



REVISTA MULTIDISCIPLINAR EPISTEMOLOGÍA DE LAS CIENCIAS

Volumen 3, Número 3
Julio-Septiembre 2026

Edición Trimestral

CROSSREF PREFIX DOI: 10.71112

ISSN: 3061-7812, www.omniscens.com

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 3, Número 3
julio-septiembre 2026

Publicación trimestral
Hecho en México

La Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias acepta publicaciones de cualquier área del conocimiento, promoviendo una plataforma inclusiva para la discusión y análisis de los fundamentos epistemológicos en diversas disciplinas. La revista invita a investigadores y profesionales de campos como las ciencias naturales, sociales, humanísticas, tecnológicas y de la salud, entre otros, a contribuir con artículos originales, revisiones, estudios de caso y ensayos teóricos. Con su enfoque multidisciplinario, busca fomentar el diálogo y la reflexión sobre las metodologías, teorías y prácticas que sustentan el avance del conocimiento científico en todas las áreas.

Contacto principal: admin@omniscens.com

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación

Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido de la publicación sin previa autorización de la Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.



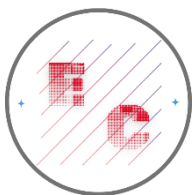
Copyright © 2026: Los autores



9773061781003

Cintillo legal

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias Vol. 3, Núm. 3, julio-septiembre 2026, es una publicación trimestral editada por el Dr. Moises Ake Uc, C. 51 #221 x 16B , Las Brisas, Mérida, Yucatán, México, C.P. 97144 , Tel. 9993556027, Web: <https://www.omniscens.com>, admin@omniscens.com, Editor responsable: Dr. Moises Ake Uc. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2024-121717181700-102, ISSN: 3061-7812, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR). Responsable de la última actualización de este número, Dr. Moises Ake Uc, fecha de última modificación, 1 julio 2026.



Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 3, Número 3, 2026, julio-septiembre

DOI: <https://doi.org/10.71112/fxqyqz52>

**EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR E IGUALDAD DE GÉNERO:
ANÁLISIS JURÍDICO DESDE EL ORDENAMIENTO PERUANO**

**WORK-LIFE AND FAMILY BALANCE AND GENDER EQUALITY: A LEGAL
ANALYSIS FROM THE PERUVIAN LEGAL SYSTEM**

Juan José Huanca Villalta

Sandra Raquel Rosado Málaga

Perú

Equilibrio entre vida laboral y familiar e igualdad de género: análisis jurídico desde el ordenamiento peruano

Work-life and family balance and gender equality: a legal analysis from the peruvian legal system

Juan José Huanca Villalta^{a,*}

jhuancav@unsa.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0008-9185-500X>

Sandra Raquel Rosado Málaga^b

srosado@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0001-7976-4369>

*Autor de correspondencia: jhuancav@unsa.edu.pe, ^aUniversidad Nacional de San Agustín de Arequipa, ^bCorte Superior de Justicia de Arequipa, Perú

RESUMEN

El presente artículo explica desde el derecho peruano, la conciliación familiar y laboral en un marco de igualdad entre varones y mujeres. A través de un análisis documental se revisan la Constitución, la legislación vigente (incluida la Ley N° 32535), las licencias parentales, el teletrabajo y la doctrina. Los resultados denotan que, pese a reconocerse la protección familiar, la igualdad formal y la corresponsabilidad persisten asimetrías respecto a la maternidad y paternidad, y una flexibilidad débil que refuerza roles tradicionales (Barboza Hurtado, 2019). Se plantea un equilibrio con corresponsabilidad efectiva para superar la triple discriminación hacia la mujer cuidadora, el padre invisibilizado y el menor (Beyá González, 2025). Se concluye que el marco actual es un avance, pero se exige reformas y políticas integrales que permitan aminorar de forma significativa tal problemática.

Palabras clave: conciliación familiar-laboral; igualdad de oportunidades; corresponsabilidad; licencias parentales; teletrabajo.

ABSTRACT

This article examines work-life balance within the framework of gender equality under Peruvian law. Through a documentary analysis, it reviews the Constitution, current legislation (including Law No. 32535), parental leave policies, teleworking arrangements, and legal doctrine. The findings indicate that—despite the recognition of family protection, formal equality, and shared responsibility—asymmetries regarding motherhood and fatherhood persist, alongside a weak form of flexibility that reinforces traditional roles (Barboza Hurtado, 2019). The study proposes a model of work-life balance based on effective shared responsibility to overcome the triple discrimination faced by female caregivers, fathers whose roles are rendered invisible, and children (Beyá González, 2025). It concludes that while the current framework represents progress, comprehensive reforms and policies are required to significantly mitigate these issues.

Keywords: work-life balance; equal opportunities; shared responsibility; parental leave; teleworking.

Recibido: 2 septiembre 2026 | Aceptado: 21 septiembre 2026 | Publicado: 22 septiembre 2026

INTRODUCCIÓN

El equilibrio o conciliación de la vida familiar y laboral constituye uno de los temas y problemas del derecho del trabajo contemporáneo, especialmente en contextos de una búsqueda de igualdad efectiva entre varones y mujeres (Espinoza Escobar, 2021). En el Perú, esta problemática se articula con el reconocimiento constitucional de la igualdad ante la ley (artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política de 1993), la protección especial de la familia y de la madre trabajadora (artículos 4 y 23 del C.P.), y el deber estatal de promover la paternidad y

maternidad de manera responsable. La carga de las responsabilidades familiares, el cuidado de hijos, adultos mayores o personas con discapacidad ha recaído históricamente de manera desproporcionada sobre las mujeres, puesto que se ha ido avanzando paulatinamente a través de estereotipos de género, limitando su participación plena en el mercado laboral, su acceso a formación, promoción y remuneración equitativa respecto a los varones (Barboza Hurtado, 2019). Esta realidad ha generado en su momento de forma contundente una “triple discriminación”: la mujer es encasillada como cuidadora exclusiva; el padre resulta invisibilizado en su rol parental de proveedor; y el menor se ve privado del cuidado equitativo de ambos progenitores debido a los estereotipos establecidos por la estructura social (Beyá González, 2025; Camacho Vega, 2018).

El ordenamiento peruano ha progresado considerablemente mediante la ratificación del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares (OIT, 1981), la derogada Ley N° 28983 (Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres) y su sucesora, la Ley N° 32535 de 2025, que taxativamente incorpora la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral. En esa línea, se regulan licencias por maternidad (Ley N° 26644, 1996), paternidad (Ley N° 29409, 2009, modificada por la Ley N.º 30807, 2018), lactancia, adopción y teletrabajo (Ley N° 31572, 2022) (MIMP, 2023; Sunafil, 2026). El objetivo de este artículo es realizar un análisis teórico-documental del marco jurídico peruano sobre la conciliación o equilibrio en clave de igualdad entre varones y mujeres. Se emplea un método de revisión documental de normas, doctrina y estudios especializados, cuyos resultados se sistematizan en tablas (Anderson, 2011; Espinoza Escobar, 2021).

METODOLOGÍA

El derecho debe ser entendido como una técnica social dotada de multiplicidad de saberes no exclusivamente normativos (Villalta, J.J.H, 2023) que permitan resolver una problemática o incertidumbre jurídica (Huanca Villalta, 2020) bajo esa premisa la presente investigación se orienta bajo un tipo de investigación dogmática (Tantalean Odar, 2016) , puesto que se describe, analiza e interpreta la norma jurídica para responder a una problemática (Huanca Villalta, 2026) con un enfoque cualitativo (Ramos Flores, 2022), con un método inductivo, con un diseño no experimental (Hernández Sampieri et al, 2014) y un nivel descriptivo-explicativo (Ramos Flores, 2022). La presente investigación permite llegar a conclusiones generales desde el estudio de la doctrina y normas sobre la conciliación entre la vida familiar y laboral respetando la igualdad. Es así, que se emplea observación teórica y revisión documental como técnica de recolección de datos (Palacios,2016).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados se presentan a partir de un análisis documental de forma teórica respecto a las fuentes normativas, doctrinales e institucionales. Se proyectan tablas que puedan sintetizar la información para su posterior discusión.

Tabla 1.

Análisis normativo sobre la conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva de género en el ordenamiento peruano

Normas jurídicas	Año de promulgación	Contenido en relación a la conciliación e igualdad de genero	Criticas positivas o negativas
Constitución política	1993 (arts. 2.2, 4, 6, 23)	Igualdad sin discriminación por sexo, protección de la familia, de la madre trabajadora la promoción de	La base constitucional es sólida, sin embargo, no se reconoce taxativamente la conciliación con corresponsabilidad de los

		paternidad y maternidad responsable	padres. (Beya Gonzales, 2025)
Convenio 156 OIT	1981 (ratificado)	La igualdad de oportunidades y los trabajadores con responsabilidad familiar	Se obliga al Estado peruano a adoptar medidas para evitar discriminación y facilitar la vida familiar y laboral (OIT 1981)
Ley N° 26644 y modificatorias	1996 / ampliada	Descanso prenatal y postnatal de 98 días (49/49) ampliación en caso especial	Según Barboza Hurtado (2019) Se protege la salud materna, pero refuerza el rol exclusivo de la madre en la ley N° 26644
Ley N°29409 (Modificatorias N° 30807)	2009 / 2018	Licencia por paternidad de 10 días calendario (ampliado a 20 o 30 en casos particulares)	La duración es reducida en comparación internacional
Ley N° 27240		Permiso por lactancia materna	Se está orientando mayormente a la madre (MIMP, 2023)
Ley N° 31572	2022 (reglamento y mods. posteriores)	Fomenta teletrabajo para las gestantes, lactantes adultos mayores y/o personas con discapacidad	Este es un dispositivo legal clave, aunque su aplicación efectiva depende de la naturaleza del puesto (Ley N° 31572,2022) (Bobadilla Yzaguirre, 2024)
Ley N°32535	2025	Dero go la ley 28983 que establece el marco de igualdad entre mujeres y hombres respecto a la oportunidad laboral donde promueve expresamente la vida familiar y laboral mediante el uso de las normas jurídicas	Se establece taxativamente la intención entre la conciliación de la vida laboral y familiar

Fuente: Elaboración propia en base a todo el análisis documental normativo.

Discusión de la Tabla 1.

Sobre el ordenamiento jurídico peruano se puede denotar que hay una evolución positiva desde la protección de la maternidad hacia la inclusión de la paternidad y flexibilización en el área laboral (Espinoza Escobar, 2021). Sin embargo, la asimetría en la duración de las licencias parentales (98 días frente a 10) refleja una concepción todavía biologicista del cuidado, que dificulta la corresponsabilidad real cuando necesariamente se requieren a ambos padres en el ámbito familiar (Beyá González, 2025; Camacho Vega, 2018). La Ley N° 32535 representa un avance al incorporar el equilibrio laboral y familiar como lineamiento estatal, aunque su eficacia dependerá de la implementación reglamentaria y de políticas públicas complementarias como: servicios de cuidado, institucionalización de lactarios, entre otros (MIMP, 2023; Congreso de la República del Perú, 2025).

Tabla 2.

Análisis documental de doctrina y estudios especializados peruanos

Autor	Año de promulgación	Aporte destacado	Enfoque sobre igualdad y corresponsabilidad
Erick Giancarlo Beya Gonzales	2025	Se argumenta el equilibrio o conciliación con la corresponsabilidad como un derecho olvidado, que deviene de la igualdad real, la protección a la familia nuclear y al principio del interés superior del niño y se critica duramente la discriminación generada por el marco laboral	Se propone reconocer expresamente el derecho a conciliar la vida familiar y laboral con corresponsabilidad, separando lo social y cultural
Javier Hildebrando Espinoza Escobar	2021	Recorrido histórico del tratamiento de las responsabilidades familiares en el tema laboral se analiza la constitucionalización de los derechos y el Convenio 156	La necesidad de medidas de armonización sobre la protección materna sobre la responsabilidad familiar
Maria del Rosario Barboza Hurtado	2019	Se trata de examinar el apartado legal de responsabilidad familiar sobre la maternidad, paternidad, lactancia y	Se subraya la responsabilidad familiar son una cuestión de género que limita el

		cuidado de enfermos; el impacto va en la igualdad de género.	acceso y la calidad del empleo femenino
Maria Jimena Natalia Camacho Vega	2018	Se trata de abordar la conciliación laboral y familiar como un mecanismo que intenta aminorar la problemática de desigualdad entre hombres y mujeres, se analiza los pronunciamientos judiciales	Se puede evidenciar la tensión entre los intereses de la empresa con las responsabilidades familiares
Jeanine Anderson (OIT)	2011	Se trata de examinar las responsabilidades sobre el equilibrio entre la vida familiar y laboral	Se focaliza la necesidad de políticas de corresponsabilidad social
Magali Beatriz Bobadilla Yzaguirre	2024	Se trata de analizar el teletrabajo, la desconexión digital y el trabajo en el sector privado	Se puede encontrar la correlación positiva entre el teletrabajo y conciliación
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulneradas	2023-2024	La normatividad sobre la flexibilidad laboral y el servicio de apoyo como lactarios y su institucionalización ello en conjunto con la guía de buenas practicas	Existe un enfoque practicado direccionado a la implementación de alguna medida de conciliación entre lo familiar y laboral

Fuente: Elaboración propia en base a la revisión documental doctrinal y normativa del ordenamiento jurídico peruano.

Discusión de la Tabla 2.

La doctrina en el Estado peruano llega a una convergencia al momento de señalar que el equilibrio o conciliación de la vida familiar y laboral no solo es una medida de bienestar sino un instrumento de igualdad de género material (Beyá González, 2025; Espinoza Escobar, 2021). Por su parte, Beyá González (2025) advierten que la actual regulación “encasilla a la mujer trabajadora como cuidadora exclusiva e invisibiliza al padre”. Según Barboza Hurtado (2019) los estudios refuerzan que, sin corresponsabilidad efectiva, las medidas de conciliación terminan reforzando estereotipos de género (Camacho Vega, 2018).

El teletrabajo y la desconexión digital aparecen como herramientas prometedoras, aunque su correlato empírico aún es limitado debido a los contextos que se desarrollan en el Estado peruano (Bobadilla Yzaguirre, 2024; Ley N.º 31572, 2022).

Tabla 3.

Comparación teórica de licencias parentales y mecanismos de flexibilidad

Mecanismo	Duración / Alcance (varones)	Duración / Alcance (mujeres)	Impacto teórico en igualdad
Licencia por nacimiento	10 días (hasta 30 en casos especiales)	98 días (hasta 128 en casos especiales)	Alta asimetría; perpetúa roles diferenciados (Ley N.º 29409, 2009; Ley N.º 26644, 1996; Sunafil, 2026).
Lactancia	No aplica directamente	1 hora diaria	Refuerza el rol materno exclusivo (MIMP, 2023).
Adopción	30 días (si corresponde)	30 días	Más equilibrado, aunque prioritario para la madre adoptante en algunos regímenes (Ley N.º 27409, 2001).
Teletrabajo	Posible por cuidado de menores o familiares	Preferente para gestantes, lactantes y cuidadoras	Potencial igualador si se aplica sin sesgos (Ley N.º 31572, 2022; Bobadilla Yzaguirre, 2024).
Desconexión digital	Derecho reconocido	Derecho reconocido	Facilita la separación de esferas laboral y familiar (Ley N.º 31572, 2022).

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados que deviene de la revisión documental normativo.

Discusión de la Tabla 3.

Existe la asimetría en las licencias parentales y se constituye a la vez como un obstáculo normativo a la corresponsabilidad (Espinoza Escobar, 2021). Mientras la protección de la salud materna justifica la licencia de maternidad, la mínima licencia de paternidad impide que el padre construya un vínculo igualitario desde el nacimiento (Camacho Vega, 2018) y por

ende podría afectar a la meta de equilibrar la vida familiar y laboral para que pueda darse una igualdad entre el varón y la mujer para con su responsabilidad.

El teletrabajo, regulado por la Ley N° 31572, ofrece un espacio de mayor neutralidad de género, al reconocer el derecho de solicitud a ambos progenitores en contextos de cuidado (Ley N° 31572, 2022; Congreso de la República del Perú, 2025). No obstante, el carácter voluntario y condicionado a la naturaleza del puesto limita su alcance (Bobadilla Yzaguirre, 2024; Anderson, 2011). En conjunto, los resultados a través de la revisión documental revela que el derecho peruano ha transitado de un modelo proteccionista centrado únicamente en la madre hacia uno que incorpora elementos de igualdad formal y flexibilidad (OIT, 1981; MIMP, 2023).

En ese orden de ideas, se puede indicar que la falta de un derecho explícito al equilibrio o conciliación y corresponsabilidad a diferencia de otros países y la persistencia de estereotipos culturales impiden la igualdad real (Beyá González, 2025). La reciente Ley N° 32535, al promover la difusión de normas de conciliación, abre una ventana de oportunidad para políticas más ambiciosas, es por ello necesario su desarrollo y análisis posterior (Congreso de la República del Perú, 2025; El Peruano, 2025).

CONCLUSIONES

El ordenamiento jurídico vigente del Estado Peruano ha reconocido a nivel constitucional y dentro del ordenamiento legal, los fundamentos que se deben desarrollar para el equilibrio o conciliación de la vida familiar y laboral en un contexto de igualdad de género, es decir en este apartado, la igualdad entre varones y mujeres (CP 1993). La constitución, el convenio 156 de la OIT, las licencias parentales, la ley N° 32535 y el teletrabajo, configuran un armazón normativo que en teoría beneficia la armonización de las esferas (OIT, 1981; La ley N° 31572, 2022).

Sin embargo, al examinar documentalmente se puede denotar que este marco no es suficiente para lograr una verdadera igualdad material (Beya Gonzales, 2025) La asimetría en las licencias, la persistencia de roles de género y la poca implementación de servicios de apoyo como por ejemplo en cunas, lactarios, y la poca flexibilidad real, no permiten generar un equilibrio completo puesto que se sobrecarga a la Mujer y limita el ejercicio de la paternidad activa (Camacho Vega, 2018) puesto que la misma sería deficiente en su totalidad (Espinoza Escobar, 2021)

Es por estas razones que se sugiere implementar o ampliar progresivamente ciertas licencias de paternidad hacia un sistema que otorgue permisos parentales que puedan ser transferibles o compartidos (Sunafil, 2026; ley N°30807, 2018) Asimismo, es necesario dar mayor amplitud a esta problemática como un derecho que permita equilibrar la corresponsabilidad de forma fundamental. Y en ese orden de ideas, es primordial que se pueda fortalecer la política de flexibilidad laboral neutras al género (MIMP, 2023) de manera que pueda ser útil para tanto el varón como para la mujer (Bobadilla Yzaguirre, 2024) y por último no solo basta el tema normativo sino complementarlo con servicios públicos y campañas de cambio cultural (MIMP, 2024)

Es necesario examinar la problemática desde un enfoque integral jurídico, político y social para que pueda ser posible un avance hacia una verdadera igualdad de oportunidades entre varones y mujeres que permitan el ejercicio pleno de su derecho al trabajo como su derecho a la vida familiar.

Declaración de conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés relacionado con esta investigación.

Declaración de contribución a la autoría

Juan José Huanca Villalta: conceptualización, metodología, y redacción del borrador

Sandra Raquel Rosado Málaga: Supervisión, revisión bibliográfica y redacción y edición.

Declaración de uso de inteligencia artificial

Los autores usaron inteligencia artificial para el uso y búsqueda bibliográfica.

REFERENCIAS

Anderson, J. (2011). Responsabilidades por compartir: la conciliación trabajo-familia en Perú.

Organización Internacional del Trabajo.

<https://www.ilo.org/es/publications/responsabilidades-por-compartir-la-conciliacion-trabajo-familia-en-peru>

Barboza Hurtado, M. del R. (2019). Promoción de la igualdad de género mediante la conciliación de las responsabilidades familiares y la vida laboral [Tesis de maestría].

Pontificia Universidad Católica del Perú. Repositorio PUCP,
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/13831>

Beyá González, E. G. (2025). Hacia una sociedad igualitaria y justa. La conciliación laboral y familiar con corresponsabilidad como derecho y principio constitucional. Palestra Editores.

Bobadilla Yzaguirre, M. B. (2024). Teletrabajo, derecho a la desconexión digital y la conciliación de la vida familiar y laboral en los trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana [Tesis doctoral]. Universidad San Ignacio de Loyola

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/79c4d4da-f4e0-47df-b150-48352dbf2a09>

Camacho Vega, M. J. N. (2018). El derecho a la conciliación familiar y laboral: un mecanismo para superar la desigualdad entre mujeres y hombres en el Perú [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/10143>

Congreso de la República del Perú. (2025). Ley N.º 32535, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. Ley N.º 30807. (2018). Ley que modifica la Ley 29409. Congreso de la República del Perú.

Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>

Congreso de la República del Perú. Ley N.º 26644. (1996). Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante. Diario oficial el Peruano

Congreso de la República del Perú. (2001). Ley N.º 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2009). Ley N.º 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Diario Oficial El Peruano

Congreso de la República del Perú. (2018). Ley N.º 30807, Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2022). Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo. Diario Oficial El Peruano.

- Congreso de la República del Perú. (2025). Ley N.º 32535, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Diario Oficial El Peruano.
- El Peruano. (2025, 24 de diciembre). Ley N.º 32535: Conoce los nuevos lineamientos de igualdad de oportunidades. <https://elperuano.pe/noticia/285690-ley-n-32535-conoce-los-nuevos-lineamientos-de-igualdad-de-oportunidades>
- Espinoza Escobar, J. H. (2021). La armonización de las responsabilidades familiares con el trabajo. Estado de la cuestión en el ordenamiento laboral peruano. *Laborem*, (24) 227-253
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Huanca Villalta, J. J. (2026). El Marco Metodológico para una Tesis Jurídica: Tipo, Enfoque, Nivel y Diseño de Investigación desde la Tecno-Praxis. *Prisma ODS: Revista Multidisciplinaria Sobre Desarrollo Sostenible*, 5(3), 759-783.
<https://doi.org/10.65011/prismaods.v5.i3.321>
- Huanca Villalta, Juan Jose. (2020). Derecho como ciencia y tecno-praxis. *Revista DCS*, 17(62), <https://doi.org/10.54899/dcs.v17i62.2707>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2024). Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal. MIMP.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2023). Normatividad nacional en materia de conciliación de las actividades laborales y la vida familiar.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Responsabilidades por compartir: la conciliación trabajo-familia en Perú.
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2026). Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

Palacios, Jesús Josefa y otros. Metodología de la investigación jurídica. Lima: Grijley, 2016, <https://libreriasgrijley.com/wp-content/uploads/2018/08/METODOLOGIA-de-LA-INVESTIGACION-CUANTITATIVA-CUALITATIVA-Y-REDACCION-DE-TESIS.pdf>

Ramos Flores, J. (11 de julio de 2022). El diseño de investigación en las investigaciones jurídicas. Lp Pasión por el Derecho. https://lpderecho.pe/el-diseno-de-investigacion-en-las-investigaciones-juridicas/#_ftn13

Tantaleán Odar, R. M, (2016). Tipologías de las investigaciones jurídicas. Universidades Nacional de Cajamarca, Privada del Norte y Privada Antonio Guillermo Urrelo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456267>

Villalta, J. J. H. (2023). Contra la ciencia del derecho: una alternativa a su estudio y aplicación. HUMAN REVIEW. International Humanities Review/Revista Internacional de Humanidades, 16(1), 25-42.