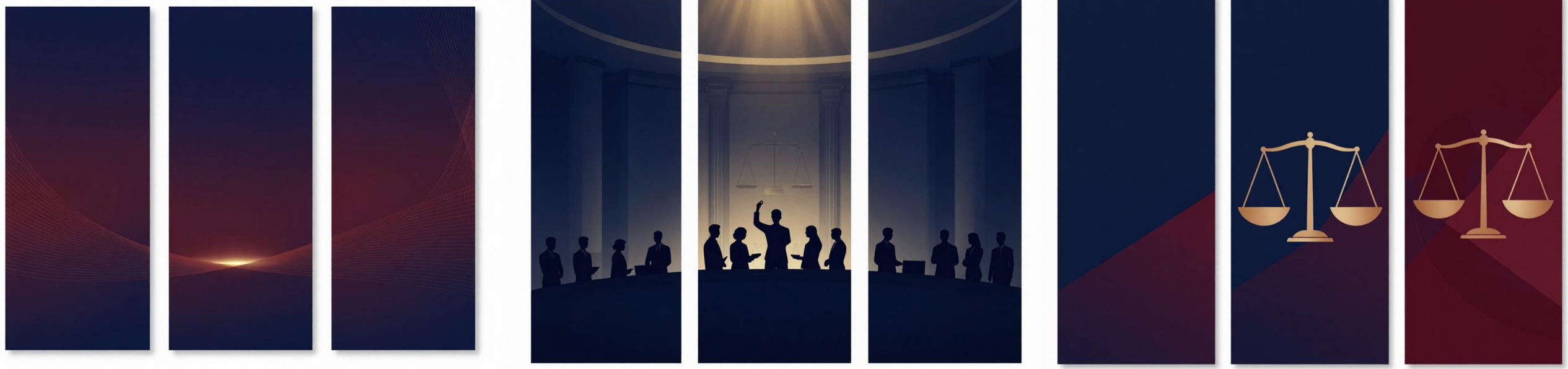


GENERO EN EL TRABAJO DESDE LA INTERSECCIONALIDAD

ALTORiA
LEGAL PARTNERS

XII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Arequipa

5 de noviembre de 2026

ALTORIA
LEGAL PARTNERS

RENATO VELÁSQUEZ PELÁEZ



1 · MARCO NORMATIVO E INTERSECCIONALIDAD

Ley 27942, DL 1410, DS 014-2019-MIMP y el enfoque interseccional de Crenshaw aplicado al trabajo

02 · VIOLENCIA LABORAL DESDE EL GÉNERO

Hostigamiento sexual, hostilidad y filtros invisibles

03 · EL TALENTO QUE SE PIERDE

Bolsa de talento reducida y sostenibilidad humana de las organizaciones

04 · PROTOCOLOS: SUNAFIL, JUDICATURA Y JUSFEM

Fiscalización, protocolo de género en el Poder Judicial, Belém do Pará y herramienta JUSFEM de datos abiertos

05 · QUÉ HACEN LAS EMPRESAS

Prevención, denuncia, igualdad salarial, planes NTP ISO 30415.

ALTORIA
LEGAL PARTNERS

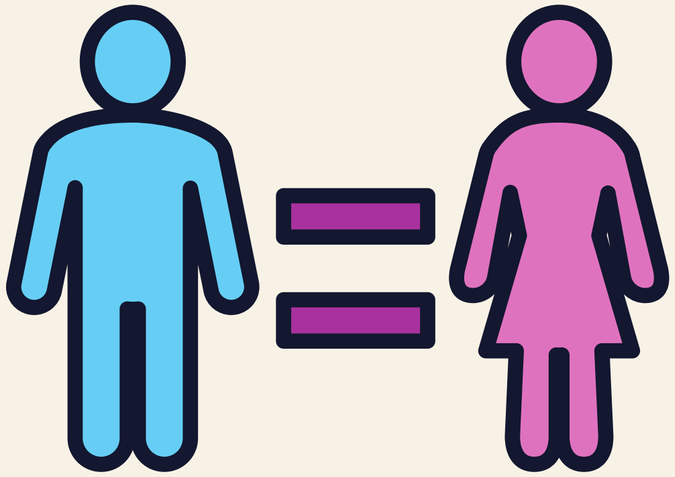
Mark Bryan

Edad: 64 años
Origen: Estadounidense residente en Alemania
Profesión: Ingeniero de Robótica
Orientación sexual y afectiva: Heterosexual, casado, padre y abuelo.
Intereses: Le gustan los autos Porche y las mujeres hermosas de acuerdo con su entrevista para Interview.



ALTORIA
LEGAL PARTNERS

SISTEMA SEXO - GÉNERO



Conjunto de ideas, pensamientos, creencias y normas que se usan para medir la **conducta que una persona, dependiendo de su sexo, debería tener**.

Influencia nuestra conducta y creencias, así como las dinámicas sociales y laborales.

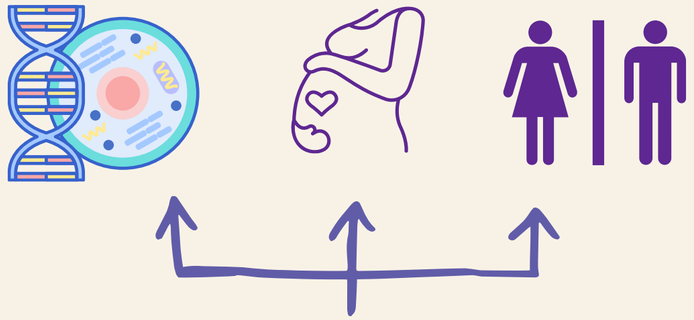
ALTORIA
LEGAL PARTNERS



Sistema

VS





Sexo - Género

Lo “masculino” y lo “femenino”.

Roles, comportamientos y atributos sociales para cada sexo en algún momento de la historia y geografía.

ALTORIA
LEGAL PARTNERS

TITULO VII

DE LOS DEBERES Y DERECHOS QUE NACEN DEL MATRIMONIO

Art. 158.—Los cónyuges se obligan mutuamente por el hecho del matrimonio a alimentar y educar a sus hijos.

Art. 159.—Los cónyuges se deben recíprocamente fidelidad y asistencia.

Art. 160.—Es deber de ambos cónyuges hacer vida común en el domicilio conyugal.

Cesa esta obligación cuando su cumplimiento pone en grave peligro la salud, el honor o los negocios de cualquiera de los cónyuges.

Art. 161.—El marido dirige la sociedad conyugal.

La mujer debe al marido ayuda y consejo para la prosperidad común y tiene el derecho y el deber de atender personalmente el hogar.

Art. 162.—Al marido compete fijar y mudar el domicilio de la familia, así como decidir sobre lo referente a su economía.

Art. 163.—La mujer no está obligada a aceptar la decisión del marido cuando ésta constituye un abuso de su derecho.

Art. 164.—El marido está obligado a suministrar a la mujer, y en general a la familia, todo lo necesario para la vida, según sus facultades y situación.

Art. 165.—Cesa la obligación de alimentar a la mujer cuando abandona la casa conyugal sin justa causa y rehusa volver a ella.

Págs. 36 y 37

ALTORIA
LEGAL PARTNERS

PERÚ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

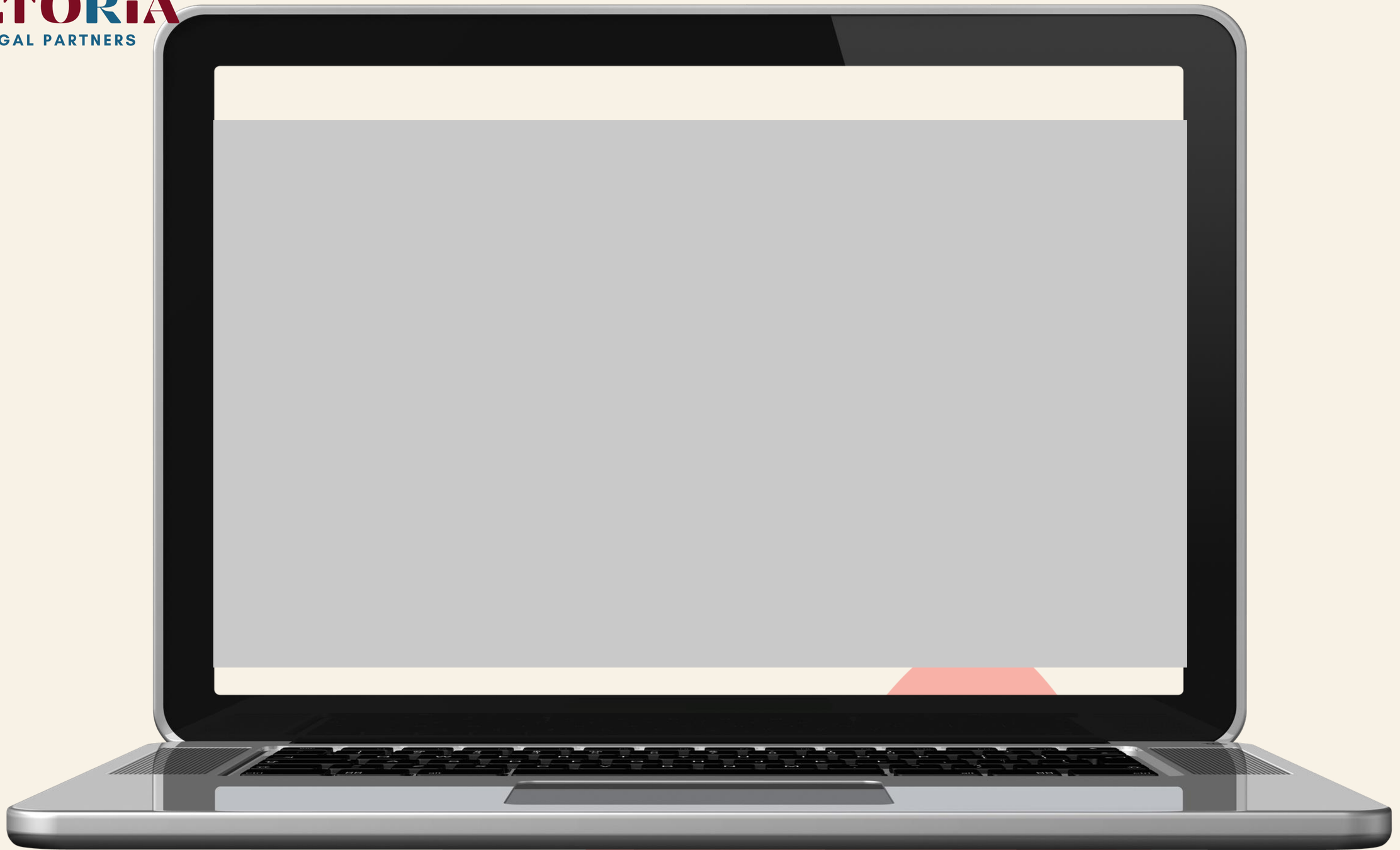
Lo "femenino" está encarnado fundamental y principalmente por las mujeres, pero además por aquellas personas con identidades o características -reales o supuestas- femeninas que salen del "sistema sexo género", como la comunidad LGTBIQ+.

Emma Espinoza Mávila - Violencia de género y feminicidio (2014)



John Trumbull - 10 de noviembre de 1843, Nueva York

ALTORiA
LEGAL PARTNERS



ALTORIA
LEGAL PARTNERS

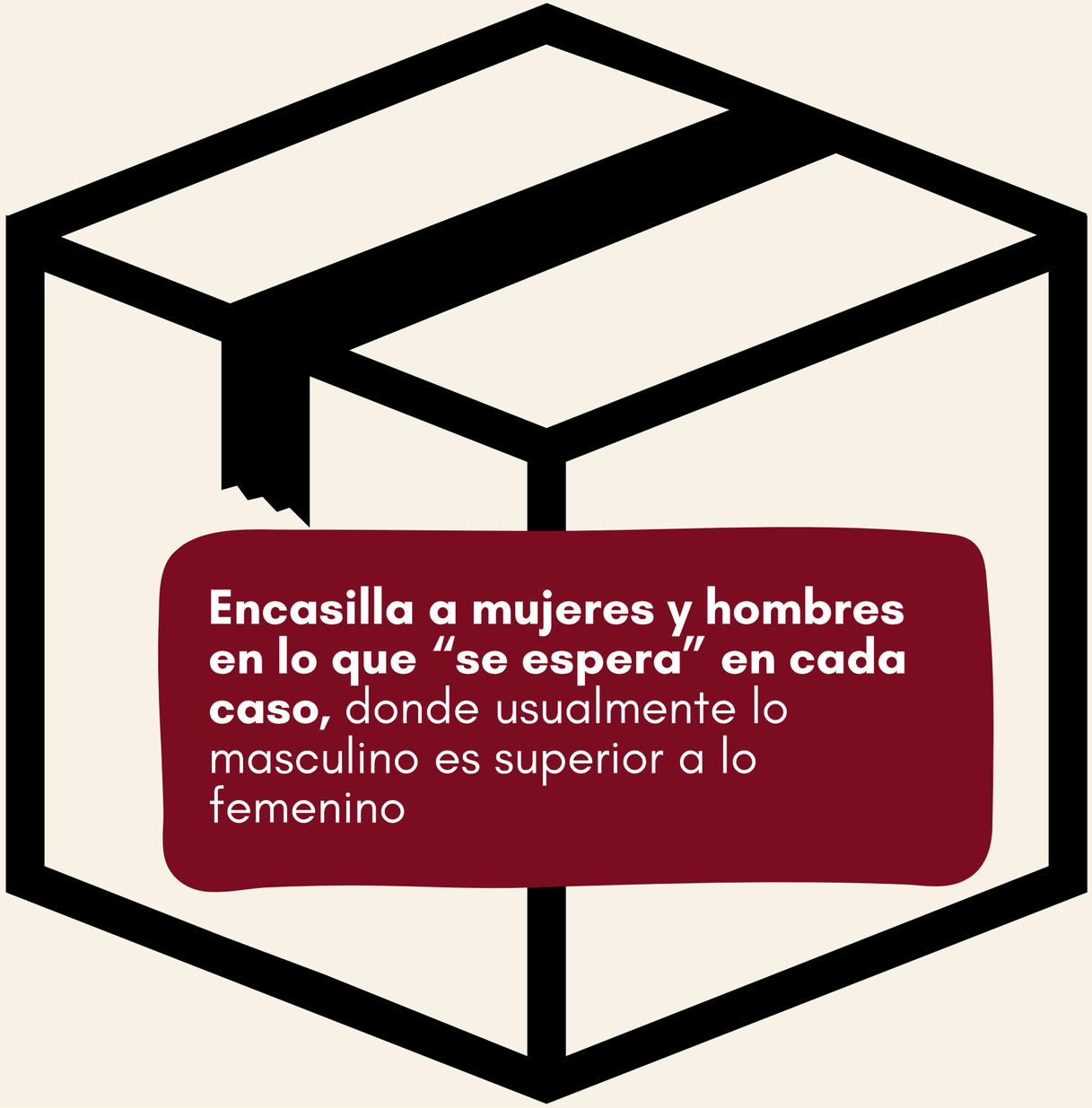


ALTORIA
LEGAL PARTNERS



ALTORIA
LEGAL PARTNERS

SEXISMO
MACHISMO
VIOLENCIA



ALTORIA
LEGAL PARTNERS

Ley 27942
Previene y sanciona el hostigamiento sexual en relaciones de autoridad o dependencia

DL 1410 (2018)
Amplía el tipo: hostigamiento típico (actos directos) y ambiental (entorno intimidatorio u ofensivo)

No exige rechazo ni reiteración
Basta un solo acto; la víctima no debe probar que rechazó la conducta

Fuente: Ley 27942 y modificatorias



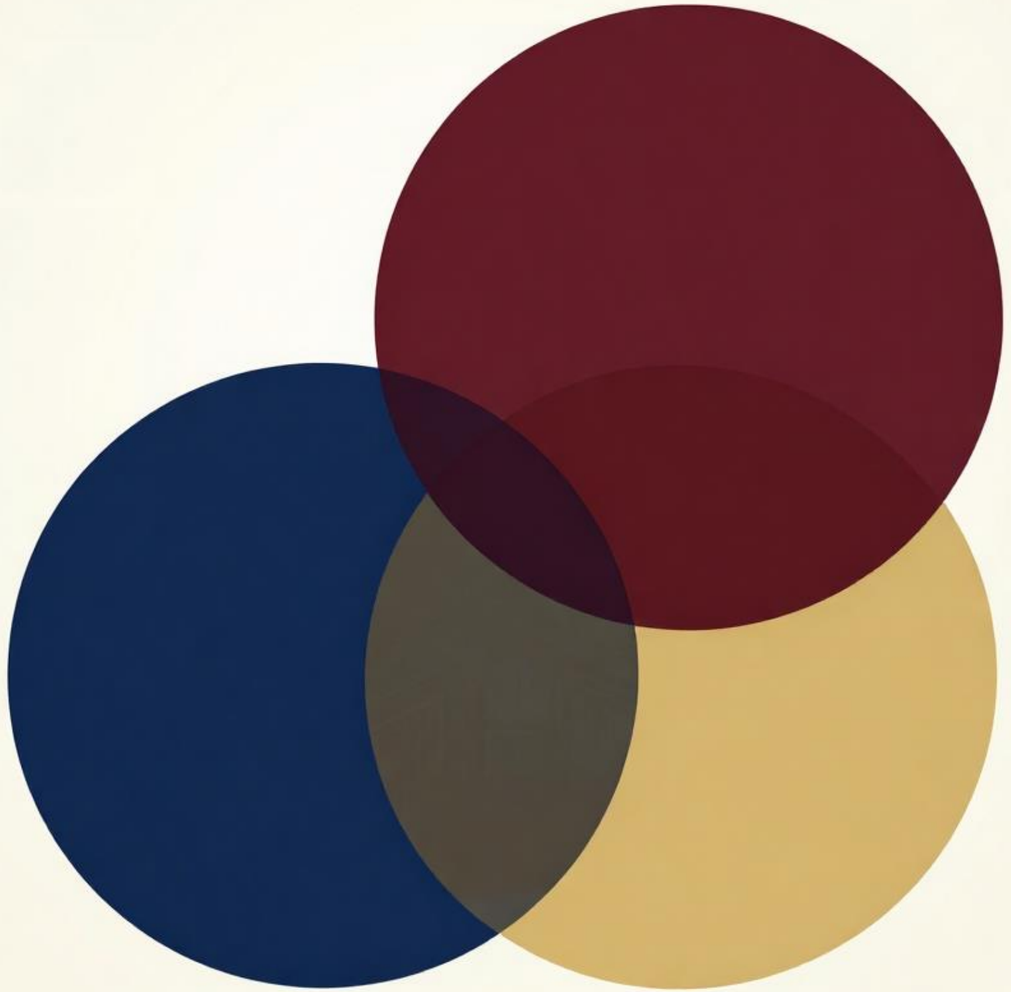
ALTORIA
LEGAL PARTNERS

Marco normativo:

Enfoque interseccional en el reglamento DS 014-2019-MIMP modificado por DS 021-2021-MIMP

Origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual y discapacidad — vinculados expresamente en el enfoque interseccional

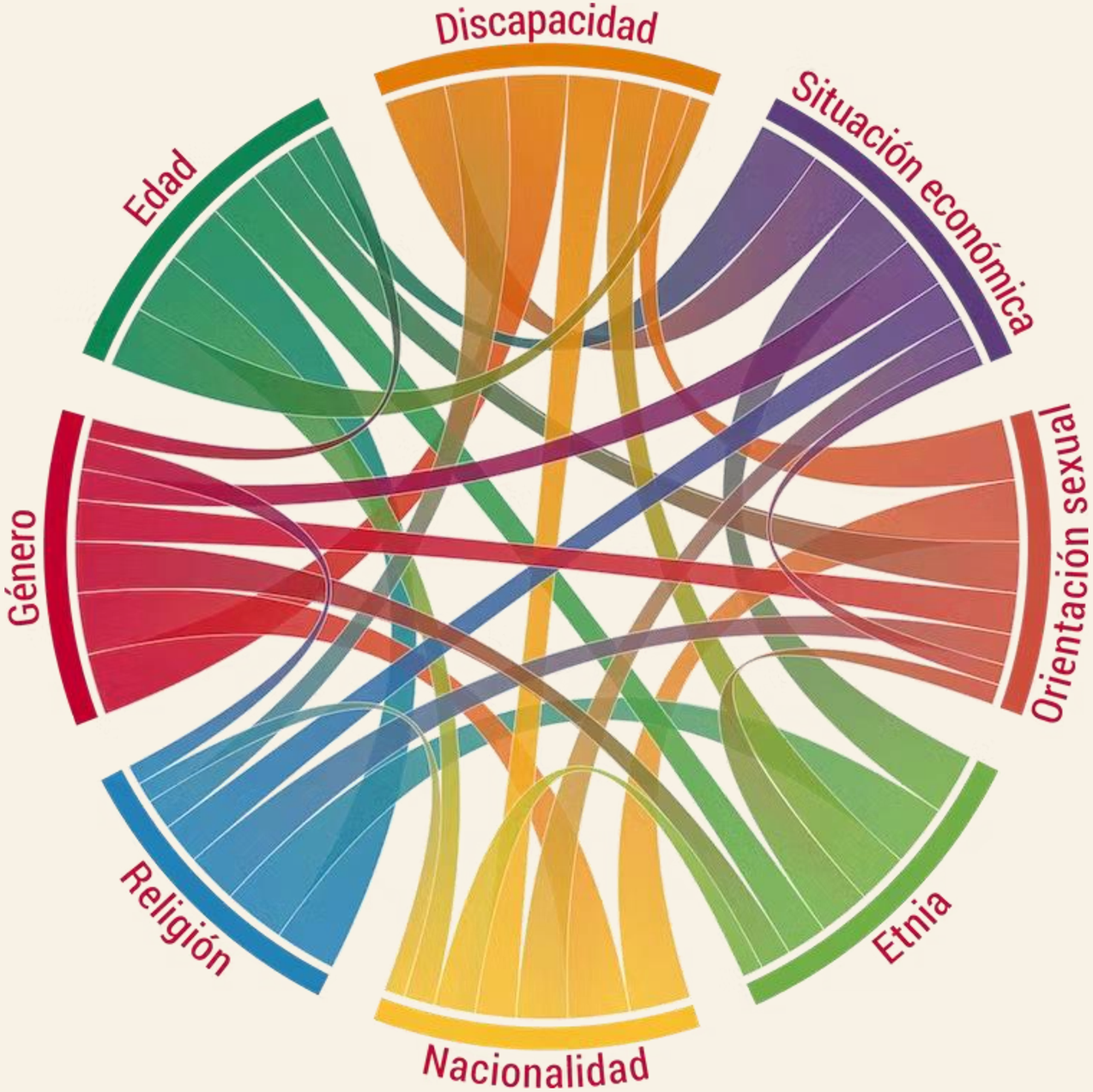
Obligación diferenciada:
En su art. 5, El Reglamento exige implementar acciones diferenciadas según la combinación de ejes.



ALTORiA
LEGAL PARTNERS

“La discriminación laboral no se ve si se analizan los ejes por separado”

Dra, Kimberlé Crenshaw, 1989



MariaCaterina La Barbera y DESiGNiA web ©

ALTORIA
LEGAL PARTNERS

VIOLENCIA LABORAL DESDE EL GÉNERO

Las expresiones de violencia laboral de género son múltiples y se superponen con otros ejes de discriminación

- Hostigamiento sexual laboral
- Hostilidad / mobbing
- Forma de violencia de género
- Conductas degradantes
- Discriminación por sexo, identidad u orientación
- Discriminación

Fuentes: Casas Becerra 2026 · Ley 27942 · Convenio 190 OIT

ALTORiA
LEGAL PARTNERS

FILTROS INVISIBLES EN LA CONTRATACIÓN Y LA PROMOCIÓN

Los sesgos no siempre son explícitos. Operan a través de criterios aparentemente neutros que reproducen exclusión estructural.

FRASES Y CRITERIOS SESGADOS

- "Buena presencia" → estereotipos de raza, género y discapacidad
- "Fit cultural" → homogeneidad y exclusión de diversidad
- "Disponibilidad total" → penaliza a cuidadoras y personas con discapacidad
- "Perfil dinámico" → sesgo etario y de género
- Ausencia de criterios objetivos y medibles en los procesos

GRUPOS AFECTADOS Y AUDITORÍA

Grupos más impactados: mujeres, personas racializadas, personas con discapacidad, personas LGBTIQ+

- Auditar convocatorias: lenguaje neutro y criterios objetivos
- Revisar tasas de selección desagregadas por eje
- Aplicar NTP ISO 30415 en procesos de personas
- Comités de selección diversos y capacitados en sesgos inconscientes

ALTORIA
LEGAL PARTNERS

EL TALENTO QUE SE PIERDE

La exclusión de personas por razones de género, origen, discapacidad u orientación sexual no es solo una cuestión de derechos: es un riesgo concreto para la sostenibilidad humana de las organizaciones |

Escasez de Talento: 63 % de empleadores en 2026 (70 % en 2025) - Manpower Group

CRISIS DE RECLUTAMIENTO

La bolsa de talento disponible se reduce cuando los procesos de selección reproducen sesgos. Las empresas compiten por perfiles cada vez más escasos sin revisar sus propios filtros invisibles.

TALENTO EXCLUIDO

Migrantes calificados, personas con discapacidad, personas LGBTIQ+ y personas racializadas aportan competencias, perspectivas y resiliencia que enriquecen los equipos y la toma de decisiones.

GRUPOS SUBREPRESENTADOS

Solo **1 de cada 3 empresas** obligadas contrató a una persona con discapacidad (MTPE, 2024)

8,3 % de venezolanos con **estudios superiores ha homologado** su título (INEI, ENPOVE, 2022)

44,7 % de quienes ocultan su orientación temen perder el trabajo (INEI / MINJUS, 2017)

RIESGO ORGANIZACIONAL

Excluir talento diverso genera rotación elevada, pérdida de conocimiento y vulnerabilidad ante cambios demográficos.

La sostenibilidad humana de la organización depende de ampliar —no reducir— su base de talento.

SUNAFIL: PROTOCOLOS DE ATENCIÓN

01

Protocolo de fiscalización en hostigamiento sexual laboral — Resolución N.° 257-2022-SUNAFIL

02

Protocolo para trabajadoras del hogar: ruta diferenciada de atención y denuncia

03

No existen protocolos diferenciados para la fiscalización de violencia laboral a personas con discapacidad, migrantes, LGBTIQ+, racializadas u otras

ALTORIA
LEGAL PARTNERS

HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

241 denuncias de acoso sexual laboral (enero 2025–febrero 2026) y 79 multas por S/ 1 966 924. (SUNAFIL)

14% del personal de 51 grandes empresas formales lo sufrió en 2025, y solo 13% denunció y siguió el proceso (ELSA, 2025)

HOSTILIDAD

No hay cifras oficiales peruanas para 2022–2026.

OIT: 22,8% de trabajadores en el mundo y 34,3% en las Américas sufrió violencia o acoso en su vida laboral.

DISCRIMINACIÓN

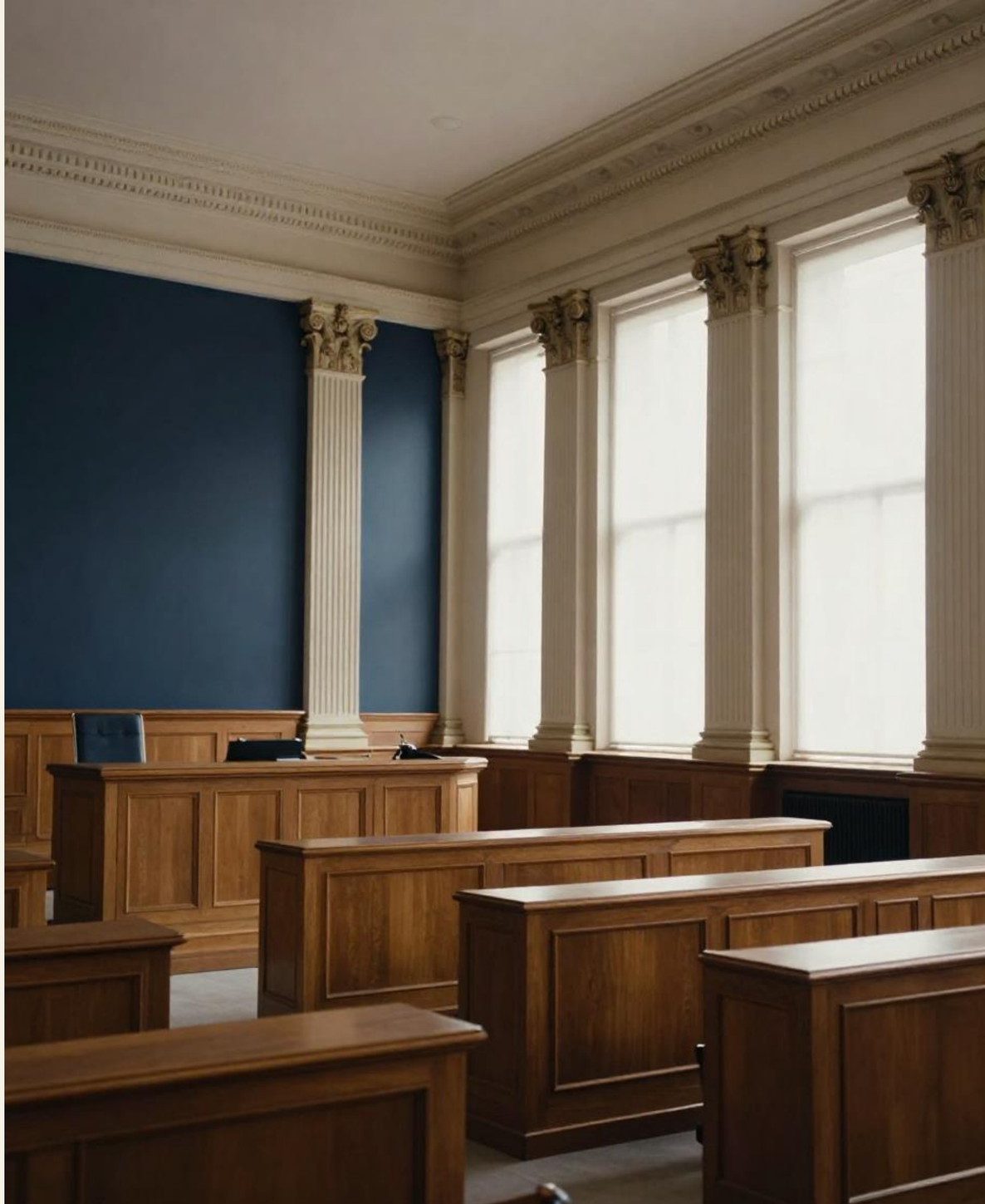
En 2025 SUNAFIL recibió 350 **denuncias por desigualdad salarial** y puso multas por S/ 6,2 millones.

ALTORIA
LEGAL PARTNERS

Protocolo judicial con enfoque de género
R.A. 000194-2023-CE-PJ

Razonamiento interseccional
Análisis conjunto de sexo, origen étnico, discapacidad, identidad de género y orientación sexual en la valoración de los hechos y la prueba

Belém do Pará arts. 7 y 8
Cómo litigar
Obligación del Estado de actuar con debida diligencia · Identificar indicios de discriminación estructural · Ofrecer contexto normativo y estadístico al juzgador



ALTORIA
LEGAL PARTNERS

ASOCIACIÓN DE JUECES PARA LA JUSTICIA Y DEMOCRACIA (JUSDEM) - CAPÍTULO MUJERES JUEZAS

Asociación Peruana de Mujeres Juezas: análisis y debate para el empoderamiento y liderazgo de las mujeres juezas, así como la sensibilización de jueces y juezas para lograr una justicia de género con igualdad y sin discriminación bajo el enfoque de derechos humanos.

JUSFEM

Recursos de Aprendizaje

Herramienta basada en IA donde se pueden hacer consultas vinculadas a temas de género y sobre diversos temas, incluidas el aspecto laboral

ALTORIA
LEGAL PARTNERS

MEDIDAS DESDE LOS EMPLEADORES

- Cumplimiento legal
- Reclutamiento, desarrollo y gestión del talento sin sesgos e inclusivo
- NTP ISO 30415 Diversidad e inclusión
- Gobernanza de DDHH, no discriminación y espacios seguros
- Capacitación permanente con énfasis en liderazgos
- Sistema B

ALTORiA

LEGAL PARTNERS

Muchas Gracias

www.altorialegalpartners.com