la incursión que pertenece a la investigación acción, se permitió el involucramiento en el problema logrando con ello dar las posibles soluciones para el problema identificado.

Dividida en dos factores para la ejecución del proyecto sobre la equidad de género laboral para sociedad anónima Papelsa:

**A- Herramienta de análisis:**

- Técnicas de intervención (observación, entrevista, encuesta, experimentales)

**B- Aplicación grupal**

- Talleres de capacitación
- Discusión grupal (FOCUS GROUP)
- Dinámicas grupales
- Elaboración de propuestas de solución

Existen varios modelos sistémicos de intervención social orientada por Juan Viscarret Garro (2007), este modelo permite analizar, pensar, identificar y diseñar estrategias para la acción del trabajo social. Al respecto, este modelo se rige por diferentes enfoques tales como: el concepto principal de referencia al modelo, naturaleza de la intervención, naturaleza de la relación significativa de la asistente social y la colaboradora y por último la manera como se concibe el modelo que vive el individuo en el afrontamiento del problema. Dentro del programa de intervención se toma en cuenta los datos adquiridos en el trabajo de investigación planteada que lleva el nombre de equidad de género laboral en la empresa Sociedad Anónima Papelsa, la encuesta utilizada sirve para recolectar la información de dicha problemática

La metodología del programa de intervención, será de carácter participativo, de todo el equipo multidisciplinario, con un enfoque sistemático.; considerando en algunos casos, en la organización para la asistencia a las capacitaciones, la división será por grupos de trabajo, según la función que realizan en la empresa.

## **5.6. Cronograma de Actividades**

### **TALLER I: INAGURACION DEL PROGRAMA**

En este taller se realizarán actividades de inicio a los programas que desarrollen sus expectativas de las colaboradoras del área operativa que trabajan en la empresa Sociedad Anónima Papelsa, con la finalidad de incorporar la equidad de género laboral e diseñar un modelo de análisis para la intervención sobre la equidad de género laboral para las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa, área de producción, este taller está planificado para 3 meses. El formato de trabajo combina breves presentaciones de contenidos teóricos con ejercicios prácticos. Las colaboradoras escuchan la presentación basada en el material (curso audiovisual), para que enseguida se junten en grupos, para analizar la información y ponerla en práctica. El facilitador o los facilitadores guían de cerca los ejercicios. Se propone un tiempo para cada actividad, se puede ajustar según el grupo y sus necesidades, asimismo puede incluir momentos de descanso según convenga al grupo. Los horarios pueden ser modificados según sus necesidades, aunque no se recomienda modificar la secuencia de las actividades.

La reunión se desarrollará en el auditorio de la empresa para dar inicio a las actividades consiguiente, asistieran todas las partes afectadas, la población operaria, el día 18 de octubre, a las 11 a.m., se llevará a cabo la reunión de inauguración.

## **TALLER II: HABLEMOS DE EQUIDAD LABORAL**

Para emprender al taller ,se invitará a la gerente Sra. Mery Valvas para las palabras de bienvenida, con ello la Ts Gisela Cardoza para tocar el tema de equidad laboral como: Roles de Mujeres y Hombres, discriminación laboral y Desarrollo profesional.

Para dar apertura sobre el tema se preguntarán a las colaboradoras sobre el concepto de equidad de género laboral y si existe desigualdad en tu área de trabajo. Se pretende tener en el taller las 40 colaboradoras, por ello se desarrollará a las 7 p.m.; para que estén ambos turnos.

Se llevará acabo la dinámica de siluetas con la participación de dos colaboradores y así determinar las desigualdades que ellos perciben en su centro laboral, con ello pretendo eliminar las etiquetas de los roles de los hombres y mujeres; es importante conocer sus versiones para realizar las siguientes actividades.

## **TALLER III: CREACION DEL COMITÉ DE EQUIDAD LABORAL**

La inexistencia de un protocolo de denuncia y atención de los casos desigualdad e inequidad laboral que generan diversas dificultades en los procesos de reclutamiento , sección salarial , crecimiento profesional y no menos importante el acoso y hostigamiento sexual en la empresa Sociedad Anónima Papelsa, provocó la área de bienestar tomen la iniciativa de crear un comité de equidad laboral presentara ante la gerencia y jefes de las áreas afectadas, el protocolo en cuestión, se aplicara en el año 2019, tras un proceso de investigación y documentación en la materia.

Participación en el Proceso de Creación del comité de equidad laboral constara de 5 representantes entre ellos 2 integrantes serán del área administrativa que será elegido por la gerencia y los 3 integrantes que faltan lo representaran operarias de producción por votación. De esta manera, la información brinda los elementos necesarios para conocer, de manera general, las leyes, políticas públicas o programas que se han impulsado con la finalidad de garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Se podrá apreciar que la información presentada está enfocada principalmente en la problemática de las dimensiones encontradas en la investigación, recogida mediante un cuestionario.; teniendo como finalidad reconocer dos factores importantes:

1. Considerar como una de las principales expresiones de las desigualdades de género.
2. Visibilizar la urgente necesidad de desarrollar los mecanismos necesarios para su prevención, atención y futura erradicación.

Se requiere el apoyo de las 40 colaboradoras para la realización del comité de equidad laboral; teniendo como base al reglamento interno de trabajo.

#### **TALLER IV: CAPACITACION " FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL**

Este taller se realizará día 10 de noviembre, se iniciará la semana con el Seminario "Fortalecimiento de habilidades para el desarrollo profesional". Dirigido a las operarias de sociedad anónima Papelsa y las jefaturas operarias de las diferentes áreas.

El Seminario estuvo dirigido por el Psicólogo Alex Ayala Espinoza que trabajó con las operarias, puesto que él es psicólogo de la empresa – área de clima laboral y las trabajadoras sociales de área de bienestar social.

Las dimensiones que se desarrollarán en el taller serán:

- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Innovación

➤ **Objetivo:** Al finalizar el taller las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa del área de producción estarán en condiciones de describir y potenciar habilidades personales, fortalecer competencias profesionales, a través de un profundo auto conocimiento, logrado de esta forma desarrollar relaciones exitosas en el ámbito laboral.

➤ **Detalle del Taller:**

Duración: 6 horas

Modalidad: Presencial.

Horarios: lunes 17:00 a 19:00 y jueves 08:00 a 10:00 hrs.

Lugar de realización: Sala de descanso – área de producción.

## **TALLER V: CAPACITACION " LENGUAJE NO SEXISTA EN EL AMBITO LABORAL "**

### ➤ **Objetivos:**

- Visibilizar la discriminación por razón de género en lo laboral.
- Favorecer la reflexión y el análisis por parte de las colaboradoras.
- Comprender los conceptos de estereotipos y roles de género.

### ➤ **Competencias**

- Capacidad de análisis crítica de noticias de artículos de periódico.
- Reconocimiento de estereotipos y discriminaciones.
- Capacidad de trabajo en equipo.

### ➤ **Contenidos**

#### **1. Conceptos**

- Discriminación laboral por razón de sexo.
- Estereotipos y roles de género.
- Segregación horizontal y vertical.

#### **2. Procedimientos**

Trabajo reflexivo a partir de la lectura de una noticia aparecida en los medios de comunicación.

### ➤ **Temporalización**



- Sesión de 40 MINUTOS
- 5 minutos presentación de la actividad.
- 5 minutos establecimiento de conceptos teóricos.
- 15 minutos lectura de la noticia y rellenar la ficha 1.
- 15 minutos Exposición de las conclusiones de cada grupo y debate.

➤ **Metodología**

- Participativa y colaborativa.
- Reflexión en pequeños grupos.
- Exposición y extracción de conclusiones.

➤ **Desarrollo de la actividad**

Presentamos la actividad a las colaboradoras: se analizará las noticias que se han publicado en los diarios, recientemente, y en las se define la discriminación y los impedimentos que han encontrado las mujeres en el mundo laboral, provocadas por los estereotipos y los roles de género vigentes en nuestra sociedad patriarcal. Lo que tendrán que hacer es leer un pequeño texto (que es la noticia del diario) y contestar las preguntas de la ficha de trabajo 1. Tiempo: 5 minutos. Pediremos a las colaboradoras que se divida en pequeños grupos en función del tamaño de estos. Cada grupo tratará una noticia.

Alternativamente, si el grupo es muy numeroso, por ejemplo 6 grupos de 5 personas, y se quiere hacer un taller de mayor duración temporal, podemos optar por hacer que tres grupos trabajen seis noticias diferentes, y que los otros tres trabajen las mismas. Cuando hayan contestado las preguntas, las personas que hayan hecho la misma noticia se tendrán

que reunir, comentar qué piensan de la noticia y llegar a una conclusión. Al mismo tiempo tendrán que nombrar a dos personas: una que leerá la noticia que han trabajado o un resumen, y otra que se encargará de leer sus conclusiones al resto de la clase.

Para empezar la actividad preguntamos a las colaboradoras si saben que quieren decir los conceptos de discriminación por razón de género, sexismo y machismo. Si no saben qué quieren decir hacemos una pequeña explicación de cinco minutos con ejemplos para que lo puedan entender. A continuación, la colaboradora pasará a leer y contestar las preguntas de la ficha 1, para lo que tienen un tiempo máximo de 15 minutos, si las noticias son de poca extensión.

Finalmente, van saliendo por orden las personas que forman cada grupo. La colaboradora portavoz será la encargada de leer las respuestas del grupo a la ficha 1. En este momento abriremos turnos de palabra para el resto de grupo-clase y añadiremos los comentarios que creamos necesarios. Tiempo: 10 minutos.

## **TALLER VI: CAPACITACION " ESCALA SALARIAL Y ASCENSO"**

### **➤ OBJETIVOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL**

Entre los objetivos se encuentran los siguientes:

1. Ubicar a la colaboradora de sociedad anónima Papelsa en el cargo correspondiente a su potencial.
2. Mejorar los resultados de Recursos Humanos en la organización de escalas salarial.

3. Dar oportunidades de crecimiento en equidad e igualdad de condiciones a todas las colaboradoras en el área de producción.
4. Aportar información para la planeación de programas de capacitación promoción y bienestar dentro de la organización.
5. Colaborar en el mejoramiento de los canales de comunicación entre supervisores y colaboradoras.
6. Brindar retroalimentación de la información al empleado o colaborador evaluado.
7. Aportar conocimiento o identificar los estándares de diseño de la empresa.

➤ **Procedimiento**

Los objetivos de la evaluación del desempeño son: evaluar a las colaboradoras de manera cualitativa y cuantitativa a fin de identificar sus fortalezas y debilidades, para que sus fortalezas se continúen incrementando y sus debilidades sean suplidas.

➤ **Propósito de la evaluación del desempeño**

Entre los propósitos se encuentran los siguientes:

1. Reconocer a las colaboradoras sobresalientes y darles oportunidad de mejoramiento a los que no lo son, dentro de la organización.
2. Se utiliza para informar a las colaboradoras sobre sus aspectos débiles o fuertes de su comportamiento laboral para que pueda planear su comportamiento.

3. Para identificar las necesidades de capacitación y por lo mismo la empresa tome medidas para el desarrollo de estas.

4. Acceder a la información para tomar decisiones en promoción, ascensos, traslados, etc.

5. Suministra datos que ayudan a otras funciones de la administración del personal, tales como la planeación de la fuerza laboral, selección y entrenamiento bienestar laboral, entre otras.

La técnica utilizada en las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa sirve para la comprensión de este tema fue: Realización de un grafiti por los grupos establecidos.

➤ **Importancia evaluación del desempeño**

Es importante para el desarrollo administrativo, conociendo puntos débiles y fuertes del personal, conocer la calidad de cada uno de los colaboradores, requerida para un programa de selección, desarrollo administrativo, definición de funciones y establecimiento de base racional y equitativa para recompensar el desempeño.

Esta técnica igualmente es importante porque permite determinar y comunicar a los colaboradores la forma en que están desempeñando su trabajo y en principio, a laborar planes de mejora. Otro uso importante de las evaluaciones al colaborador, es el fomento de la mejora de resultados. En este aspecto, se utilizan para comunicar a los colaboradores como están desempeñando sus puestos o cargos y proponer los cambios necesarios del comportamiento, actitud, habilidades o conocimientos.

Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

Las evaluaciones de desempeño proporcionan información valiosa sobre el rendimiento de los trabajadores que permite:

- Vinculación de la persona al cargo.
- Entrenamiento.
- Promociones.
- Incentivos por el buen desempeño.
- Mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados.
- Auto perfeccionamiento del empleado.
- Informaciones básicas para la investigación de Recursos Humanos.
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
- Estímulo a la mayor productividad.
- Oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño de la empresa.
- Retroalimentación con la información del propio individuo evaluado.
- Otras decisiones de personal como transferencias, gastos, etc.

Sin embargo, de todas ellas, consideramos que una de las más importantes es la retroalimentación que obtiene el empleado en este proceso. Si se le indica que ha realizado un buen trabajo, el trabajador se sentirá estimulado y creerá que ello puede ayudarle en un futuro a obtener diversas compensaciones por parte de la organización.

El empleado cuyos méritos son calificados, se esforzará en sus tareas diarias, porque sabe que se le vigila y califica su esfuerzo. Sin embargo, cuando un funcionario es calificado como deficiente, a través de la evaluación puede descubrir aspectos inadvertidos que le permita su superación.

## **TALLER VII: CLAUSURA DEL PROGRAMA**

En la empresa Sociedad Anónima Papelsa , a través de la área de recursos humanos y gerencia administrativa , que dirige Mery Valvas y Gabriela Saravia, se programara a fines de diciembre, la clausura del Programa d equidad de género laboral para las colaboradoras del área operativas en diversas funciones , suponiendo ésta una iniciativa que ha sido ejecutada a través de la entidad y la cual se ha destinado a la ejecución de un programa formativo por parte de diversos/as usuarios/as del área de bienestar social.

Respecto a la labor de dicho programa, a través de las colaboradoras de sociedad anónima Papelsa han podido beneficiarse de un itinerario de involucrar la equidad de género laboral y la inserción en el que éstos/as han recibido todo tipo de pautas y conocimientos para incidir en su profesionalización en el ámbito operativo y, de igual manera, en su habilidad como emprendedores/as en el sector empresarial.

Asimismo, en el acto de clausura del mencionado programa estarán presentes el dueño de la empresa, las jefaturas de diversas áreas y toda la población de operarios de diversos turnos, los cuales las colaboradoras presentes por su empeño en cuanto a la adopción de nuevos conocimientos formativos. Dicho acto contara, además, con una entrega de diplomas a los/as beneficiarios/as del programa de equidad de género laboral y una posterior cena de clausura.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Alma Espino (2009). Foro: "Respondiendo a la crisis con Equidad de Género: El impacto de las medidas anticrisis en Centroamérica".

Alvites Elena (2014), "Apuntes sobre el derecho y su participación en la conservación de los roles de género: reflexiones desde América Latina". Pensamiento Constitucional. Lima, año X, tomo 1, número 1 O.

Banco Mundial, Desarrollo Social Latín América y el Caribe. (2010, Argentina), Equidad de Género en el Sector Privado (Reporte No. AAA46-AR). Recuperado de <http://documents.worldbank.org/curated/en/743001468004199738/pdf/AAA460SPANISH010Box353763B01PUBLIC1.pdf>.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2000). Aspectos Económicos de la Equidad de Género. Lima Perú: séptima conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina.

Chartzman.L y Birenbaum .D (2007), "Equidad e igualdad de género", publicación Equipo Federal de Trabajo, página web [www.eft.org.ar](http://www.eft.org.ar)

Di Candia, C. (2014). Avances en Equidad de Género. *Innotec Gestión*, 6, 94-98.

Duarte, J. M., & García-Horta, J. B. (2016), Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, 18, 107-158. doi: <http://dx.doi.org/10.18046/recs.i18.1960>.

García Bermúdez, Karina Jazmín (México 2018) Discriminación salarial por género.

Instituto Nacional de las Mujeres-INMUJERES (2010). Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género: 2010. México. Recuperado de [cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101189.PDF](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101189.PDF)

Kerlinger, F. (1979). Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento. México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana.

Ley 28983, Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Congreso de la República (2007).



Ferreirós, Estela (2005), “La discriminación en el trabajo y el derecho a ser reparado sin ser despedido”, Derecho Laboral, doctrina, octubre 2005 Ferreirós, Estela, “La discriminación en el acceso al contrato de trabajo”, Doctrina laboral Errepar, DEL n° 210, febrero 2003.

Mendoza Cruz Mayra Isabel, López Santiago Diana Elena, Vite Sánchez María del Carmen (México - 2016) "La intervención de la mujer en el ámbito laboral con enfoque de género".

Nuño Gómez, Laura (España - 2016) La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género.

Organización de las Naciones Unidas - ONU (2017). Glosario de Igualdad de Género.

Recuperado de

[https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&](https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=asc)

[hook=G&sortkey=&sortorder=asc](https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=asc)

Organización Internacional del Trabajo-OIT (1975). Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras. En Boletín Oficial, Vol. LVIII, 1975.

Serie A, núm. 1. Recuperado de  
<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648%281975-A-1%29104-109.pdf>

Pérez. J y Gardey. A (Publicado; 2008), (Actualizado: 2012) Definición de necesidad  
(<https://definicion.de/necesidad/>)

Picón, Liliana Noemí, “El acoso sexual laboral” (2014), Revista Nova Tesis, Año I – N° 1,  
99-110

Pumape, Acuña, Roca “Propuesta modelo certificación equidad de género” (2017)  
[tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9629](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9629)

Rodríguez, M. (2010). Metodología Cuantitativa. Recuperado de  
<https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/METODOLOGIA-CUANTITATIVA/1016797.html>

Taylor, S. y Bodgan, R. (2000). Introducción a los métodos cualitativos de investigación.  
México: Editorial Paidós.

Valdez Humbser, Rocío María (San Miguel Lima- Perú 2013) "el derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito Laboral del Perú"

Milosavljevic Vivian (2017), funcionaria de la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL.  
Estadísticas para la equidad de género: magnitudes y tendencias en América Latina  
Publicación de las Naciones Unidas.

Vinogradski.K, Roberto G, (2012) “Discriminación laboral de la mujer”, D.T., La Ley, 2000-  
B, p. 2129-217

Word Bank (Julio, 2010). Modelo para promover la equidad de género en empresas y  
agencias públicas. En Breve. Recuperado de  
[http://siteresources.worldbank.org/INTLAC/2578031269390034020/EnBreve\\_159\\_Web.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTLAC/2578031269390034020/EnBreve_159_Web.pdf)

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

**TITULO:** “Equidad de Género percibida por las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa - Área de Producción, Planta Huachipa”

**AUTOR:** Melkie Navarro Benites

<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Metodología</b>
¿Cuál es el nivel de equidad de género percibida por las colaboradoras de PAPELSA, área de producción – planta Huachipa, periodo 2018?	- Determinar el nivel de equidad de género percibida por las colaboradoras de PAPELSA, área de producción – planta Huachipa, periodo 2018	La investigación es de tipo descriptivo transversal con un diseño No experimental. Según el manejo de los datos corresponde a un enfoque cuantitativo.

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Población y muestra
<p>P1: ¿Cuál es el nivel de equidad de género, según la dimensión reclutamiento y selección, percibida por las colaboradoras de PAPELSA, área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018?</p>	<p>O1: Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión reclutamiento y selección, percibida por las colaboradoras de PAPELSA, área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018.</p>	<p>La población de estudio está comprendida por 40 colaboradoras, de las cuales son operarias de producción en la empresa sociedad anónima papelsa – planta huachipa.</p>
<p>P2: ¿Cuál es el nivel de equidad de género, según la dimensión promoción y desarrollo profesional, percibida por las colaboradoras de PAPELSA, área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018?</p>	<p>O2: Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión promoción y desarrollo profesional, percibida por las colaboradoras de PAPELSA, área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018</p>	<p style="text-align: center;">N = 40</p>
<p>P3: ¿Cuál es el nivel de equidad de género, según la dimensión de Capacitación, percibida por las colaboradoras de PAPELSA, área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018?</p>	<p>O3: Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión capacitación, percibida por las colaboradoras de PAPELSA, área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018</p>	<p>El tamaño de la muestra que se obtuvo es intacto debido a la cantidad reducida de participantes que laboran en los dos turnos, en el área de producción</p>
<p>P4: ¿Cuál es el nivel de equidad de género, según la dimensión de remuneración y salario, percibida por las colaboradoras de PAPELSA, área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018?</p>	<p>O3: Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión remuneración y salario, percibida por las colaboradoras de PAPELSA, área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018</p>	<p style="text-align: center;">n = 40</p>
<p>P5: ¿Cuál es el nivel de equidad de género, según la dimensión Vida Familiar y Laboral, percibida por las</p>	<p>O3: Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión vida familiar y laboral, percibida por</p>	

<p>colaboradoras de PAPELSA, área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018?</p> <p>P6: ¿Cuál es el nivel de equidad de género, según la dimensión Acoso Sexual y Laboral, percibida por las colaboradoras de PAPELSA en el área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018?</p> <p>P7: ¿Cuál es el nivel de equidad de género, según la dimensión Ambiente laboral y Salud, percibida por las colaboradoras de PAPELSA en el área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018?</p> <p>P8: ¿Cuál es el nivel de equidad de género, según la dimensión Comunicación no sexista, percibida por las colaboradoras de PAPELSA en el área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018?</p>	<p>las colaboradoras de PAPELSA, área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018.</p> <p>O3: Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión acoso sexual y laboral, percibida por las colaboradoras de PAPELSA, área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018.</p> <p>O3: Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión ambiente laboral y salud, percibida por las colaboradoras de PAPELSA en el área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018.</p> <p>O3: Identificar el nivel de equidad de género, según la dimensión comunicación no sexista, percibida por las colaboradoras de PAPELSA en el área de producción – planta Huachipa, en el periodo 2018</p>	
--	---	--

## PRESUPUESTO DEL PROGRAMA DE INTERVENCION

ACTIVIDAD	COSTO	TIEMPO DE DURACION
TALLER I : INAGURACION DEL PROGRAMA	S/. 1000	1 HORA
TALLER II : HABLEMOS DE EQUIDAD LABORAL	S/.2000	4 HORAS
TALLER III: CREACION DEL COMITÉ DE EQUIDAD LABORAL	S/.500	12 HORAS
TALLER IV: CAPACITACION " FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL "	S/.2000	4 HORAS
TALLER V: CAPACITACION " LENGUAJE NO SEXISTA EN EL AMBITO LABORAL "	S/.2000	4 HORAS
TALLER VI : CAPACITACION " ESCALA SALARIAL Y ASCENSO "	S/.2000	6 HORAS
TALLER VII : CLAUSURA DEL PROGRAMA	S/.1000	2 HORAS
<b>TOTAL DE INVERSION</b>	<b>S/.10.500</b>	<b>23 HORAS</b>



## CRONOGRAMA DEL PROGRAMA DE INTERVENCION

ACTIVIDAD	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>TALLER I : INAGURACION DEL PROGRAMA</b>												
<b>TALLER II : HABLEMOS DE EQUIDAD LABORAL</b>												
<b>TALLER III: CREACION DEL COMITÉ DE EQUIDAD LABORAL</b>												
<b>TALLER IV: CAPACITACION " FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL"</b>												
<b>TALLER V: CAPACITACION " LENGUAJE NO SEXISTA EN EL AMBITO LABORAL"</b>												
<b>TALLER VI : CAPACITACION " ESCALA SALARIAL Y ASCENSO "</b>												
<b>TALLER VII : CLAUSURA DEL PROGRAMA</b>												

## Cuestionario de Equidad de Género Laboral

**I. INTRODUCCIÓN:** Estimado colaborador, el siguiente cuestionario tiene el objetivo de conocer la equidad de género laboral que usted recibe en Sociedad Anónima Papelsa, de manera que podamos conocer el grado de percepción que tiene con relación a sus expectativas. Sus respuestas serán completamente anónimas y toda la información que usted suministre será estrictamente confidencial y empleada sólo con fines de investigación. Muchas gracias por su tiempo y su valiosa colaboración.

### II. INSTRUCCIONES:

- Lee detenidamente cada pregunta.
- Responde todas las preguntas, con la mayor sinceridad.
- Pide orientación cuando lo necesitas.

### III. DATOS GENERALES

Área de trabajo:		Nivel de educación:	
Edad:	Sexo: M      F	Estado civil:	

### IV. NIVEL DE EQUIDAD DE GÉNERO LABORAL

A continuación, se presenta un listado de enunciados, con su respectiva escala de respuestas, marcar sólo una alternativa.

1= Cumple	2=No cumple
-----------	-------------

<b>Dimensión de Reclutamiento y Selección</b>		<b>1</b>	<b>2</b>
1	Existe igualdad de salarios para puestos equivalentes		
2	¿Solicita la empresa exámenes de VIH, embarazo o gravidez a los aspirantes?		
3	Las convocatorias para las plazas, ¿indican explícitamente su orientación a mujeres y hombres?		
4	¿Se evita el uso del término deseable para varones o mujeres?		
5	¿Se evita un lenguaje sexista en los avisos de convocatoria?		
6	¿Se cuenta con un procedimiento de evaluación sin ponderar el género?		

7	¿Se evita la ocupación de puestos de manera tradicional de acuerdo al sexo?		
<b>Dimensión de Promoción y Desarrollo Profesional</b>			
8	¿Se asegura que hombres y mujeres tienen acceso a la misma información de promoción y ascenso?		
9	¿Se cuenta con un procedimiento documentado explícito que asegure que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades a promociones y ascensos?		
10	¿Se cuenta con un procedimiento documentado de evaluación de desempeño del personal sin distinción entre mujeres y hombres?		
<b>Dimensión de Capacitación</b>			
11	¿Se cuenta con un procedimiento documentado que identifica las necesidades de capacitación del personal?		
12	¿Está establecido programas de capacitación para mujeres y hombres		
13	¿Se ha comunicado a todo el personal los programas de capacitación disponibles?		
14	¿Se capacita en temas de género a todo el personal?		
<b>Dimensión de Remuneración y Salario</b>			
15	¿Se ha establecido un procedimiento con criterios objetivos de evaluación a hombres y mujeres para remuneraciones?		
16	¿Se garantiza que los salarios para el personal con funciones o responsabilidades similares son los mismos?		
17	¿Se vela por la transparencia en la comunicación hacia el personal respecto al detalle de sus ingresos cuando éste lo solicita?		
<b>Dimensión de Vida familiar y laboral</b>			
18	¿Se asegura que tanto hombres y mujeres no pierden su posición o cargo ante licencias por maternidad o paternidad?		
19	¿Se establece beneficios relacionados al balance que debe existir entre la vida familiar y laboral del personal?		
20	¿Se promueve acuerdos de flexibilización de horarios para hombres y mujeres para atención de responsabilidades de maternidad o paternidad?		

21	¿Se cuenta con un lactario para la tranquilidad de las madres con infantes lactantes?		
22	¿Se difunde toda la información relacionada a licencias y permisos, así como los criterios establecidos para otorgarlos?		
<b>Dimensión de Acoso sexual y laboral</b>			
23	¿Se ha establecido procedimientos para recibir, investigar, realizar el seguimiento y sancionar casos de acoso sexual?		
24	¿Se aplica los principios de imparcialidad, confidencialidad, neutralidad e independencia en la resolución de las quejas o denuncias sin discriminar el género?		
25	¿Se brinda capacitaciones referentes al acoso sexual y violencia contra hombres y mujeres?		
26	¿Se cuenta con una línea de denuncia para manifestar actos indebidos, malas prácticas, acosos sexuales, hostigamientos y otros?		
<b>Dimensión de Ambiente laboral y salud</b>			
27	¿Se asigna actividades al personal por tradición en roles de género?		
28	¿Se fomenta e incentiva las pausas activas a todo el personal mediante campañas periódicas?		
29	¿Se realizan campañas de salud referentes a detección temprana de enfermedades particulares de hombres y mujeres?		
30	¿Utiliza el personal imágenes o motivos sexistas en su área de trabajo?		
31	¿Se realiza actividades de recreación e integración sin discriminación de género?		
<b>Dimensión de Comunicación no sexista</b>			
32	¿Se fomenta la sensibilización y comunicación con enfoque de género?		
33	¿Se utiliza imágenes y mensajes incluyentes y no sexistas en toda comunicación interna y externa a través de palabras u objetos que no expresen un sexo en particular?		
34	¿Se hace uso de términos genéricos o colectivos que sustituyen palabras con una connotación alusiva a un sexo en particular?		

¡Gracias por su participación!

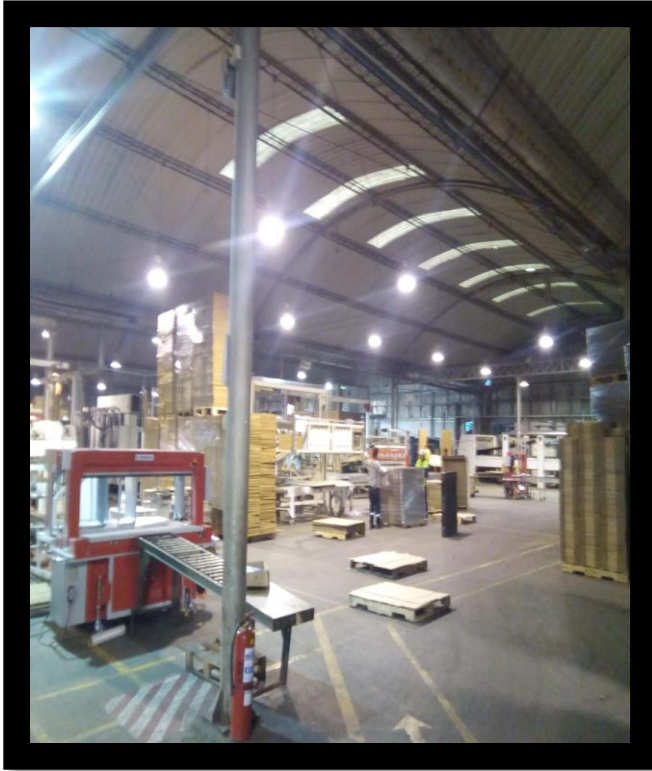
## FOTOGRAFIAS



Fotografía de Melkie Navarro (planta. 2018), Aplicación de la encuesta.

Fotografía de Melkie Navarro (exteriores. 2018), frontis de Papelsa.

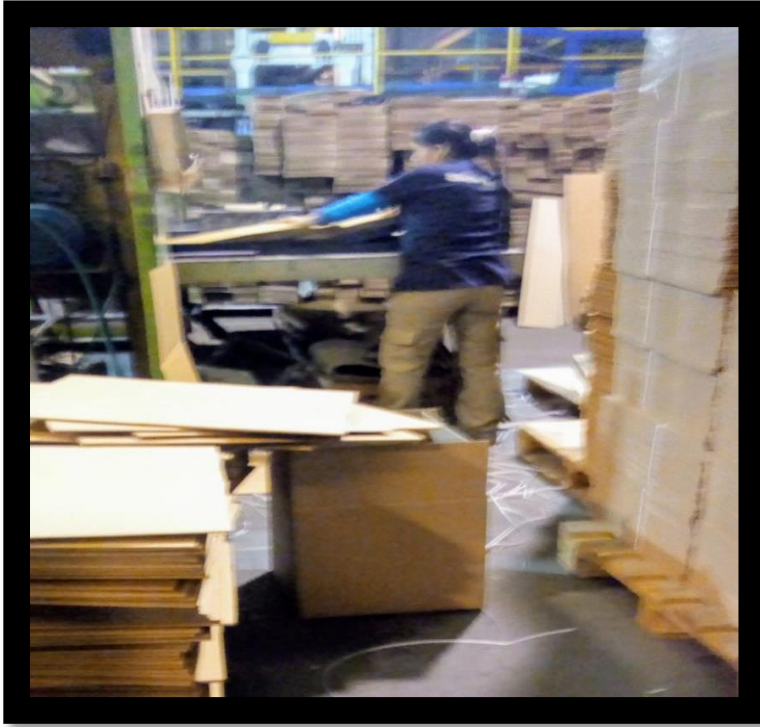




Fotografía de Melkie Navarro  
(planta. 2018), Ala A, zona operaria.

Fotografía de Melkie Navarro  
(planta. 2018), zona confort con las  
operarias de producción- Papelsa.





Fotografía de Melkie Navarro (planta. 2018), Ala B, corrugado – zona operaria.

Fotografía de Melkie Navarro (planta. 2018), Aplicación de la encuesta, área de RR.HH – Bienestar Social.





# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 20%**

Date: martes, diciembre 04, 2018

Statistics: 4292 words Plagiarized / 19971 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

---

UNIVERSIDAD INCA DE LA VEGA **FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL** Trabajo de Suficiencia Profesional Equidad de Género percibida por las colaboradoras de Sociedad Anónima Papelsa, área de producción - Planta Huachipa en el period 2018. Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social Presentado por: Autora: Bachiller Melkie Rosario del Pilar Navarro Benites Lima – Perú 2018 Dedicatoria: Dedico la tesis a mis seres queridos a mis padres el Sr. Roberto, la Sra.

Micaela, mi hermano Etpeam , en especial a mi hijo Kalet y mi angelito Domitila, quienes siempre me dan la fuerza, son mi mayor orgullo y están presentes en cada instante de mi vida, siempre estuvieron a mi lado acompañándome y dándome su cariño incondicional hasta el término de mi carrera.. Agradecimiento: En primer lugar, a nuestro Señor por protegerme siempre y haberme permitido concluir con este anhelo.

Gracias al equipo profesional de Papelsa por su valioso apoyo, orientación y seguimiento durante la investigación para contribuir como Licenciada en Trabajo Social a promover la equidad laboral decente y **mejorar la calidad de vida de las** colaboradoras. Agradezco también a mis asesoras que me han alentado a continuar esta investigación brindándome su confianza y apoyo para concluir