


## Acciones necesarias para la solución ante la desigualdad de oportunidades en el derecho laboral

Necessary actions for the solution of inequality in labor law opportunities

### Autores

**Esteban Eustaquio Flores Apaza**   
Universidad Nacional de Huancavelica, Perú

**Manuel Choccelahua Huincho**   
Universidad Nacional de Huancavelica, Perú

**Britney Karol Cayetano Dueñas**   
Universidad Nacional de Huancavelica, Perú

<https://doi.org/10.54556/gnosiswisdom.v3i3.67>

Fecha de aceptación: 2023/12/27

Fecha de envío: 2023/10/04

### RESUMEN

El artículo tiene como objetivo poner en conocimiento los avances de igualdad de oportunidades en el derecho laboral de igual manera conocer diversas concepciones y construcciones teóricas que se tiene de ello, ya que se sabe que en la actualidad los países que consideran y practican la igualdad laboral desarrollan un mayor crecimiento económico, social e inclusive político a si obteniendo un mañana de bienestar con calidad de vida para las futuras generaciones, considerando que la igualdad de oportunidades, ya que más que un derecho es un objetivo de progreso por ello resulta necesario la incorporación de medidas y acciones para que de esa manera se forme y se logre crear más oportunidades laborales para todos, construyendo condiciones más justas en el trabajo, porque la protección contra la desigualdad es un derecho humano fundamental y es muy importante porque gracias a ello los trabajadores pueden seleccionar libremente su labor o trabajo y de esa manera puedan desarrollarse plenamente en su potencial y se beneficien de sus esfuerzos en función de sus méritos, en este sentido se exige la necesidad de crear modelos alternativos con las acciones necesarias para construir una sociedad que contemplen una visión y un enfoque equitativo, igualitario y justo.

**Palabras clave:** *Derecho laboral; igualdad; progreso; desigualdad; justo.*

### ABSTRACT

The objective of this article is to make known the advances of equal opportunities in labor law, in the same way to know different conceptions and theoretical constructions that one has of it, since it is known that at present the countries that consider and practice equality develop greater economic and social growth and obtain a tomorrow of well-being with quality of life for future generations, considering that equal opportunities more than a right is an objective of progress, therefore it is necessary to incorporate measures and actions so that In this way, more job opportunities are formed and can be created for everyone, building fairer conditions at work, because protection against inequality is a fundamental human right and it is very important because thanks to this, workers can freely select their work or work and in this way they can fully develop their potential and benefit from their efforts based on their merits, in this sense the need to create alternative models with the necessary actions to build a society that contemplates a vision and an equitable approach is demanded. , equal and fair.

**Keywords:** *Labor law; equality; progress; inequality; fair.*

## INTRODUCCIÓN

Con el presente artículo deseo presentar los conceptos de discriminación, desigualdad y analizar las teorías de igualdad y diferencia de género que sustentan las normas laborales y de seguridad social. “El principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación y a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo” (Pacheco, 2012). También ayuda a entender mejor la comprensión de la igualdad legal y basada en el empleo en la profesión a la luz de los derechos humanos básicos y del deber de respeto a la igualdad digna laboral al igual que el derecho a un contrato de trabajo, “Se asevera que la violencia laboral se evidencia a partir de distintos ángulos que van, desde conductas obvias como agresiones físicas, discriminación manifiesta o amenazas abiertas, hasta provocaciones sutiles de acoso psicológico” (Baker, 2004).

“Acceder a un empleo de calidad el género resulta un amplificador de la desigualdad ya que las mujeres suelen encontrar más obstáculos que los varones para insertarse en el mundo laboral y educativo, más aún cuando tienen que gestionar tareas de cuidado” (Giacoponello, 2023). Por lo expuesto no debemos pasar de lado que la igualdad formal jurídica entre todos, parte del contexto de la sociedad de las diferencias esenciales entre ellos, por razón de la desigualdad, “El tema de la discriminación laboral indirecta por razones de sexo es, sin lugar a dudas, una de las materias importantes del último tiempo en relación con la cada vez mayor incorporación de la mujer al trabajo.” (Rojo, 2019) Por ello se trata de eliminar las diferencias o los roles asignados por una tradición discriminatoria, pero no de convertir una sociedad desigual donde solo algunos sean beneficiados. La discriminación “Surge a partir de la falta de protección legal (o vigilancia de su cumplimiento) hacia sus derechos como trabajadoras, originando actos de discriminación y desigualdad laboral, manifestadas por jornadas laborales arbitrarias, falta de prestaciones sociales, salarios poco competitivos y amplia rotación” (Anguiano, A. y Ortíz, R., 2013). De allí debemos construir una sociedad que tenga una visión donde el mundo sea equilibrado para poder trazar una ruta equitativa en todos los campos laborales.

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Editorial Colex, s. f.-b). Podríamos considerar este artículo como el fundamento y la raíz de la que emana el resto de las declaraciones, reglamentos y leyes. Sin embargo, en la actualidad muy poco se conoce y se practica el artículo uno, que establece la igualdad como el tema general e importante de la Declaración, uno de los cuales ha sido la base para la elaboración de derechos para muchas personas, como los pueblos indígenas e incluida el tema del género y las personas con discapacidad, entre otros.

“El artículo uno expresa la igualdad como algo positivo, por ello el artículo dos está estrechamente vinculados por que establece una prohibición que prohíbe una larga lista de tipos de discriminación” (Artículo 1: Libres e iguales en dignidad., ONU, 2021). Ya que “Libres e iguales” es el lema de la campaña de la ONU que incentiva a la igualdad y no a la discriminación “Desde entonces los análisis al respecto no han dejado de señalar que la subordinación y la discriminación laboral son una realidad para la gran mayoría de mujeres activas” (Torns & Cáceres, 2012). El cual nos deja en claro y nos quiere transmitir que todo hombre tiene, tenga razón y conciencia, para que se traten fraternalmente, practicando el valor de la empatía el cual debe regir en la sociedad para que sea un lugar de bienestar.

## DESIGUALDAD LABORAL

En cuanto al método que el presente artículo utiliza y podemos destacar, encontramos así el método descriptivo mediante el cual se explica de manera detallada la igualdad de oportunidades laborales en la actualidad y también la desigualdad como problemática los cuales dan lugar a cuestiones como: ¿Qué se entiende por desigualdad? ¿Cómo es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? ¿De qué manera influyen la sociedad en la igualdad laboral?

Por ende, se buscó la información necesaria en particular en portales web con base informativa confiable de los cuales se organizó y analizó dichos documentos. Por una parte, se consiguió alcanzar pequeñas síntesis sobre la desigualdad laboral “Significa que hay un desequilibrio en las oportunidades de acceso al mercado de trabajo entre

hombres y mujeres, personas de edad y jóvenes, y pueblos indígenas, migrantes, personas con discapacidad y otros grupos” (Ostry, 2014) la cual interpretando se considera como la falta de oportunidades de trabajo y de crecimiento profesional por razones de estereotipos, como es el género, etnia, religión o clase social, “Ello desvela un contexto social con una proporción de población importante en riesgo, que afecta de manera particularmente intensa a situaciones de vulnerabilidad, relativas al género” (Rodríguez, 2023). En la actualidad el tema de desigualdad afecta más a las mujeres por el tema de género ya que muchas veces se escuchó que las mujeres son débiles o incapaces por ello investigando el concepto de “género”, encontré diversos significados, por lo tanto, género representaría un conjunto de relaciones y procesos que llevan a cabo una construcción social basada en la diferencia de los sexos. “Por ello es importante transformar el imaginario de estereotipos de género que definen a las mujeres sobre la base de las sensaciones y los sentimientos y a los hombres con la racionalidad” (Castillo et al., 2007)

Por lo expuesto podemos inferir que el concepto de “género” es una construcción sociocultural que en la

actualidad se hace presente y más en el ámbito laboral causando diferencia entre mujeres y varones la “discriminación laboral femenina provocada por las barreras invisibles que forman el denominado “techo de cristal” dificulta que las mujeres accedan a los puestos de mayor responsabilidad, impidiendo así alcanzar la diversidad deseada en los niveles directivos de las organizaciones” (Heredia, 2004). Por ejemplo “Un 15% de las mujeres en todo el mundo quieren trabajar, pero no tienen y no encuentran empleo, frente al 10,5% de los hombres” (OIT, 2023). Todo ello es un nuevo indicador que nos muestra la brecha laboral, cómo la desigualdad en el acceso al trabajo.

En el Perú las desigualdades de género están presentes ya que las mujeres aún se encuentran relegadas en los ingresos ya que según numerosos estudios todavía demuestran que los hombres reciben un salario mayor que al de una mujer, Un ejemplo de ello es que, “A finales del año 2016, estas ganaban en promedio S/1,100.6 mensuales, 29.2% menos que sus pares masculinos S/1,555.6”, según el informe de (Maza, 2018). Todo ello demuestra que en el Perú aún se sigue teniendo una problemática de desigualdad laboral de género.

## Figura 1

Tasa de desempleo e ingreso promedio mensual de mujeres y hombres



Fuente: <https://peru21.pe/economia/informe-21-peru-mujeres-ganan-29-2-hombres-390997-noticia/>

La diferencia salarial en el Perú es un tema muy importante que debe ser tocado por el gobierno para poder tener un control y en un futuro erradicarlo algunas soluciones son promoviendo la publicación de tales mediciones para que de esa manera se puede informar a las mujeres y a todos en general para tomar conciencia del tema que en la actualidad ya debe ser suprimido, “[..] se busca que las empresas garanticen salarios libres de prejuicios y revalorizan el trabajo de las mujeres, logrando equitatividad de oportunidades y beneficios para los colaboradores” (Peirano, 2022).

Gracias a todo lo aportado anteriormente podemos responder la segunda pregunta planteada, llegando a una pequeña conclusión, “La realidad social de nuestra comunidad ha sufrido en las últimas décadas muchos cambios significativos, que se han acentuado en estos años más recientes. Se ha producido un cambio en los valores, en las formas, en las demandas y en las actitudes que afectan a todos los ámbitos personales y sociales de la ciudadanía” (Jordi, 2000). Se debe considerar y constatar que la discriminación en el ámbito laboral sigue siendo un fenómeno cotidiano y universal, lo que dificulta la inserción de algunos colectivos en el mercado laboral.

De igual forma, muchas veces dificulta que hombres y mujeres permanezcan en la vida laboral o en situaciones laborales, las cuales son diferentes porque los hombres tienen más oportunidades de acceder a puestos clave, permanentes o mejor remunerados, mientras que las mujeres tienden a estar en puestos menos periféricos, remotos y prestigiosos. por todo ello se debe promover la igualdad porque es fundamental en todos los aspectos de una sociedad sana porque reduce la pobreza en el país e incluso mejora la promoción de la salud, la educación, la protección y el bienestar de las niñas y los niños.

### **La igualdad y el deber de no a la discriminación**

“El derecho a la no discriminación es el derecho de toda persona a ser tratada de manera homogénea, sin exclusión, distinción o restricción arbitrarias, con el fin de que sea capaz de aprovechar plenamente el resto de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles” (Zepeda, 2007). De igual manera el derecho de igualdad y no a la discriminación declara que todas las personas son iguales ante la ley por ello debemos tener un trato igualitario hacia todos ya que es un principio fundamental de las normas de la ONU

y en el ámbito laboral es esencial no presentar la discriminación ya que de esa manera los trabajadores pueden desarrollar su potencial y el trato que se tiene en el trabajo sea igualitario para todos, con las mismas oportunidades, el objetivo de la erradicación de la discriminación no del todo es la igualdad entre el salario y el trabajo que se realiza, sino de la igual manera la eliminación de diferencias injustificadas entre trabajadores.

“En la mayoría de los casos, la discriminación laboral tiene como principales víctimas a grupos históricamente vulnerados que, por encontrarse expuestos a condiciones sociales desiguales, encuentran severas dificultades para hacer ejercicio pleno de todos sus derechos” (Dohm, 2013). Las desigualdades son los obstáculos y limitantes que se podrían presentar en una dirección al empleo, como también a la hora de elegir o buscar trabajo, en el salario, o las dificultades de capacitación, formación, promoción y acceso a puestos de decisión, etc. “Así, el mercado laboral se convierte en un peldaño importante para que las mujeres participen en la esfera productiva, como un vehículo de inserción y movilidad social, toda vez que contribuye a transformar sus ideas y expectativas” (Rosales y Esquenzi, 2017, p. 111). Además, el desempleo y subempleo, la precariedad laboral, el trabajo no registrado y el acoso laboral son problemáticas muy recurrentes en el ámbito laboral. En el Perú la discriminación afecta en el ámbito laboral en los puntos económicos, sociales y políticos, la problemática viene ya desde hace años anteriores, manteniendo y aumentando más los prejuicios y estereotipos que la sociedad misma a impuesto, Es por ello que la desigualdad en el género conduce a la existencia de la discriminación dentro del ámbito laboral. “La discriminación en el trabajo incluye el menor trato reservado a las personas por causas ajenas a su capacidad en el ámbito de la libertad de trabajo y el derecho al mismo, la discriminación en el trabajo puede destacarse en todas las etapas de la relación laboral” (Escolares,2021).

“En esa asignación de atributos, el género se convierte en criterio básico de la organización social en la que existe un reparto desigual de roles y responsabilidades” (Ortega, 2005). Últimamente en estos años se ha logrado observar que en diferentes regiones de los diferentes países que se ha establecido la obligación de los empleadores de no discriminar



por razón de sexo y de respetar el principio de igualdad de salarios entre hombres y mujeres que desempeñan una misma función, generando así un avance para la erradicación de la desigualdad y la discriminación. “Se plantea que las compañeras estén realmente concientizadas, capacitadas sobre sus derechos, para que sean protagonistas y no nada más sean utilizado para cubrir cuotas” (Cano, 2022).

### **Acciones necesarias para erradicar la desigualdad laboral**

Una acción necesaria para promover la igualdad de oportunidades en la legislación laboral es la aplicación de similar salario por igual trabajo, este principio garantiza que hombres y mujeres reciban la misma remuneración por realizar el mismo trabajo, “Exigiendo que los hombres y las mujeres que desempeñen sus funciones en el mismo lugar de trabajo reciban igual salario por igual trabajo. No es necesario que los trabajos sean idénticos, sino que deberán ser considerablemente iguales”. (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo s. f.) El fortalecimiento de las leyes contra la discriminación y los mecanismos de aplicación es otro paso crucial para abordar las desigualdades en la legislación laboral ya que crear un lugar de trabajo inclusivo son muy convincentes y necesarios por que puede mejorar el ambiente; “En esencia, el principio de igualdad incluye la obligación objetiva de trato semejante por parte de las autoridades públicas, así como el derecho subjetivo a ser tratado igual” (Alonso, 2013). Sin embargo, se debe empezar a mejorar y realizar las acciones necesarias para que se logre y se mantenga el lugar de trabajo siendo un lugar diverso, equitativo e inclusivo a través de soluciones improvisadas no solo con el resultado final, sino también con la salud y el bienestar de los que laboral y no solo ello sino también en la sociedad. “Sin embargo, hacer que su empresa sea diversa e inclusiva es mucho más que una cuestión de ética. También es una fuerza impulsora del crecimiento, los ingresos y las ganancias” (Team, 2022)

Otras medidas para contrarrestar la discriminación laboral una de ellas es que el gobierno promulgue leyes a favor de la igualdad laboral ayudando a las personas que son discriminadas para tener una oportunidad de trabajo en donde exista una convivencia llena de bienestar y comodidad para que de esa manera el ámbito laboral se sienta en mejoría,

también incentivando a las partes vulnerables que sufren de discriminación a que participen en las diferentes oportunidades de trabajo ya sea en el sector público o privado. “De esta forma se busca promover condiciones de equidad en el trabajo, lo que implica también garantizar la coherencia entre las políticas macroeconómicas, sociales y de empleo” (Cepal et al., 2013). Eliminar la desigualdad es práctico y económico. La desigualdad es una de las principales causas de los conflictos, el hambre, la inseguridad y la violencia. Limitan el crecimiento económico, fomentar una cultura inclusiva mejora el clima laboral así se va promoviendo un gran cambio, ya que es importante abordar cuestiones tanto normativas como culturales.

“La igualdad de trato tiene una significación especial porque limita los poderes públicos en relación con supuestos de hecho similares, en tanto que las consecuencias jurídicas serán iguales, entendiéndose que toda diferencia de trato debe ser razonable” (Bernal, 2010). “Dentro de los prejuicios del empleador estos elementos introducen un factor de riesgo e incertidumbre, ya que se asume que tendrán menor productividad, sobre el supuesto de que las mujeres abandonarían su puesto por sus responsabilidades de cuidado. Estas concepciones hacen que las penalicen con menores salarios” (Tenjo, Ribero y Bernat, 2005). La desigualdad laboral sigue siendo aún, a día de hoy, una realidad que reafirma la necesidad de ser tomado importancia ya que es muy significativo en el mercado laboral. “Consecuentemente los expertos han evidenciado que las empresas privadas abusan su poder económico y vulnerando los derechos del trabajador que en muchas ocasiones labora más de lo que debe” (Bernilla & Espinoza, 2023). Aunque cualquier persona, independientemente de su campo o función, puede contribuir a reducir la brecha de desigualdad laboral, es igualmente necesario corregir actitudes y pensamientos que promuevan la igualdad, desde las empresas hasta los ciudadanos.

## **RESULTADOS**

La desigualdad laboral es un problema que aqueja mucho a la sociedad generando dificultades al momento de progreso de un determinado país, “No han desaparecido estereotipos que han seguido alimentando las desigualdades, con consecuencias que nos deben de hacer reflexionar sobre la

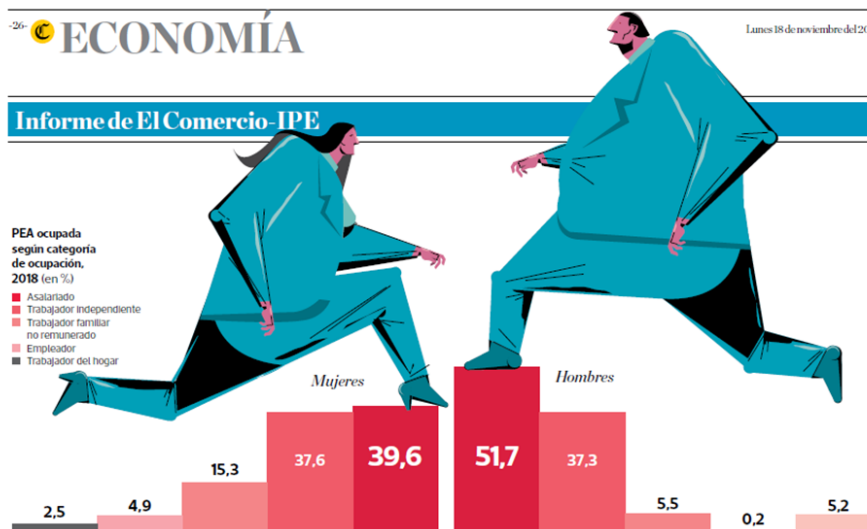
importancia que tiene para el conjunto sociedad” (Vargas, 2017). Se sabe que a muchas mujeres y hombres se les niegan oportunidades de trabajo y de formación laboral, al igual se les pagan salarios bajos o se les delimita a ciertos trabajos simplemente porque existe demasiados estereotipos en la sociedad por diferentes razones, “Motivos de género y etnia parte con la atribución a las personas de ciertas características de personalidad y comportamiento en razón de su sexo o del color de su piel o de otros rasgos físicos. Se basa en el esencialismo, al relacionar el sexo y los rasgos físicos externos de las personas con características socialmente construidas que segregan a estos grupos” (Arriagada, 2005). Factores los cuales rigen nuestra sociedad generando a si un problema de discriminación y mayormente de desigualdad en el ámbito laboral.

“Finalmente, se ratifica que la discriminación de la mujer en el campo laboral no solo daña a la mujer y menoscaba a la familia, sino que perjudica a la sociedad en general” (Muñoz, & Pangol, 2021). La desigualdad de género es un tema muy importante el cual debemos tomar mucha importancia ya que es un

tema que perjudica los derechos de las mujeres por que debemos garantizar que todas las mujeres accedan a las oportunidades laborales ya que “Las mujeres ganan un 20% menos que los hombres, situación que no ha mejorado desde el inicio de la crisis” (Oxfam, 2021). Debemos generar soluciones para que todos podamos ejercer en un ámbito de bienestar, en el Perú aún se siga teniendo una problemática de desigualdad laboral de género, un ejemplo de ello es lo que se muestra en las estadísticas. “Si bien la informalidad afecta a hombres y mujeres casi por igual, solo el 39,6% de mujeres cuenta con empleo asalariado, frente al 51,7% de los hombres. Además, el 15,3% de las mujeres tiene un trabajo familiar no remunerado (4,9% en el caso de los hombres) y el 4,9% es trabajadora del hogar” (IPE, 2020). La diferencia salarial en el Perú es un tema muy importante que debe ser tocado por el gobierno. “Las mujeres entrevistadas identificaron que su condición de género (ser mujer) influye de alguna manera sus posibilidades de formación y, con ello, las opciones y oportunidades laborales que pudieran obtener” (Southwell, 2023).

**Figura 2**

*Desigualdades persistentes*



Fuente: <https://www.ipe.org.pe/portal/desigualdades-persistentes/>

“La denominada brecha de empleo es un nuevo indicador que desvela cómo la desigualdad en el acceso al trabajo, las condiciones laborales y las diferencias salariales es mayor de lo que se creía hasta el momento” (ONU, 2023). La necesidad de construir y proteger una sociedad en donde los hombres y las

mujeres puedan vivir en igualdad sin prejuicios, en la cuales las diferencias salariales entre los sexos no regirán, donde no exista empleo precario para las mujeres y con una mayor participación de los hombres en la vida familiar esto permitirá que las mujeres puedan avanzar tanto personal como

profesionalmente en su ámbito laboral, logrando romper con los estereotipos que se forman en casa y se difunden por toda la sociedad. “Las consecuencias de estas diferencias laborales se manifiestan a todos los niveles: económico, social, laboral, familiar, de salud, etc, quedando siempre las mujeres en una situación de desventaja” (Bonet, 2004).

Las desigualdades entre hombres y mujeres siguen aún en una lucha, porque todavía existen en todos los aspectos de la vida social, económica y afectan a todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo. “La pesada y desigual responsabilidad del trabajo de cuidados que recae sobre las mujeres perpetúa tanto las desigualdades económicas como la desigualdad de género. Esto tiene que cambiar. Los Gobiernos de todo el mundo deben tomar medidas urgentes” (Coffey, et al., 2020). Por lo que es importante que, además de leyes y políticas públicas que establezcan la igualdad de oportunidades sin discriminación, se apliquen mecanismos de solución, como son las acciones necesarias para mejorar esta problemática que vivimos en la actualidad. “En la actualidad, el derecho a la igualdad ha evolucionado y se constituye en una exigencia que va de la mano de la real percepción de la justicia y del desarrollo de toda sociedad” (Palacios, 2019). Por todo ello es bueno la igualdad en el trabajo ya que conocemos las estadísticas preocupantes acerca de la brecha salarial que existe y los grandes prejuicios que nos trae la desigualdad laboral, “La brecha salarial mantiene la buena prensa que se niega a la que puede ser considerada la cara oscura de las discriminaciones indirectas. Se trata del acoso sexual que no por menos evidente, estudiado o documentado es menos importante. Si bien los últimos estudios” (INMARK, 2006). Por ello con una mayor igualdad entre hombres y mujeres, los lugares de trabajo serán mejores y los empleados estarán más satisfechos con su trabajo.

## DISCUSIÓN

El trabajo es a la vez una responsabilidad y un derecho. Es un pilar del bienestar social y un medio para alcanzar la realización personal, el Estado debe prestar atención prioritaria a la igualdad del trabajo en todas sus formas. La información proporcionada y recopilada del trabajo, permitió poner en indagación diferentes temas de igualdad laboral y en las oportunidades de derecho laboral para así lograr en

conocimiento sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, “Con el paso de los años, el derecho laboral se desarrolló y promovió en defensa de los derechos fundamentales del trabajo” (Telesco, 2023). Pero por otro lado también se ha podido visualizar que hay aspectos que aún no se han desarrollado, ya que existen sectores a los cuales no les llega o muy poca medida el apoyo del estado para ser informados sobre los avances de igualdad laboral y en lo que debemos mejorar como país. “Los determinantes próximos de la desigualdad incluyen características sociodemográficas como la educación, la edad y el género, y características del mercado laboral como la distribución de los sectores económicos y de los tipos de empleo” (Romero, 2022).

La insuficiente representación de las mujeres en puestos de alta dirección y liderazgo. Faltan políticas para equilibrar la vida personal y profesional. “Originando no sólo condiciones laborales subestándares, sino, además, propiciando que dichas mujeres sean un blanco fácil de la victimización de la violencia en el ámbito laboral, al carecer de condiciones de equidad respecto al género masculino” (Alonso et al., 2006, p. 156). Todavía existen problemas latentes con la desigualdad de género y la discriminación contra las mujeres trabajadoras, particularmente con respecto a las trabajadoras domésticas a quienes se les niegan sus derechos legales. “Esta expresión de discriminación y desigualdad se refleja en las condiciones laborales que caracterizan la inserción cada vez más frecuente de la mujer en el campo productivo, donde las condiciones de trabajo son nada competitivas”. (Narvárez, 2020). De igual manera la discriminación laboral es un factor negativo que ocasiona la desigualdad laboral creando prejuicios y desventajas de desarrollo en un país, “Una conducta puede ser considerada discriminatoria en el mercado de trabajo cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento” (Horbath & Gracia, 2014).

La definición de discriminación laboral es cualquier distinción, exclusión o preferencia de trato basada en los estereotipos creados por la sociedad o cualquier otro factor que se considere irrazonable o injustificado, que se produzca debido a o en conexión con un trabajo. relación, y cambia o elimina la

igualdad de trato en el empleo y la ocupación. “De esta manera, entiende que esencialmente, se puede hablar de igualdad desde la noción de este concepto; pero que debe haber medidas activas que den una solución práctica para que el ejercicio de los derechos sea efectivo” (Arancibia, 2023). Por el contrario, hay muchas formas en que puede manifestarse la discriminación en el trabajo, y esto se aplica tanto a la disponibilidad de oportunidades de empleo como a todas las facetas de la prestación de servicios de empleo.

“La falta de reconocimiento de la mujer en sectores que son mayoritariamente ocupados por hombres, representa un problema, puesto que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es fundamental para promover y sostener el crecimiento económico” (Canales, et al. 2023). La práctica de la discriminación en el trabajo y los diversos sectores laborales donde mayormente han trabajado los hombres como falta de representación femenina. “Se protege el bien jurídico de igualdad de los trabajadores y su derecho a no ser discriminados. Si el empleado consciente la acción discriminatoria mantiene el mismo derecho de reclamación por la vía jurídica o administrativa” (Admin, 2020). Toda persona tiene derecho a un acceso igualitario a oportunidades libres de prejuicios.

Un problema importante en el ámbito del derecho laboral es la desigualdad laboral. Habla de las diferencias salariales, las condiciones laborales, posibilidades de ascenso y trato justo entre varios grupos de empleados. “Muchas veces no somos conscientes que la relación de desigualdad natural y propia de las relaciones de trabajo no solo se refleja en los principios que las rigen y en las normas sustantivas” (Lora, 2010). A través de diversas medidas regulatorias, la legislación laboral busca abordar y reducir estas desigualdades. “No se ha logrado un adecuado ejercicio de los derechos por los interesados, lo que genera informalidad. Todo esto a pesar de contar con normas jurídicas válidas que cumplen los supuestos de eficacia, pero que en la realidad no ofrecen el progreso anhelado” (Yzaguirre, 2020). Lo cual se puede manifestarse en diversas formas y puede tener un impacto negativo en las oportunidades laborales, condiciones de trabajo y el bienestar emocional de los afectados. “Dentro de ellos encontramos los presupuestos de eficacia normativa como el conocimiento del derecho, que es

una de las más importantes, porque permite conectar entre el concepto normativo y sociológico. A través de este presupuesto” (Bobadilla, 2020). Los derechos laborales, garantizan unas condiciones de trabajo equitativas y adecuadas, así como un equilibrio entre los derechos y obligaciones de ambas partes.

## CONCLUSIONES

A lo largo de esta investigación se pudo determinar que la desigualdad de oportunidades en el ámbito laboral es una problemática que persiste en la actualidad la cual aqueja y crea prejuicios a la sociedad, provocando que se deteriore la igualdad de oportunidades y de trato, lo que aumenta la desigualdad, en las que los hombres y mujeres tienen un distinto trato laboral marcado por la sociedad, las cuales son diferentes porque los hombres tienen más oportunidades de acceder a puestos clave, permanentes o mejor remunerados, mientras que las mujeres tienden a estar en puestos menos periféricos son tratadas de manera desfavorable, lo que va en contra de los principios de igualdad y no discriminación, Las desigualdades son diferencias en las circunstancias de las personas, mientras que la discriminación es la práctica de tratar a las personas de manera diferente basándose en factores que no están protegidos legalmente. No solo se presenta desigualdades de género, además, existen otras desigualdades y discriminaciones que corresponden a la diferencia entre grupos en términos de su capacidad para acceder al mercado laboral, los pueblos indígenas, incluidas las personas con discapacidad, los inmigrantes, los jóvenes y las personas de todas las edades, ya que los estereotipos están tan presentes en la sociedad que los estereotipos están profundamente arraigados y se oponen activamente al cambio social, puede resultar complicado abogar por una sociedad más inclusiva y equitativa.

La brecha salarial es una consecuencia de la desigualdad en el ámbito laboral Si bien se espera que los hombres cubren las necesidades financieras de la familia, a las mujeres se les asigna la responsabilidad de brindar cuidados. Las tareas realizadas por los hombres también están sobrevaloradas a nivel social y económico, mientras que las realizadas por las mujeres están infravaloradas, lo que completa el mecanismo de desigualdad.

Por ello es necesario tener alternativas de solución ante la problemática que se vive en la actualidad



ejerciendo acciones necesarias para la solución ante la desigualdad de oportunidades porque dentro de las políticas para mejorar la participación laboral de todos, la implementación de políticas internas en empresas y organizaciones que apoyen la diversidad y la inclusión en la contratación, la promoción y la toma de decisiones, el acceso a la educación y la capacitación, y la promoción de la diversidad y la inclusión. Crear entornos de trabajo que valoren y respeten las diversas perspectivas y experiencias de los empleados, Todos los empleados deben recibir compensación y beneficios justos.

Es necesario entender el análisis de las políticas públicas para frenar la discriminación de género en el ámbito laboral para sacar las conclusiones finales. Las políticas públicas que promueven la igualdad de género se basan en la idea de que el Estado y las autoridades públicas tienen la responsabilidad de poner fin a la discriminación contra hombres y mujeres y a la desigualdad de género, particularmente en el lugar de trabajo, un plan que describa cómo se debe aprovechar esa dedicación en el trabajo institucional. La educación y la concientización son herramientas importantes en la lucha contra la desigualdad en el empleo porque aumentan la conciencia sobre los efectos nocivos de la discriminación y apoyan una cultura de respeto y justicia en el lugar de trabajo. Otro beneficio es construir equipos más inclusivos y diversos dentro de las organizaciones.

Por último el derecho laboral es un factor muy importante para dar solución ante la desigualdad de oportunidades como la protección de los derechos fundamentales según conformidad con la legislación laboral, los empleados tienen derecho a la protección de sus libertades fundamentales, como la prohibición de la discriminación, el derecho a un salario digno, el derecho a un horario de trabajo razonable, el derecho a tiempo libre remunerado, y el derecho al descanso y la recreación, para promover una sociedad más justa y equitativa, es imperativo abordar y combatir los estereotipos. Para ello son necesarios conocimiento, empatía, conciencia y un esfuerzo constante por reflexionar sobre nuestras propias actitudes y percepciones de otras personas, para así lograr vivir en un ambiente de bienestar, los beneficios de la igualdad laboral a nivel individual, organizacional y social incluyen el desarrollo de entornos laborales

más equitativos, inclusivos y productivos, así como una sociedad más equitativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1]. Luz, Pacheco (s. f.). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-21472012000100008#:~:text=El%20principio%20constitucional%20de%20igualdad,de%20tratamiento%20durante%20el%20empleo.](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008#:~:text=El%20principio%20constitucional%20de%20igualdad,de%20tratamiento%20durante%20el%20empleo.)
- [2]. Editorial Colex. (s. f.-b). Iberley. contenido jurídico.  
<https://www.iberley.es/temas/principio-igualdad-no-discriminacion-62779>
- [3]. Baker, J. (2004). La violencia en el trabajo. En Organización Internacional del Trabajo. Educación obrera. 2003/4. Núm. 133. Recuperado de:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_117581.pdf.](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf)
- [4]. Giacomponello, M. (2023). Desigualdades de género en las transiciones a la adultez en CABA, EDER-2019. Inflexiones. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, (11), 35-63.  
<http://inflexiones.unam.mx/ojs/index.php/inflexiones/article/view/164>
- [5]. Rojo, E. C. (2019). La discriminación laboral indirecta.  
<https://revistaderechovaldivia.cl/index.php/revde/article/view/897>
- [6]. Anguiano, A. y Ortíz, R. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. El Cotidiano, (182), 95-104  
<https://www.redalyc.org/pdf/325/32529942010.pdf>
- [7]. Artículo 1: Libres e iguales en dignidad. . . (2021, 11 octubre). Noticias ONU.  
<https://news.un.org/es/story/2018/11/1445521>
- [8]. Jonathan D. Ostry, Andrew Berg y Charalambos G. Tsangarides, «Redistribution, Inequality, and Growth», IMF Staff Discussion Note SDN/14/02, 2014 (traducción al español: «Redistribución, igualdad y crecimiento», Revista de Economía Institucional 16, núm. 30, primer semestre de 2004, 53-81).

- [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-59962014000100004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-59962014000100004&lng=es&nrm=iso)
- [9]. Rea Rodríguez, C. (2023). Mujeres, pobreza laboral y apoyo social. Un estudio de apoyo social con perspectiva de género. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/68836>
- [10]. Heredia, E. B. (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, (50), 37-53. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405003.pdf>
- [11]. OIT. (2023, 6 marzo) Las diferencias de género en el empleo son mayores de lo que se pensaba, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_869932/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_869932/lang-es/index.htm)
- [12]. Maza, K. (2018, 7 enero). Informe.21: En el Perú las mujeres ganan 29.2% menos que los hombres. Peru21. <https://peru21.pe/economia/informe-21-peru-mujeres-ganan-29-2-hombres-390997-noticia/>
- [13]. Peirano, S. H. (2022). Ley de igualdad salarial: todo lo que debes saber. [www.bdo.com.pe](http://www.bdo.com.pe). <https://www.bdo.com.pe/es-pe/blogs/blog-bdo-peru/agosto-es/ley-de-igualdad-salarial-todo-lo-que-debes-saber>
- [14]. Jordi, M. G. J. (2000). La igualdad de oportunidades en la escuela de la diversidad. Universidad de Granada. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/19013>
- [15]. Rodríguez Zepeda, Jesús, ¿Qué es la discriminación y como combatirla?, Colección Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, México 2004, p19. [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/50%20CI002\\_Ax.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/50%20CI002_Ax.pdf)
- [16]. Dohm, G. (2013). Derecho al trabajo sin discriminación. En G. Dohm, Derecho al trabajo sin discriminación (pág. 62) <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/05/miscelaneas41118.pdf>
- [17]. Rosales, S. y Esquenazi, A. (2017). Panorama laboral en el contexto internacional y en Cuba. Primer diagnóstico de brechas. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 5(1), 110-132.
- [18]. Escolares, C. (2021, 15 noviembre). Discriminación de género: el enemigo social en el ámbito laboral. El Comercio Perú. <https://elcomercio.pe/corresponsales-escolares/historias/discriminacion-de-genero-el-enemigo-social-en-el-ambito-laboral-lima-noticia/>
- [19]. Ortega Raya, J. (2005). Simone de Beauvoir: Su aportación a la discusión sobre el género. Barcelona: Publicaciones Ateneo Teológico-Lupa Protestante. <https://www.filosofem.cat/IMG/pdf/joanasbeauvoir.pdf>
- [20]. Cano, A. (2022, 1 de agosto) La lucha laboral es contra un monstruo de las tres cabezas: Julia Quiñones. La Jornada. <https://www.jornada.com.mx/2022/08/01/politica/006n1pol>
- [21]. Alonso, E. F. (2013, January). El derecho fundamental a la igualdad laboral. Jurisprudencia constitucional. In Forum. Revista Departamento de Ciencia Política (No. 4, pp. 37-58). [revistas.unal.edu.co](http://revistas.unal.edu.co)
- [22]. Team, V. C. C. (2022). Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo: una guía completa. Nurture an Engaged and Satisfied Workforce | Vantage Circle HR Blog. <https://blog.vantagecircle.com/es/diversidad-e-inclusion-lugar-de-trabajo/>
- [23]. EEOC (s. f.). Igualdad en las Remuneraciones/Discriminación en la remuneración. US. <https://www.eeoc.gov/es/igualdad-en-las-remuneracionesdiscriminacion-en-la-remuneracion>
- [24]. Organización Internacional del Trabajo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas. (2013). Informe regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo OIT [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_233161.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf)
- [25]. Bernal, C. (2010). Desigualdad, exclusión y globalización: Hacia la construcción multicultural de la igualdad y la diferencia” en

- Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad. Danilo Caicedo y Angélica Porras Editores.  
<https://www.uba.ar/derechoshumanos/noticia.php?idn=152>
- [26]. Tenjo, J., Ribero, R. y Bernat, L. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación. Documentos CEDE, (18), 1-59. [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/82383/1/bernat\\_diferencias\\_salariales\\_2005.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/82383/1/bernat_diferencias_salariales_2005.pdf)
- [27]. Bernilla Neira, M. A., & Espinoza Soto, G. D. (2023). Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11109>
- [28]. Castillo, V., Novick, M., Rojo, S. y Tumini, L. (2007). Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres. Recuperado de [http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/bol/Capitulo%203\\_%20Gestion%20productiva%20y%20diferenciales%20en%20la%20insercion%20laboral%20de%20varones%20y%20mujeres \(VPDF\).pdf](http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/bol/Capitulo%203_%20Gestion%20productiva%20y%20diferenciales%20en%20la%20insercion%20laboral%20de%20varones%20y%20mujeres%20(VPDF).pdf)
- [29]. Vargas, P. J. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. Revista de información laboral, 6, 1-10. <https://pensionesyproteccionsocial.com/wp-content/uploads/2021/12/Jimenez-La-desigualdad-de-genero.pdf>
- [30]. Arriagada, I. (2005). Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género. Revista de la CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/11002>
- [31]. Muñoz Subía, K. B., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. Revista Universidad y Sociedad, 13(3), 222-232. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000300222&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000300222&script=sci_arttext)
- [32]. Oxfam, E. (2021). La desigualdad de la mujer en el mundo laboral. Ingredientes que Suman. <https://blog.oxfamintermon.org/la-desigualdad-de-la-mujer-en-el-mundo-laboral/>
- [33]. IPE (2020, 17 enero). Desigualdades persistentes | Instituto Peruano de Economía. Instituto Peruano de Economía. <https://www.ipe.org.pe/portal/desigualdades-persistentes/>
- [34]. Southwell, M. L. (2023). Trabajo, educación y desigualdades de género: un estudio sobre las trayectorias de formación profesional de mujeres. Revista de Educación, (28.1), 249-271. [http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r\\_educ/article/view/6773](http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/6773)
- [35]. La desigualdad de género en el empleo es mayor de lo que se pensaba. (2023, 6 marzo). Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2023/03/1519117>
- [36]. Bonet, M. A. R. (2004). Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual. Departament d'Economia Aplicada-Universitat de les Illes Balears. <https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/DESIGUALDADES-DE-GÉNERO-EN-EL-MERCADO-LABORAL-UN-PROBLEMA-ACTUAL.-.pdf>
- [37]. Coffey, C., Revollo, P. E., Harvey, R., Lawson, M., Butt, A. P., Piaget, K., ... & Thekkudan, J. (2020). Tiempo para el cuidado: El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad. <https://policycommons.net/artifacts/2230654/tiempo-para-el-cuidado/2988086/>
- [38]. Palacios, K. Z. (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. THEMIS: Revista de Derecho, (75), 63-74. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7448811>
- [39]. INMARK. Estudios y Estrategias S.A. (2006). El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: Resumen de resultados. Madrid, Instituto de la Mujer. [http://istas.net/descargas/21\\_res\\_res\\_aco\\_sex%5B1%5D.pdf](http://istas.net/descargas/21_res_res_aco_sex%5B1%5D.pdf)
- [40]. Telesco, M. S. (2023). Discriminación laboral entre los muros de una problemática de relevancia (Bachelor's thesis). <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/26878>
- [41]. Aleán-Romero, A. (2022). Los determinantes de la desigualdad del ingreso laboral en cuatro ciudades colombianas: Cartagena, Barranquilla, Bucaramanga y Pereira, 2001-2021. Evidencia de regresiones por cuantiles.

- Revista CS, Especial, 117-138.  
<https://doi.org/10.18046/recs.iespecial.4867>
- [42]. Alonso, M. M., Musayon, F. Y., Scherlowski, H. M. y Gómez, M. V. (2006). Consumo de drogas y violencia laboral en mujeres que trabajan, un estudio multicéntrico: México, Perú, Brasil. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(2), 155-162.  
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/jFY5RynR77phRSGB8j5CcKb/?lang=es&format=html>
- [43]. Narváez, Y. V. (2020). TRABAJADORAS DEL HOGAR: GRUPO VULNERABLE AL MALTRATO Y DESIGUALDAD LABORAL.  
<https://www.redalyc.org/journal/884/88462046013/html/>
- [44]. Horbath, J. E., & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495.  
[https://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-84212014000200006](https://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006)
- [45]. Arancibia, A. (2023). Discriminación laboral en razón de género (Bachelor's thesis).  
<https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/27601>
- [46]. Canales-Vera, S. J., Castelán-Domínguez, A. C., Avilés-Coyoli, K. L., & Licona-Olmos, J. G. (2023). Comparativo del análisis factorial de la desigualdad de género en dos empresas hidalguenses.  
<https://riunet.upv.es/handle/10251/193151>
- [47]. Admin. (2020, 10 marzo). LAS CONSECUENCIAS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL - ALC. Asesoría Laboral Corporativa.  
<https://asesorialaboralcorporativa.com/consecuencias-discriminacion-laboral/>
- [48]. GL Álvarez · 2010 La desigualdad de la relación laboral y su impacto en el proceso. A propósito de la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo,  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12123/12688/>
- [49]. Bobadilla Yzaguirre, M. B. (2020). Normativa laboral para adolescentes en el Perú y la eficacia normativa. *Desde el Sur*, 12(1), 127-139.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2415-09592020000100127&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2415-09592020000100127&script=sci_arttext)
- [50]. Torns, T., & Cáceres, C. R. (2012). Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, (14), 178-202.  
<https://revistaeconomicacritica.org/index.php/r/ec/article/view/509>