

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



“EL DERECHO A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL PERÚ”

**Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho
con mención en Derecho de la Empresa.**

Autor: Rocío María Valdez Humbser

Asesora: Ing. Cecilia Úrsula Rizo Patrón Pinto

Jurados: Dr. Ricardo Javier Herrera Vásquez

Dr. Hebert Eduardo Tassano Velaochaga

San Miguel – Pando, 2013

Dedicatoria y agradecimiento:

*Dedico el presente trabajo a **Dios**, por permitirme vivir esta etapa de mi vida académica.*

*A mi padres **Oscar Valdez Núñez** y **Rosa Humbser de Valdez** por brindarme su apoyo en mi desarrollo profesional y a mi abuela **Estela de Humbser** y a mi hermano **Fernando Valdez Humbser** por su cariño y apoyo incondicional.*

*Asimismo agradezco por su valiosa colaboración a los profesores **Cecilia Rizo-Patrón Pinto**, **Hebert Tassano Velaochaga** y **Edgar Valencia Tapia**, quienes con sus aportes lograron que este trabajo exista.*

“Santo, santo, santo es el Señor Dios Todopoderoso, el que era y que es y que ha de venir.” (Apocalipsis 4:8)

“Digno eres, Señor y Dios nuestro, de recibir la Gloria, la Honra y el Poder; porque tú creaste todas las cosas, por tu voluntad existen y fueron creadas. (Apocalipsis 4:11)”

“Al que está sentado en el trono y al Cordero, sean la Alabanza y la Honra, la Gloria y el Poder por los siglos de los siglos. Amen.” (Apocalipsis 5:13).

ÍNDICE

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO	2
INTRODUCCIÓN	7
SECCIÓN I	16
TENDENCIAS GLOBALES SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	16
1.1 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	16
1.1.1 EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	16
1.1.2 DEFINICIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	17
1.1.2.1 TEORÍA DE LA PIRÁMIDE	19
1.1.3 ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	20
1.1.3.1 ENTORNO LEGAL	20
1.1.3.2 MERCADO DE CAPITALES	20
1.1.3.3 IMAGEN DE MARCA	21
1.1.3.4 INNOVACIÓN	21
1.1.4 DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	22
1.1.4.1 DIMENSIÓN ECONÓMICA	22
1.1.4.2 DIMENSIÓN AMBIENTAL	22
1.1.4.3 DIMENSIÓN SOCIAL	22
1.1.5 ENTORNO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	23
1.1.5.1 ENTORNO INTERNO	23
1.1.5.2 ENTORNO EXTERNO	23
1.1.6 BENEFICIOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	24
1.1.6.1 MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO FINANCIERO.....	25
1.1.6.2 REDUCCIÓN DE COSTOS OPERATIVOS	26
1.1.6.3 MEJORA DE LA IMAGEN Y DE LA REPUTACIÓN DE LA EMPRESA	27
1.2 LOS ACUERDOS INTERNACIONALES SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	28
1.2.1 LAS CONVENCIONES Y PACTOS SOBRE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	28
1.2.1.1 LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	29
1.2.1.2 LA DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE	30
1.2.1.3 EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES	31

1.2.1.4 LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS	32
1.2.1.5 LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER	32
1.2.1.6 LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER -CONVENCIÓN BELÉN DO PARA.....	34
1.2.2 LOS CONVENIOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	36
1.2.2.1 EL CONVENIO NRO. 100 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	36
1.2.2.2 EL CONVENIO NRO. 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	37
1.2.3 LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	39
1.2.3.1 EL PACTO MUNDIAL	39
1.2.3.2 LAS METAS DEL MILENIO	39
1.2.3.3 LA NORMA SA 8000	40
1.2.3.3.1 LA MISIÓN DE LA NORMA SA 8000	40
1.2.3.3.2 LAS ORGANIZACIONES EVALUADORAS	41
1.2.3.3.3 LOS TIPOS DE EVALUACIÓN	42
1.2.3.4 LA NORMA ISO 26000.....	42
SECCION II	54
EL DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DEL PERÚ.....	54
2.1 EL DERECHO DE IGUALDAD ANTE LA LEY CONTEMPLADO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ	54
2.1.1 DERECHO A LA IGUALDAD	54
2.1.2 IGUALDAD COMO PRINCIPIO	57
2.1.3 IGUALDAD COMO DERECHO	59
2.2 EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN CONTEMPLADO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ	61
2.2.1 DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN.....	61
2.3 LOS TIPOS DE DISCRIMINACIÓN	62
2.3.1 DISCRIMINACIÓN DIRECTA	62
2.3.2 DISCRIMINACIÓN INDIRECTA O DE IMPACTO ADVERSO	63
2.4 LAS CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN	64
2.5 LOS ELEMENTOS DE LA DISCRIMINACIÓN	64
2.5.1 UN ACTO	65
2.5.2 UN MOTIVO	66
2.5.3 UN RESULTADO	67
2.6 LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	67
2.6.1 CONCEPTO DE GÉNERO.....	68
2.6.2 SISTEMA DE GÉNERO	70
2.7 LOS ANTECEDENTES DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	71

2.8 LA DISCRIMINACIÓN COMO RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.....	73
2.9 LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRE Y MUJERES – LEY N° 28983	76
2.10 LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DEL PERÚ	78
2.10.1 EL INFORME DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	78
2.10.1.1 LAS TENDENCIAS EN EL PANORAMA LABORAL INTERNACIONAL	81
2.10.1.2 LAS BRECHAS LABORALES POR GÉNERO Y RAZA	83
2.10.1.3 LA CRISIS FINANCIERA INTERNACIONAL, EMPLEO Y GÉNERO	85
2.10.2 EL INFORME DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO	102
2.10.3 LOS REPORTES O MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS S.A. (TASA), EDEGEL Y CEMENTOS LIMA S.A.A	111
SECCION III	115
PROPUESTAS LEGISLATIVAS Y MECANISMOS EFICIENTES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD SOBRE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	115
3.1 LA INCLUSIÓN DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL ...	115
3.1.1 EL PROCESO DE INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS A LAS ORGANIZACIONES	115
3.1.1.1 EL RECLUTAMIENTO	116
3.1.1.2. LA SELECCIÓN DE PERSONAL.....	118
3.1.1.3. LAS TÉCNICAS Y DOCUMENTACIÓN QUE FORMA PARTE DEL SUB - PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	119
3.1.1.3.1 RECEPCIÓN DE EXPEDIENTES DE CANDIDATOS	119
3.1.1.3.2 EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DE EXPEDIENTES DE CANDIDATOS	119
3.1.1.3.3 ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE CANDIDATOS	120
3.1.1.3.4 ADMINISTRACIÓN DE PRUEBAS DE SELECCIÓN DE CANDIDATOS	120
3.1.1.3.5 ELABORACIÓN DEL CUADRO DE MERITOS DEL CONCURSO.....	121
3.1.1.4. LA INCLUSIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL PERÚ	121
3.2. LA INNOVACIÓN Y EXIGENCIA DE NUEVOS DOCUMENTOS EN LA INSPECCIÓN LABORAL	122
3.2.1 LA INSPECCIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE PROTECCIÓN DEL DERECHO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES	122

3.2.2 LA DOCUMENTACIÓN QUE EL INSPECTOR DE TRABAJO ESTARÁ FACULTADO SOLICITAR EN LA INSPECCIÓN LABORAL EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL VIGENTE	125
3.2.3 LOS NUEVOS DOCUMENTOS QUE ESTARÍAN FACULTADOS PARA SOLICITAR LOS INSPECTORES DE TRABAJO	125
3.3- LA RESPONSABILIDAD SOCIAL COMO MECANISMO PARA COMPLEMENTAR Y MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	126
3.3.1 LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO COMO PRÁCTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	126
3.3.2 EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO O PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	127
3.3.3 LA CERTIFICACIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ESTADO PERUANO	128
3.4. LAS PROPUESTAS DE MODIFICACIONES LEGISLATIVAS	129
3.4.1 INTRODUCCIÓN	129
3.4.2 PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 3 DE LA LEY NRO. 26772, (MODIFICADA POR LA LEY N 27270- LEY CONTRA ACTOS DE DISCRIMINACIÓN	129
3.4.3 PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL INCISO F) DEL ARTÍCULO 6 DE LA LEY NRO. 28983 - LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRE Y MUJERES	130
3.4.4 PROPUESTA DE INCORPORAR UN MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL ESTADO EN LA LEY N° 28983 - LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRE Y MUJERES	131
3.4.5 PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL NUMERAL 3.3 DEL INCISO 3 DEL ARTÍCULO 5 DE LA LEY NRO. 28806 - LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO	132
3.4.6 PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL NUMERAL 31.3 DEL ARTÍCULO 31 DEL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR	133
3.4.7 PROPUESTA DE INCORPORAR AL ARTÍCULO 3 DEL DEL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR, UNA INFRACCIÓN MUY GRAVE EN MATERIA DE EMPLEO Y COLOCACIÓN	134
CONCLUSIONES	135
BIBLIOGRAFIA	136

INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social empresarial ha adquirido gran relevancia en los últimos años a nivel nacional e internacional.

La responsabilidad social empresarial (RSE) implica el cumplimiento simultáneo de las responsabilidades económicas, legales, éticas y filantrópicas. En otras palabras, la responsabilidad social empresarial (RSE) debe llevar a la empresa a obtener ganancias, obedecer la ley, ser ética y comportarse como un buen ciudadano corporativo¹.

Como tal, promueve el cumplimiento de la legislación nacional y normas internacionales como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y la Convención de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas; y sirven como marco para establecer mecanismos de cumplimiento de un derecho humano como lo es la igualdad y la no discriminación de género.

La relevancia de la responsabilidad social empresarial ha quedado explícita, con la creación de la Norma ISO 26000, la cual señala que las políticas y actividades de una organización deberían guardar el debido respeto por los derechos de las mujeres y promover el tratamiento igualitario de hombres y mujeres en las esferas económica, social y política².

Asimismo, dicha norma señala que una organización debería confirmar que sus políticas de empleo están libres de sesgos relacionados con el género. Las políticas y prácticas de contratación, la remuneración, las condiciones laborales, el acceso a la

¹ CANESSA ILLICH, Giuliana y Emilio GARCÍA VEGA, 2007, *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*. Lima: Siklos S.RLTDA, pág. 15.

² Guía sobre Responsabilidad Social, *ISO/DIS 26000*, 2009, pág. 48. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

formación y promoción, y a la finalización del empleo deberían estar basadas únicamente en las exigencias del trabajo³.

Empero la Norma ISO 26000, debería ser considerada sólo como un punto resaltante. En realidad, la responsabilidad social tiene ya larga trayectoria. El concepto de responsabilidad social empresarial (RSE) no es nuevo. En la primera parte del siglo XX, su estudio moderno tuvo como pionero a Howard R Bowen quien, en 1953, sugirió que las empresas deberían tomar en cuenta las consecuencias sociales de sus decisiones. Desde el aporte de Bowen hasta la actualidad, se puede observar que la responsabilidad social como corriente ha pasado por una primera etapa filosófica (década de los sesenta), seguida de una etapa en la que se especificaron las responsabilidades de las empresas y se trasladó el discurso filosófico a la gestión empresarial (década de los setentas), luego se presentó una tercera etapa en la que se integra el discurso socialmente responsable a la dirección estratégica a través de la teoría de los *stakeholders* (*Grupos de Interés*), década de los ochentas. A partir de los noventas ya no se considera a la responsabilidad social empresarial como un fenómeno aislado dentro de la empresa sino que atraviesa transversalmente a las diferentes áreas de la organización⁴.

La responsabilidad social empresarial de otra parte, de acuerdo la teoría de la pirámide que fue desarrollada por Carroll (1991) plantea cuatro clases de responsabilidades sociales de las empresas, vistas como una pirámide. Hay responsabilidades que se encuentran en el fondo de la pirámide y que son, por tanto, la base sobre la que se apoya otro tipo de responsabilidades. Las cuatro clases de responsabilidades son: las responsabilidades económicas constituyen la base de la pirámide y son entendidas como la producción de bienes y servicios que los consumidores necesitan y desean. Como compensación por la entrega de estos bienes y servicios, la empresa debe obtener una ganancia aceptable en el proceso; las responsabilidades legales tienen que ver con el cumplimiento de la ley y de las

³ Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, pág. 51. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

⁴ CANESSA ILLICH, Giuliana y Emilio GARCÍA VEGA, 2007, *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*. Lima: Siklos S.RLTD, págs. 13.

regulaciones estatales, así como con las reglas básicas según las cuales deben operar los negocios; las responsabilidades éticas se refieren a la obligación de hacer lo correcto, justo y razonable, así como de evitar o minimizar el daño a los grupos con los que se relaciona la empresa. Estas responsabilidades implican respetar aquellas actividades y prácticas que la sociedad espera, así como evitar las que sus miembros rechazan, aun cuando éstas no se encuentren prohibidas por la ley; las responsabilidades filantrópicas comprenden aquellas acciones corporativas que responden a las expectativas sociales sobre la buena ciudadanía corporativa. Estas acciones incluyen el involucramiento activo de las empresas en actividades o programas que promueven el bienestar social y mejoren la calidad de vida de la población. La diferencia entre las responsabilidades éticas y filantrópicas está en que las primeras surgen porque la empresa quiere cumplir con las normas éticas de la sociedad; mientras que las segundas no son una norma esperada en un sentido ético o moral, sino que representan más bien una actividad voluntaria de parte de las empresas, aún cuando siempre existe la expectativa social de que éstas las sigan⁵.

En cuanto a la discriminación por género, este tema ocupa un sitio muy importante en el escenario mundial y nacional, así tenemos como muestra la Convención Sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en 1979 (entró en vigencia el 3 de septiembre de 1981⁶), estipula en el inciso b) de su artículo 11, que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, en particular, el derecho a

⁵ CANESSA ILLICH, Giuliana y Emilio GARCÍA VEGA, 2007, *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*. Lima: Siklos S.RLTDA, págs. 14-15.

⁶ Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1981, *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. 03 de setiembre. Consultada 20 de mayo de 2010. En: <http://www.mimdes.gob.pe/archivos_sites/daff/compendio/i_instrumentos_internacionales/1_1_inst_internacionales_vinculantes/a_Sistema_Universal_ONU/Resolucion_Legislativa_23432.pdf>.

las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo⁷.

En esta misma línea de trabajo, la Norma SA 8000 establece requisitos y criterios de Responsabilidad Social Empresarial, que las empresas deben adoptar sobre el tema discriminación de género, señalando⁸, que la empresa no debe practicar o apoyar la discriminación en la contratación, remuneración, acceso a la capacitación, promoción, despido o jubilación basada en la raza, origen social o nacional, casta, nacimiento, religión, discapacidad, genero, orientación sexual, responsabilidad familiar, estado civil, afiliación a sindicatos opiniones políticas, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación⁹.

Ahora bien, podemos apreciar que la discriminación de género en ámbito laboral, de acuerdo al marco referencial expuesto, se puede presentar en dos niveles. Durante el procedimiento de reclutamiento así como en la selección de personal, o durante la estadía de los trabajadores en la empresa. La presente investigación, pretende ocuparse desde la perspectiva legal, en lo referente al primer nivel. En tal sentido direcciona sus actividades al estudio de la eficacia de los dispositivos legales vigentes.

Al respecto se puede mencionar que en nuestro país existe preocupación por la temática antes expuesta, habiendo nuestro país suscrito diversas convenciones entre ellas las de la Organización Internacional del Trabajo, habiéndose emitido diversos dispositivos legales, destinados a evitar la discriminación de género.

⁷ Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1981, *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. 03 de setiembre. Consultada 20 de mayo de 2010. En: <http://www.mimdes.gob.pe/archivos_sites/daff/compendio/i_instrumentos_internacionales/1_1_inst_internacionales_vinculantes/a_Sistema_Universal_ONU/Resolucion_Legislativa_23432.pdf>.

⁸ Ibídem.

⁹ Organización de los Estados Iberoamericanos, 1997, *Norma SA 8000*. Consulta: 28 de junio de 2010, En: <<http://www.oei.es/salactsi/rtsc8000.pdf>>.

Entre los dispositivos legales emitidos tenemos las leyes siguientes: Ley N° 26772 – Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, (modificada por la Ley Nro. 27270 – Ley contra Actos de Discriminación), Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, Ley N° 28806 - Ley de Inspección del Trabajo y el Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, (modificado por el Decreto Supremo Nro. 019-2007-TR).

La norma jurídica es un mandato de que a cierto supuesto debe seguir lógico y jurídicamente una consecuencia, estando tal mandato respaldado por la fuerza del estado para el caso de un eventual incumplimiento¹⁰.

En esta definición, la norma tiene tres elementos que conforman su estructura interna: el supuesto que es aquella hipótesis que, de ocurrir desencadena, la consecuencia que es el efecto atribuido por el derecho a la verificación del supuesto en la realidad y el nexo lógico jurídico que es el elemento lógico vinculante entre el supuesto y la consecuencia¹¹.

Ahora bien, acorde con lo antes expuesto, cabe efectuar, algunas interrogantes respecto a si el contenido y alcance de los dispositivos legales vigentes emitidos para evitar la discriminación de género, dan cobertura a la realidad objetiva. En tal sentido, se han formulado los interrogantes siguientes:

¿La legislación nacional destinada a impedir la discriminación por género, incluye a todo el proceso de incorporación de las personas a las organizaciones?

¿La legislación nacional destinada a impedir la discriminación por género, incluye las actividades específicas del sub-proceso de selección de personal?

¹⁰ RUBIO CORREA, Marcial, 1996, *El sistema Jurídico (Introducción al derecho)*. Sétima Edición. Lima: Pontificia Católica del Perú, Fondo Editorial, pág. 79.

¹¹ *Ibíd.*

De las interrogantes planteadas se originan en consecuencia, las hipótesis siguientes:

Hipótesis 1: La legislación nacional referida a la igualdad y no discriminación por género en el proceso de incorporación de las personas a las organizaciones, no incluye a todos los sub-procesos del proceso de incorporación de las personas a las organizaciones.

Hipótesis 2: La legislación nacional referida a la igualdad y no discriminación por género en el proceso de incorporación de las personas a las organizaciones, no incluye las actividades específicas del sub-proceso de selección de personal.

En tal sentido los objetivos planteados en el presente estudio, son los siguientes:

Objetivos principales:

- a) Estudiar el alcance y aplicabilidad de los dispositivos legales vigentes sobre la igualdad y no discriminación de género en la incorporación de las personas a las organizaciones, para derivar su eficiencia y eficacia
- b) Determinar cuál de los sub - procesos del proceso de incorporación de las personas a las organizaciones, está contemplado en la legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género.
- c) Plantear un proyecto de ley para la modificación de la actual Legislación peruana que proteja la igualdad y no discriminación de género en el ámbito laboral del Perú.
- d) Proponer mecanismos que coadyuven a fortalecer el cumplimiento de la legislación sobre la igualdad y no discriminación de género.

Objetivos secundarios:

- a) Recopilar la totalidad de la legislación nacional vigente, sobre igualdad y no discriminación de género en el proceso de ingreso del personal a las organizaciones.

Planteados las interrogantes y objetivos del estudio, para su desarrollo, se ha definido que el Diseño de Investigación a emplear es de nivel descriptivo, de

carácter analítico, y propositivo, para ello se efectuará la búsqueda de los datos pertinentes y la revisión exhaustiva de la legislación nacional.

En cuanto a las técnicas de investigación a emplear se ha establecido que se emplearan las fuentes primarias, conformadas por códigos, leyes e informes, y fuentes secundarias, tales como libros, revistas e internet.

En cuanto a la perspectiva de la investigación se puede expresar que la misma está enmarcada dentro del contexto global y nacional, teniendo por lo tanto gran actualidad y relevancia, en razón que la discriminación de género en el ingreso a las organizaciones en nuestro país, es un problema no resuelto, a pesar de los múltiples esfuerzos realizados.

De otra parte desde el ámbito del derecho se puede manifestar, que la presente investigación trata de un tema muy controvertido en el Derecho empresarial, Derecho laboral y la responsabilidad social empresarial: El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en el proceso de incorporación de las personas a las organizaciones.

Ahora bien, el proceso de incorporación de las personas a las organizaciones, está compuesto por los sub-procesos de reclutamiento (convocatoria) y selección de personal¹², entonces en cuanto a la discriminación de género en el ámbito laboral en el Perú, la interrogante planteada es, si la actual legislación nacional destinada a impedir la discriminación de género en la incorporación de personal a las organizaciones, ha incluido en sus alcances a la totalidad del proceso o sólo uno de sus sub-procesos, excluyendo al otro.

En suma se plantea estudiar el tema de la discriminación de género en el proceso de incorporación de las personas a las organizaciones y analizar si la legislación nacional al respecto, alcanza a todo el referido proceso, o si existen vacíos legales

¹² BOHLANDER, George y Snell SCOTT, 2008, *Administración de Recursos Humanos*. Décimo Cuarta Edición. México: CENGAGE Learning, pág. 244.

que contribuyan a que se lleve a cabo la discriminación de género en el ámbito laboral.

Por todo ello, la investigación propuesta es importante, en tanto que permitirá explicar el contexto en el cual se da la discriminación de género en el ámbito Laboral del Perú.

El tema es original, en la medida que estudia el contexto de los procesos en la realidad objetiva, (incorporación de las personas a las organizaciones), para luego analizar si la legislación laboral existente (cuyo objetivo es la igualdad y no discriminación de género en el referido proceso) cubre todo el proceso o existen vacíos legales que deben ser subsanados.

La investigación propuesta es también trascendente en la medida que se busca cubrir un vacío legal, el cual permite que se ejerza la discriminación de género en el ámbito laboral nacional, posibilitando de esa forma que efectivamente se practique la igualdad de género y de oportunidades en nuestro país.

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.

La primera sección aborda los principales aspectos de la responsabilidad social empresarial, asimismo, se hace un análisis de los asuntos y acciones que deben realizar las organizaciones frente a la discriminación de género, se hace un estudio de las diferentes normas que rigen a la responsabilidad social empresarial y los diferentes convenios internacionales que promueven a la igualdad y no discriminación de género.

La segunda sección, abarca lo referente a la legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género en el ámbito laboral del Perú; se describen temas referentes a la discriminación y al género, y asimismo, se han incluido los informes de diferentes instituciones públicas y privadas en los que se evalúa el problema principal sobre la discriminación de género que existe en el ámbito laboral del Perú.

La tercera sección aborda las diversas propuestas planteadas, tales como la inclusión de la selección de personal en la actual legislación peruana, así como implementar mecanismos de apoyo como la responsabilidad social empresarial, todas las propuestas se plantean para contribuir a la disminución y posteriormente la erradicación de la discriminación de género en el campo laboral del Perú.

Se espera que los resultados de esta investigación contribuyan al desarrollo de la disciplina del derecho respecto de un tema poco tratado en nuestro país.



SECCIÓN I

TENDENCIAS GLOBALES SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

1.1 La responsabilidad social empresarial.

La responsabilidad social empresarial es un tema de amplia difusión y aplicabilidad en todo el mundo, el cual implícitamente engloba a la igualdad y no discriminación de género.

Empero, para poder ligar la responsabilidad social empresarial y la temática de igualdad y no discriminación de género, es pertinente entender lo que es responsabilidad social empresarial.

En tal sentido a continuación se ha elaborado un resumen de lo que significa en primera instancia la responsabilidad social empresarial para posteriormente establecer la intrínseca relación de esta postura con el tema de no discriminación de género.

1.1.1 Evolución del concepto de la responsabilidad social empresarial.

El concepto de responsabilidad social empresarial (RSE) no es nuevo. En la primera parte del siglo XX, su estudio moderno tuvo como pionero a Howard R Bowen quien, en 1953, sugirió que las empresas deberían tomar en cuenta las consecuencias sociales de sus decisiones. Desde el aporte de Bowen hasta la actualidad, se puede observar que la Responsabilidad Social como corriente ha pasado por una primera etapa filosófica (década de los sesenta), seguida de una etapa en la que se especificaron las responsabilidades de las empresas y se trasladó el discurso filosófico a la gestión empresarial (década de los setentas), luego se presentó una tercera etapa en la que se integra el discurso socialmente responsable a la dirección estratégica a través de la teoría de los *stakeholders*

(*Grupos de Interés*)¹³, década de los ochentas. A partir de los noventas ya no se considera a la Responsabilidad Social Empresarial como un fenómeno aislado dentro de la empresa sino que atraviesa transversalmente a las diferentes áreas de la organización. En 1996, Peter Drucker complementa este punto de vista afirmando que “cada organización debe asumir la plena responsabilidad por el efecto que tenga en sus empleados, en el entorno, en los clientes y en cualquier persona o cosa que toque”¹⁴.

Al respecto considero que la responsabilidad social empresarial ha evolucionado positivamente, a través del tiempo, convirtiéndose en el nuevo modelo de gestión empresarial que a mi parecer debería ser incorporado tanto en las organizaciones públicas como privadas.

1.1.2 Definición de la responsabilidad social empresarial.

Los autores Bedoya Bonelli y Fernández Maldonado Mujica, entienden a la Responsabilidad Social Empresarial, como un proceso organizacional a partir de la cual las empresas planifican y desarrollan sus estrategias productivas tratando de armonizar la búsqueda de la eficiencia económica (para garantizar la competitividad y rentabilidad en el corto y largo plazo), con el reforzamiento de las competencias profesionales y morales de los integrantes de la organización, a fin de resolver la “cuestión social” de la empresa y del entorno socio ambiental en el que actúan¹⁵.

Por ello, Bedoya Bonelli y Fernández Maldonado Mujica coinciden en definir a la Responsabilidad Social Empresarial como “una forma de gestión fundada en la relación ética y transparente de la empresa con todos los públicos con los que se

¹³ “*Los Grupos de interés*: son aquellas personas o instituciones que son afectadas por las actividades de una empresa. Asimismo los grupos de interés son también grupos o individuos que pueden influir en las actividades de la empresa”. DIAS, Dario, María Katia FILOMENO y Cecilia RIZO PATRÓN, 2007, *Relación y compromiso con los grupos de interés*. Lima, pág. 30.

¹⁴ CANESSA ILLICH, Giuliana y Emilio GARCÍA VEGA, 2007, *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*. Lima: Siklos S.RLTD, pág. 13.

¹⁵ BEDOYA BONELLI, Carlos Alonso Y Enrique FERNANDEZ- MALDONADO MUJICA, 2004, *Derechos laborales y responsabilidad social empresarial en el Perú*. Lima: Centro de Asesoría Laboral del Perú, pág. 29.

relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desenvolvimiento sustentable de la sociedad, preservando recursos naturales y culturales para generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales¹⁶.

La autora Cecilia Garavito señala que “la responsabilidad social empresarial es una filosofía de acción empresarial que nace de la demanda de la sociedad por un nuevo tipo de empresa¹⁷. Así, la sociedad requiere a una empresa que si bien se preocupe por la rentabilidad, se haga, asimismo, responsable por los efectos que su funcionamiento tiene sobre lo que R. Freeman llama stakeholders”¹⁸.

“Asimismo, Perú 2021 define a la responsabilidad social empresarial o corporativa como la forma ética de gestión que implica la inclusión de las expectativas de todos los grupos relacionados a la empresa, para lograr el desarrollo sostenible”¹⁹.

La responsabilidad social empresarial es un concepto nuevo a nivel mundial, y se refiere a realizar negocios de manera responsable con su entorno protegiendo y preservando el medio ambiente, logrando que se integren todos los actores sociales en los beneficios de esa información. Es en conclusión una nueva forma de hacer negocio haciendo siempre lo correcto²⁰.

¹⁶ BEDOYA BONELLI, Carlos Alonso Y Enrique FERNANDEZ- MALDONADO MUJICA, 2004, *Derechos laborales y responsabilidad social empresarial en el Perú*. Lima: Centro de Asesoría Laboral del Perú, pág. 29.

¹⁷ GARAVITO, Cecilia, 2007, “Derechos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial”. *Coyuntura. Análisis Económico y Social de la Actualidad*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú y Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas y Políticas y Antropológicas. Lima, año 3, número. 13, pág. 13.

¹⁸ “El término inglés “*stakeholder*” se refiere a aquellas personas o grupos de personas que se ven afectados o se podrían ver afectados por las operaciones de una organización o empresa. Esta definición no incluye a todos los que pueden tener una opinión sobre la empresa. Las organizaciones pueden tener muchos tipos de stakeholder cada cual con diferente nivel de involucración o compromiso y a menudo con intereses diferentes y en conflicto”. KRICK, Tomas, Maya, FORSTATER, MONAGHAN Philip y María, SILLANPAA, 2006, *Manual para la Práctica de las Relaciones con los Grupos de Interés*, pág. 10.

¹⁹ CANESSA ILLICH, Giuliana y Emilio GARCÍA VEGA, 2007, *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*. Lima: Siklos S.RLTD, pág. 16.

²⁰ CANTUARIAS SALAVERRY, Luis Felipe, 2002, “La Responsabilidad Social Empresarial cuando hay una brecha de valores”. *Derecho y Sociedad*. Lima, año XIII, número 18, pág. 214.

1.1.2.1 Teoría de la Pirámide.

La teoría de la pirámide fue desarrollada por Carroll (1991) plantea cuatro clases de responsabilidades sociales de las empresas, vistas como una pirámide. Las cuatro clases de responsabilidades son: a) Las responsabilidades económicas constituyen la base de la pirámide y son entendidas como la producción de bienes y servicios que los consumidores necesitan y desean. Como compensación por la entrega de estos bienes y servicios, la empresa debe obtener una ganancia aceptable en el proceso; b) Las responsabilidades legales tienen que ver con el cumplimiento de la ley y de las regulaciones estatales, así como con las reglas básicas según las cuales deben operar los negocios; c) Las responsabilidades éticas refieren a la obligación de hacer lo correcto, justo y razonable, así como de evitar o minimizar el daño a los grupos con los que se relaciona la empresa. Estas responsabilidades implican respetar aquellas actividades y prácticas que la sociedad espera, así como evitar las que sus miembros rechazan, aún cuando éstas no se encuentren prohibidas por la ley; d) Las responsabilidades filantrópicas comprenden aquellas acciones corporativas que responden a las expectativas sociales sobre la buena ciudadanía corporativa. Estas acciones incluyen el involucramiento activo de las empresas en actividades o programas que promueven el bienestar social y mejoren la calidad de vida de la población²¹.

“En resumen, de acuerdo con la teoría de la pirámide, la responsabilidad social empresarial implica el cumplimiento simultáneo de las responsabilidades económicas, legales, éticas y filantrópicas. En otras palabras, la responsabilidad social empresarial debe llevar a la empresa a obtener ganancias, obedecer la ley, ser ética y comportarse como un buen ciudadano corporativo²²”.

²¹ CANESSA ILLICH, Giuliana y Emilio GARCÍA VEGA, 2007, *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*. Lima: Siklos S.RLTD, pág. 14.

²² CANESSA ILLICH, Giuliana y Emilio GARCÍA VEGA, 2007, *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*. Lima: Siklos S.RLTD, pág. 15.

1.1.3 Elementos de la responsabilidad social empresarial.

Específicamente, se pueden identificar elementos que se derivan de la internalización de la responsabilidad social como parte de la filosofía de la empresa. Están constituidos por los elementos siguientes²³:

1.1.3.1 Entorno legal.

Las organizaciones socialmente responsables no imponen los límites o restricciones legales como metas, sino como los niveles mínimos que se desea alcanzar. El respeto al entorno legal es, actualmente, el mínimo necesario que se debe considerar si se quieren evitar las sentencias condenatorias que puedan acabar con los directivos en prisión, el deterioro de la imagen pública y unos costos económicos importantes. El nivel de exigencia de la sociedad, la sensibilidad y capacidad de reacción de los grupos de interés más activos sitúa el nivel legal casi siempre muy por encima de lo mínimo normado por ley²⁴.

1.1.3.2 Mercado de capitales.

La tendencia hacia las inversiones socialmente responsables aporta un mayor equilibrio entre los objetivos éticos y la rentabilidad de las organizaciones. Es posible afirmar que una empresa socialmente responsable y bien gestionada puede lograr una mayor flexibilidad a la hora de disponer de capitales, un costo menor por la disponibilidad de estos y una mayor garantía de que los capitales no la abandonarán²⁵.

²³ SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial y las Inversiones Socialmente Responsables*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 18.

²⁴ SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial y las Inversiones Socialmente Responsables*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 18.

²⁵ *Ibídem*.

1.1.3.3 Imagen de marca.

En un mundo cada vez más sensible, esta cobra mucho sentido frente al papel de las organizaciones en nuestra sociedad, sus principios y valores, y la coherencia entre estos y sus estrategias. La responsabilidad social puede reflejarse en acciones concretas como elemento importante de la imagen de marca. En los momentos que establece una diferencia clave, toda decisión que afecte negativamente a la misma puede tener un costo enorme para la organización y sus accionistas. En este caso también la responsabilidad social se torna en un aspecto muy importante para mantener la imagen de las empresas y sus marcas²⁶.

1.1.3.4 Innovación.

Las organizaciones socialmente responsables poseen una tendencia innata a la innovación de productos y procesos. Esta cultura innovadora tiene sus orígenes en la proximidad y sensibilidad respecto a los cambios y tendencia del mercado y de la sociedad en general. Este tipo de organizaciones tiene una actitud proactiva que le ayuda a adelantarse a los acontecimientos. Este hecho les permite liderar cambios en la composición de sus productos, mejorar la calidad y seguridad humana de sus procesos productivos, incrementar la seguridad y calidad de la actividad interna, adelantarse a la competencia en el lanzamiento de nuevos productos en la implementación de diferentes tipos de futuras normativas legales, entre otros²⁷.

²⁶ SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial y las Inversiones Socialmente Responsables*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 18.

²⁷ SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial y las Inversiones Socialmente Responsables*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 19.

1.1.4 Dimensiones de la responsabilidad social empresarial.

“La definición de desarrollo sostenible mundialmente aceptada es la planteada por la Organización de las Naciones Unidas. En ese sentido, se define como el desarrollo que permite satisfacer las necesidades de la generación de hoy sin perjudicar la capacidad de futuras generaciones de satisfacer las suyas”. El concepto de desarrollo sostenible implica el desarrollo equilibrado de las siguientes tres dimensiones”²⁸:

1.1.4.1 Dimensión Económica.

Esta dimensión no sólo incluye la información financiera de la empresa, si no también factores como los salarios y beneficios, productividad laboral, creación de empleo, gastos en tercerización, gastos en investigación y desarrollo, gastos en capacitaciones, entre otros²⁹.

1.1.4.2 Dimensión Ambiental.

Esta dimensión incorpora los impactos que causan los procesos, productos y servicios de la organización en el aire, el agua, la tierra, la biodiversidad y la salud humana³⁰.

1.1.4.3 Dimensión Social.

Esta dimensión incluye factores como la seguridad y salud en el área de trabajo, la rotación del personal, derechos laborales, derechos humanos, salarios y condiciones

²⁸ CANESSA ILLICH, Giuliana y Emilio GARCÍA VEGA, 2007, *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*. Lima: Siklos S.RLTD, pág. 16.

²⁹ CANESSA ILLICH, Giuliana y Emilio GARCÍA VEGA, 2007, *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*. Lima: Siklos S.RLTD, pág. 16

³⁰ *Ibíd.*

laborales de las empresas service. Asimismo, en esta dimensión se incluye la interacción entre la organización y su comunidad³¹.

1.1.5 Entorno de la responsabilidad social empresarial.

1.1.5.1 Entorno interno.

“El entorno interno de la responsabilidad social empresarial estará comprendido por el conjunto de individuos y actores sociales que confluyen en torno a una organización para el despliegue de habilidades y competencias dirigidas a alcanzar una serie de metas que son consideradas el fin social de la misma. En sí, el entorno interno de una empresa estaría conformado por la totalidad del personal que emplea, desde los trabajadores y empleados hasta los gerentes y mandos directivos”³².

1.1.5.2 Entorno externo.

“El entorno externo de las empresas estará conformado por la trama de relaciones sociales que éstas entablan con individuos y agentes que se ven afectados por la actividad productiva o extractiva que éstas realizan. Una primera delimitación abarcaría al sector de consumidores y clientes de los cuales depende su viabilidad económica, los proveedores, activistas sociales, medios de comunicación, instituciones de investigación, sindicatos, agencia gubernamentales, comunidad, partidos políticos, entre otros; que, de una u otra forma, se ven involucrados en la dinámicas empresariales y/o tienen intereses relacionados con el buen funcionamiento de una empresa”³³.

³¹ CANESSA ILLICH, Giuliana y Emilio GARCÍA VEGA, 2007, *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*. Lima: Siklos S.RLTD, pág. 17.

³² BEDOYA BONELLI, Carlos Alonso y Enrique FERNANDEZ- MALDONADO MUJICA, 2004, *Derechos laborales y responsabilidad social empresarial del Perú*. Lima: Centro de Asesoría Laboral del Perú, pág. 30.

³³ *Ibídem*.

Desde esta perspectiva, la responsabilidad social de una empresa estará determinada por el tipo de relación que entabla con sus principales stakeholders (grupos de interés), tanto en el ámbito interno y externo de la organización, como en las dimensiones económica y social de la actividad empresarial. Así entendida, la responsabilidad social empresarial aparece como un proceso que permite a las empresas planificar sus actividades atendiendo criterios técnicos basados en la solidaridad y la transparencia administrativa, potenciando su racionalidad social con el objeto de conciliar los intereses diversos que coexisten al interior de toda organización empresarial. En tal sentido, el ejercicio de la responsabilidad Social Empresarial se fundamentará en la consolidación de un equilibrio estratégico entre la búsqueda de la eficiencia económica, el logro de la cohesión social interna y la construcción de relaciones de apoyo mutuo y cooperación con el conjunto de stakeholders (grupos de interés) que conforman el entorno externo de la empresa³⁴.

1.1.6 Beneficios de la responsabilidad social empresarial.

Los intereses económicos de la organización son compatibles con una mayor responsabilidad social, es decir, se toma en cuenta que la empresa tenga un compromiso con la sociedad. En este sentido, la acción socialmente responsable, por parte de las compañías, contribuye a mejorar la calidad de vida de la sociedad en su conjunto. Dicha acción favorece decididamente a la empresa, ya que esta recibe a cambio una serie de beneficios que inciden en las relaciones que establece con sus accionistas, empleados, proveedores, acreedores, y consumidores³⁵.

³⁴ BEDOYA BONELLI, Carlos Alonso y Enrique FERNANDEZ- MALDONADO MUJICA, 2004, *Derechos laborales y responsabilidad social empresarial en el Perú*. Lima: Centro de Asesoría Laboral del Perú, pág. 31.

³⁵ SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial y las Inversiones Socialmente Responsables*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 7.

Los beneficios de las prácticas socialmente responsables se pueden agrupar en tres grandes ventajas³⁶:

1.1.6.1 Mejoramiento del desempeño financiero.

La investigación realizada por Sandra A. Walddock en la que se analizó la relación existente entre la actuación social y los resultados financieros de 479 compañías, de trece industrias diferentes, durante un plazo de dos años. En dicha investigación se comprobó que los niveles de actuación social de las empresas estaban condicionados por los éxitos financieros anteriores, es decir, los éxitos actuales producen un excedente de dinero para invertir en su actuación social. El estudio también comprobó que la buena actuación social de las empresas genera mejores resultados financieros, los cuales son medidos a partir del rendimiento sobre activos y ventas. De allí se llegó a la conclusión de que la relación entre la actuación social y la financiera puede generar un círculo virtuoso de mutuo refuerzo en el medio plazo³⁷.

Por otro lado, algunos teóricos sostienen que el mercado de valores considera que una compañía socialmente responsable supone menos riesgo y esta menos expuesta a la crítica del público, por ello, sus acciones presentarían una mayor cotización. Una manifestación concreta de esto es el índice del Dow Jones Sustainability Group que muestra que las compañías que se enfocan en una sustentación económica con un gran respeto a lo ambiental y ético superan a otras compañías en el mercado de valores³⁸.

³⁶ SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial y las Inversiones Socialmente Responsables*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 8.

³⁷ *Ibídem*.

³⁸ SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA, VEGA 2004, *Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial y las Inversiones Socialmente Responsables*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 9.

1.1.6.2 Reducción de costos operativos.

Existen evidencias de que las empresas socialmente responsables pueden reducir sus costos operativos. Un buen número de iniciativas orientadas al medio ambiente y las condiciones laborales pueden reducir los costos de las organizaciones de manera drástica, además de disminuir los gastos e improductividad. Por ejemplo, muchas iniciativas que favorecen la reducción de gases de efecto invernadero también incrementan la eficiencia energética, todo lo cual reduce los gastos. Asimismo, muchas iniciativas de reciclaje eliminan los costos de desechos y generan ingresos mediante la venta de materiales reciclados. En el área de recursos humanos, por ejemplo, programas de balance entre la vida personal y el trabajo reducen el ausentismo e incrementan la retención de empleados. De la misma manera, tales elementos permiten a las empresas ahorrar dinero gracias a un incremento en la producción y la reducción de costos de contratación y entrenamiento. Además, dan como resultado que los recursos humanos más calificados quieran formar parte de la organización debido a las políticas sociales a sus empleados³⁹.

La globalización también ha cambiado profundamente las reglas para la dirección de los recursos humanos. En la actualidad, el éxito de una empresa depende, en gran medida, de su habilidad en el trato con clientes diversos y extender la mano a nuevos inversionistas. Sólo una mano de obra diversa permitirá responder a estas demandas. Esta diversidad tiene sus raíces en la no discriminación y la igualdad de oportunidad en el empleo, lo que constituye un avance fundamental para asegurar el éxito comercial en un mundo global⁴⁰.

³⁹ SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial y las Inversiones Socialmente Responsables*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 10-11.

⁴⁰ SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial y las Inversiones Socialmente Responsables*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 12 -13.

1.1.6.3 Mejora de la imagen y de la reputación de la empresa.

Una empresa considerada socialmente responsable puede beneficiarse de su reputación ante el público y la comunidad empresarial, lo que incrementa el potencial de la empresa para atraer capital y asociados⁴¹.

Cabe mencionar que, la creación de valor para los clientes, en busca de la diferenciación en la opinión de los consumidores, es una de las tendencias con mayor crecimiento en el mundo de los negocios, lo que se manifiesta más claramente en el campo del marketing. De este modo surgen las estrategias de marketing social que están orientadas a lograr primordialmente, una mayor diferenciación entre los consumidores en respuesta a sus crecientes exigencias y presiones. Según una definición de Philip Kotler, el marketing social es un proceso en el cual “una empresa adopta sus decisiones de marketing con un triple objetivo: su interés empresarial, la satisfacción del consumidor y el bienestar a largo plazo de este y de la sociedad en su conjunto. Las empresas vienen desarrollando, en ese sentido, sus estrategias de marketing relacionadas directamente con su responsabilidad con la sociedad⁴².

Además existe otro aspecto positivo que resulta de las prácticas socialmente responsables de las empresas. Es preciso señalar que, en muchos países del mundo, las campañas de apoyo social y donaciones, como parte de programas organizados de responsabilidad social, suelen otorgar beneficios tributarios a las empresas que las realizan. Tal como se señala en un estudio realizado por el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, el establecimiento de un marco tributario propicio, puede ser un estímulo importante para la adecuada

⁴¹ SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial y las Inversiones Socialmente Responsables*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 13.

⁴² SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial y las Inversiones Socialmente Responsables*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, págs. 14 - 15.

canalización de recursos hacia prácticas de responsabilidad social de la empresa tanto en el entorno interno como el entorno externo⁴³.

Cabe mencionar que, en el caso del Perú, según un estudio realizado por la Organización No Gubernamental SASE y el centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, señala los beneficios que los empresarios peruanos reconocen como resultado de una estrategia de responsabilidad social son los siguientes: una mejor reputación e imagen (72%), la identificación del trabajador con la empresa (70%), mejor relación con la comunidad (63%), mejor relación con los consumidores y proveedores (43%) y el logro del apoyo por parte de las autoridades (30%). Estas cifras corresponden a la percepción de los empresarios o ejecutivos y resumen las principales motivaciones del espíritu socialmente responsable en el país⁴⁴.

1.2 Los Acuerdos Internacionales sobre igualdad y no discriminación de género e Instrumentos Internacionales sobre responsabilidad social empresarial.

1.2.1 Las Convenciones y Pactos sobre discriminación de género.

En lo referente a la discriminación de género, existen diversos acuerdos internacionales que tienen por finalidad evitar la discriminación en general y por género en particular.

De esta información, se ha seleccionado los aspectos pertinentes de las Declaraciones, Convenciones y Pactos internacionales que más adelante se

⁴³ SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial y las Inversiones Socialmente Responsables*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 15.

⁴⁴ SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial y las Inversiones Socialmente Responsables*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 16.

consignan, en razón de la relación que poseen con el objetivo de la presente investigación.

1.2.1.1 La Declaración Universal de los derechos humanos.

“A nivel del sistema universal de promoción y protección de derechos humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) proclamó el principio de igualdad e incluyó simultáneamente la prohibición de la discriminación por motivo de sexo”⁴⁵.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, plantea fundamentalmente el reconocimiento de la dignidad y de los derechos iguales e inalienables de la persona humana, dentro del marco de un régimen de Derecho, lo cual involucra temas como la igualdad de trato y la no discriminación, la igual protección para el hombre y la mujer contra toda discriminación y contra la provocación de la discriminación que infrinja lo establecido por el Tratado⁴⁶.

El artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho. Asimismo, el artículo 2 de dicha Declaración señala que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración sin distinción alguna de raza color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición⁴⁷.

⁴⁵ TAMAYO LEON, Giuliana, 1999, “Discriminación contra la mujer y estándares internacionales de derechos Humanos”. En: Defensoría del Pueblo. *Sobre Género, Derecho y Discriminación*. Lima, pág. 102.

⁴⁶ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Juan Carlos CORTEZ CARCELEN, 2000, “Flexibilización del Derecho Laboral y Discriminación por Razón de Sexo”. En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley - Derecho Laboral*. Lima, Volumen II, pág. 143.

⁴⁷ Organización de las Naciones Unidas, 1948, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, Consulta: 15 de mayo de 2010. En: <<http://www.un.org/es/documents/udhr/>>.

1.2.1.2 La Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, fue aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana realizada en Bogotá, Colombia en 1948.

"El artículo 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre señala que todas las personas ante la ley, tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna"⁴⁸.

En dicha declaración se consagra el derecho al trabajo, el cual debe ser entendido como un derecho humano, como la base de la realización de la persona y del bienestar social, tal como lo especifica nuestra constitución. Partiendo de esta interpretación, podemos concluir que si entendemos que el derecho al trabajo es la base de la realización personal, este no puede y no debe ser exclusivo de una determinada categoría de ciudadanos; es decir no debe ser privativo de unos cuantos si es que no existe una razón objetiva para establecer la distinción que justifique la exclusión. Por esta razón es que el derecho al trabajo debe ser entendido como un derecho del que puede gozar, tanto hombres como mujeres, y al que pueden acceder en igual de condiciones, siempre que se verifiquen las condiciones objetivas que los coloquen en tal situación. Nos referimos a la capacitación para el trabajo, a la preparación y a factores similares que ponen en situación de competitividad a una persona respecto de otra⁴⁹.

⁴⁸ Novena Conferencia Internacional Americana, 1948, *Declaración americana de los derechos y Deberes del Hombre*. Consulta: 15 de mayo de 2010. En: <http://www.tc.gob.pe/tratados/inter_ddhh/instru_alcan_gene/dadh.pdf>.

⁴⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Juan Carlos CORTEZ CARCELEN, 2000, "Flexibilización del Derecho Laboral y Discriminación por Razón de Sexo". En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley - Derecho Laboral*. Volumen II. Lima, pág. 146.

1.2.1.3 El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, fue suscrito, el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976. El Pacto está enmarcado dentro de lo contenido en la Carta de las Naciones Unidas y arreglado a lo dispuesto en la Declaración de los Derechos Humanos. Por esta razón es que los temas referidos a la discriminación por razones de género están enfocados de manera similar, debiendo destacarse lo establecido respecto del compromiso de los estados partes de garantizar el ejercicio de los derechos que el mismo enuncia, sin discriminación alguna por motivos de sexo. Asimismo, resultan relevantes los enunciados acerca del reconocimiento del derecho al trabajo que parte del hecho de que toda persona tiene derecho a la oportunidad de ganarse la vida, y en esto nada tienen que ver categorías como el género, ya que los hombres y mujeres tienen la misma necesidad y derecho⁵⁰.

En cuanto a la igualdad de condiciones en el trabajo para la mujer, en su artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales señala que los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores, b) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual (...); y c. Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que le corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad⁵¹.

⁵⁰ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Juan Carlos CORTEZ CARCELEN, 2000, "Flexibilización del Derecho Laboral y Discriminación por Razón de Sexo". En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley - Derecho Laboral*. Volumen II. Lima, pág. 145.

⁵¹ Asamblea Organización de las Naciones Unidas, 1976, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. 03 de enero. Consulta: 15 de mayo de 2010. En: <http://www.tc.gob.pe/tratados/uni_ddhh/instru_alca_gene2/pidesc.pdf>.

1.2.1.4 La Convención Americana sobre derechos humanos.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (también llamada Pacto de San José de Costa Rica o CADH) fue suscrita, tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José de Costa Rica y entró en vigencia el 18 de julio de 1978.

Con lo que respecta a la discriminación, el artículo 7 de dicho convenio señala que “todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”⁵².

El inciso 2) del artículo 23 señala que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, al igual salario por trabajo igual. Asimismo, el artículo 24 señala que todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia tiene derecho sin discriminación a igual protección de la ley⁵³.

1.2.1.5 La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer fue aprobada en 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.

Las medidas encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, se encuentran contempladas en el artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el cual señala que la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer

⁵² ROSAS BALLINAS, María Isabel y Mery VARGAS CUNO, 1997, *Los Derechos de la Mujer*, Compilación Normativa. Lima: DEMUS, Estudio para la Defensa de los Derechos de la Mujer, pág. 60.

⁵³ Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, 1978, *La Convención Americana sobre derechos Humanos (Pacto de San José)*. 18 de junio. Consulta: 16 de mayo de 2010. En: <http://www.tc.gob.pe/tratados/inter_ddhh/instru_alcan_gene/cadh.pdf>.

no se considerarán discriminación en la forma definida en el presente convenio, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas, estas medidas cesaran cuando se haya alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad de trato⁵⁴.

En cuanto a las medidas para eliminar acciones discriminatorias en el empleo, el artículo 11 de dicho convenio señala que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano, los derechos a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo, el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico, el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de calidad del trabajo, el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otras incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas, el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción⁵⁵.

⁵⁴ Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1981, *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. 03 de septiembre. Consultada 20 de mayo de 2010. En: <http://www.mimdes.gob.pe/archivos_sites/daff/compendio/i_instrumentos_internacionales/1_1_inst_internacionales_vinculantes/a_Sistema_Universal_ONU/Resolucion_Legislativa_23432.pdf>.

⁵⁵ Asamblea General de las Naciones Unidas, 1981, *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. 03 de septiembre. Consultada 20 de mayo de 2010. En: <http://www.mimdes.gob.pe/archivos_sites/daff/compendio/i_instrumentos_internacionales/1_1_inst_internacionales_vinculantes/a_Sistema_Universal_ONU/Resolucion_Legislativa_23432.pdf>.

Al respecto, considero que es relevante que dichas medidas sean acatadas por las organizaciones para eliminar las acciones discriminatorias en el empleo.

En cuanto a las medidas para eliminar la discriminación de la mujer en las zonas rurales, el artículo 14 del Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer señala que los Estados partes adoptaron todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombre y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le aseguran el derecho a: (...) e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena⁵⁶.

1.2.1.6 La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belén Do Para”.

“Dicha convención fue aprobada en Belén do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994, el artículo 4 de dicha convención, señala que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: (..) el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley”⁵⁷.

“La Convención Interamericana Belén Do Para, en su artículo 6 señala que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y, el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y

⁵⁶ Asamblea General de las Naciones Unidas, 1981, *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. 03 de septiembre. Consultada 20 de mayo de 2010. En: <http://www.mimdes.gob.pe/archivos_sites/daff/compendio/i_instrumentos_internacionales/1_1_inst_internacional_es_vinculantes/a_Sistema_Universal_UNU/Resolucion_Legislativa_23432.pdf>.

⁵⁷ Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 1994, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belén do Para”*. 09 de junio. Consulta: 17 de mayo de 2010. En: <http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_ConvencionBelem.pdf>.

prácticas sociales, y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación⁵⁸.”

El artículo 8 de dicha Convención señala que los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: “(...) b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar perjuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer⁵⁹.”

Como puede derivarse del contenido de la documentación antes presentada, existe consenso a nivel global y en nuestro propio continente, en propugnar la no discriminación de género en las relaciones sociales y particularmente en el ámbito laboral.

Dicha situación en consecuencia, refuerza la necesidad de que las leyes pertinentes en nuestro país, establezcan las regulaciones que se busca establecer, abarcando los elementos de la realidad objetiva a la cual van dirigidas.

Pero más aún, no sólo existen declaraciones, Pactos y Convenciones, sobre el tema de discriminación de género, existen además convenios concretos sobre dicha situación en el ámbito laboral, emitidas por la Organización Internacional del trabajo, tal como se presentan a continuación.

⁵⁸ Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 1994, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belén do Para”*. 09 de junio. Consulta: 17 de mayo de 2010. En: <http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_ConvencionBelem.pdf>.

⁵⁹ Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 1994, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belén do Para”*. 09 de junio. Consulta: 17 de mayo de 2010. En: <http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_ConvencionBelem.pdf>.

1.2.2 Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Las normas internacionales de trabajo están conformadas por una serie de convenios y recomendaciones que constituye el contexto normativo de acción de la Organización Internacional del Trabajo. Las normas de la Organización Internacional del Trabajo abarcan una serie de cuestiones sociales y laborales, y en general se aplican a todos los trabajadores, ya sean hombres y mujeres. Sin embargo, cierto número de convenios tratan concretamente de cuestiones que revisten especial interés para las mujeres⁶⁰.

1.2.2.1 El Convenio Nro. 100 de la Organización Internacional del Trabajo.

“El Convenio Nro. 100 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la igualdad de remuneraciones entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, fue aprobado en 1951 dentro de la Organización Internacional del Trabajo”⁶¹.

Dicho convenio, establece las medidas para garantizar el principio de igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina, dichas medidas se encuentran contempladas en inciso 3 y 4 del artículo 2 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, el cual señala que: “Todo miembro deberá, empleando medios adoptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de

⁶⁰ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Juan Carlos CORTEZ CARCELEN, 2000, “Flexibilización del Derecho Laboral y Discriminación por Razón de Sexo”. En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley - Derecho Laboral*. Volumen II. Lima, pág. 148.

⁶¹ Organización Internacional del Trabajo, 2003, *Los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*. Segunda Edición, Pág. 65. Consulta: 17 de mayo de 2010. En: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf>.

igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”⁶².

Este principio se debe aplicar sea por medio de la legislación nacional, cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación, contratos colectivos entre empleadores y trabajadores y por último la acción conjunta de estos diversos medios.

1.2.2.2 El Convenio Nro. 111 de la Organización Internacional del Trabajo.

El Convenio Nro. 111 de la Organización Internacional de Trabajo y la Recomendación Nro. 111, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, fue adoptado el 25 de junio de 1958. Este convenio forma parte del ordenamiento peruano al haber sido ratificado por el Perú⁶³.

Asimismo, dicho convenio señala que en el mundo existen muchas personas que buscan empleo y son discriminadas ya sea por el color de su piel, creencias religiosas o simplemente por ser mujer. Existen personas con los estudios y la preparación adecuada para cubrir un puesto de trabajo determinado, pero en el momento de la contratación son rechazadas por un motivo ajeno a los requerimientos del empleo. Este Convenio compromete a todos los Estados que lo ratifican a eliminar todo tipo de formas de discriminación en materia de empleo y ocupación. Todas las personas, sea cual fuere su raza, credo o sexo, tienen derecho a un empleo digno⁶⁴.

⁶² Organización Internacional del Trabajo, 1951, *Convenio Nro. 100. Convenio sobre igual de remuneración*. Consulta: 14 de junio de 2010. En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:.

⁶³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Juan Carlos CORTEZ CARCELEN, 2000, “Flexibilización del Derecho Laboral y Discriminación por Razón de Sexo”. En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley - Derecho Laboral*. Volumen II. Lima, pág. 148.

⁶⁴ Organización Internacional del Trabajo, 1958, *Convenio Nro. 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. 25 de junio. Consulta: 14 de junio de 2010. En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:.

El inciso 1 del artículo 1 del Convenio señala que el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; y b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados⁶⁵.

Al respecto debemos señalar que las distinciones en base al sexo son las que se establecen utilizando todos los caracteres y las funciones biológicas que diferencian a unos y otros. Estas distinciones pueden darse de forma explícita o implícita en detrimento de uno de ellos, aunque suelen practicarse contra las mujeres, sobre todo cuando se trata de prácticas discriminatorias indirectas, fundadas en las concepciones tradicionales de algunas sociedades⁶⁶.

Asimismo, la Recomendación Nro. 111 de la Organización Internacional de Trabajo enumera las medidas que es necesario adoptar para la aplicación de la política de igualdad de oportunidades, y recomienda particularmente la creación de organismos apropiados cuya función sea por un lado, educar al público, y por otro, examinar las quejas relativas a prácticas discriminatorias.

La presente investigación busca brindar un equilibrio en la legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género, eliminando así cualquier tipo de conducta que altere o anule la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

⁶⁵ Organización Internacional del Trabajo, 1958, *Convenio Nro. 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. 25 de Junio. Consulta: 20 de julio de 2010. En: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256>.

⁶⁶ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Juan Carlos CORTEZ CARCELEN, 2000, "Flexibilización del derecho laboral y discriminación por razón de sexo". En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley - Derecho Laboral*. Volumen II. Lima, pág. 150.

1.2.3 Los Instrumentos Internacionales sobre responsabilidad social empresarial.

Así como existen Declaraciones, Pactos y Convenios, referidos a la discriminación en general y de género en particular, los instrumentos internacionales sobre responsabilidad empresarial, también se ocupan de esta temática, tal como se muestra a continuación.

1.2.3.1 El Pacto Mundial.

“El Pacto Mundial es una iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas lanzada en julio de 2000 mediante la cual se insta a que las empresas que se comprometan con nueve principios de desarrollo sustentable. A continuación se cita uno de los principios que tiene relación con la presente investigación: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación”⁶⁷.

1.2.3.2 Las Metas del Milenio.

También conocidas como “objetivos de desarrollo del milenio”. Se trata de una serie de objetivos y metas respectivas medibles y con plazos definidos para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades, el analfabetismo, el daño al medio ambiente y la discriminación en contra de la mujer. Estos objetivos fueron convenidos en la Cumbre del Milenio desarrollada por la Organización de las Naciones Unidas en septiembre del año 2000. A continuación se cita uno de los objetivos planteados por los 191 estados miembros de las Naciones Unidas para el año 2015, entre otros a promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer⁶⁸.

⁶⁷ CANESSA ILLICH, Giuliana y Emilio GARCÍA VEGA, 2007, *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*. Lima: Siklos S.RLTD, pág. 25.

⁶⁸ CANESSA ILLICH, Giuliana y Emilio GARCÍA VEGA, 2007, *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el Mundo*. Lima: Siklos S.RLTD, pág. 26.

Las organizaciones tanto privadas como públicas deberían promover la igualdad y no discriminación de género, a través de políticas que incluyan la inserción de los grupos vulnerables a los centros de trabajo.

Pero no sólo existen, Convenios, Convenciones, Metas y Principios internacionales, sino que asimismo existen Normas Internacionales cuya adopción y cumplimiento verificado por auditorías desarrolladas por organismos internacionales, conducen a la certificación correspondiente. Entre estas, tenemos a la Norma SA 8,000 y a la Norma ISO 26000, las cuales se presentan a continuación.

1.2.3.3 La Norma SA 8000.

1.2.3.3.1 La misión de la Norma SA 8000.

La misión de la Norma SA 8000, consiste en mejorar las condiciones de trabajo que ofrecen las empresas alrededor del mundo. Se trata de una norma internacional que se basa en los principios de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La norma SA 8000, es un sistema de verificación que tiene por objeto promover el mejoramiento continuo de las condiciones en el lugar de trabajo. La organización internacional que se encarga de acreditar que una empresa cumpla con los requisitos de esta norma es el Consejo de la Agencia para la Prioridad Económica. (CEPAA). Esta organización promueve el trabajo conjunto entre agentes compradores y proveedores con el fin de instrumentar una política de responsabilidad social que mejore las condiciones del lugar de trabajo por medio de apoyo técnico y programas de sensibilización respecto del tema⁶⁹.

⁶⁹ SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Instrumentos y Normas para evaluar y medir la Responsabilidad Social Empresarial*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 43.

“El alcance del término de responsabilidad social es muy amplio y el sistema de verificación SA 8000 sólo cubre una porción. En esta se incluye lo relativo a las condiciones de trabajo, y entre otros temas de manera específica la *discriminación de género*”⁷⁰.

La Norma SA 8000 contiene requisitos y criterios de Responsabilidad Social Empresarial que las empresas deben adoptar sobre el tema discriminación de género estableciendo lo siguiente: la empresa no debe practicar o apoyar la discriminación en la contratación, remuneración, acceso a la capacitación, promoción, despido o jubilación basada entre otros, en género, o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación, la empresa no debe interferir en el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias, prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con el género, o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación, la evidencia objetiva, en estos casos sería que los trabajadores tienen el derecho fundamental a la igualdad de oportunidades en el lugar del trabajo: igual remuneración por igual trabajo, igualdad de oportunidades e igualdad de beneficios. No se permite la discriminación basada, entre otros, en género⁷¹.

En la realidad objetiva del Perú, muchas de las organizaciones no están apoyando y practicando la no discriminación en la convocatoria, selección y contratación de personal. En este sentido, las organizaciones deberían proporcionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a un puesto de trabajo en sus organizaciones.

1.2.3.3.2 Las organizaciones evaluadoras.

Cuando las empresas instrumentan las mejoras necesarias establecidas por la norma SA 8000, obtienen un certificado que establece el cumplimiento de la norma. A través de organizaciones independientes acreditadas por el Consejo de

⁷⁰ SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Instrumentos y Normas para evaluar y medir la Responsabilidad Social Empresarial*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 44.

⁷¹ Organización de los Estados Iberoamericanos, 1997, *Norma SA 8000*. Consulta: 28 de junio de 2010. En: <<http://www.oei.es/salactsi/rtsc8000.pdf>>.

la Agencia para la Prioridad Económica (CEPPA), es posible obtener la evaluación de un tercero con respecto al cumplimiento de la norma SA 8000. Estas organizaciones independientes obtienen la acreditación por medio de un proceso en el que la agencia de acreditación del CEPPA otorga un reconocimiento formal de competencia a una instancia calificada para proporcionar la citada certificación⁷².

1.2.3.3.3 Los Tipos de evaluación.

En la aplicación de la norma SA 8000, se presentan tres tipos instancias de evaluación: primera, segunda y tercera: Evaluación de primera instancia: Este proceso se da cuando una organización se evalúa a sí misma, a través de una auditoría interna, con el fin de asegurarse de que cumple con los requisitos de la SA 8000. Evaluación de segunda instancia: Ocurre cuando un consumidor evalúa una organización. La evaluación se hace sobre la base de una norma seleccionada por dicho consumidor. Este tipo de evaluación no constituye una certificación. Evaluación de tercera instancia: Ésta se desarrolla cuando una unidad productiva de manera voluntaria permite que se realice una evaluación hecha por una organización externa e independiente. La evaluación la puede realizar cualquier organización acreditada por el Consejo de la Agencia para la Prioridad Económica (CEPAA)⁷³.

1.2.3.4 La Norma ISO 26000.

En lo que respecta a la Norma ISO 26000, se puede señalar que ocupa un destacado lugar en cuanto a los dispositivos operativos, destinados a propugnar el respeto por los derechos humanos, dentro de los cuales se ubica la igualdad y no discriminación de género.

⁷² SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Instrumentos y Normas para evaluar y medir la Responsabilidad Social Empresarial*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 44.

⁷³ SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA VEGA, 2004, *Instrumentos y Normas para evaluar y medir la Responsabilidad Social Empresarial*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, pág. 45.

Por eso es que entre los beneficios que espera obtener, como producto de la aplicación de la Norma ISO 26000, está contemplada la observancia de principios universales, contenidos en las convenciones de las Naciones Unidas, incluidos los principios del Pacto Global y particularmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las declaraciones y convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, la declaración de Río sobre el medioambiente y desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción.

En tal sentido la referida Norma ISO 26000, puede ubicarse como un elemento adicional del marco teórico referencial de la presente investigación.

En efecto, la Norma ISO 26000 es un dispositivo Internacional, en cuyo desarrollo se ha empleado un enfoque de múltiples partes interesadas, con la participación de expertos de más de 90 países y 40 organizaciones internacionales o regionales representativas, que están involucradas en diversos aspectos de la responsabilidad social. Estos expertos procedían de seis grupos distintos de partes interesadas: consumidores; gobierno; industria; trabajadores; organizaciones no gubernamentales, ONG (NGO, por sus siglas en inglés) y servicios, apoyo, investigación, academia y otros. Adicionalmente, se tomaron disposiciones específicas para lograr un equilibrio en los grupos de redacción, entre países en desarrollo y desarrollados, así como un equilibrio de género. A pesar de que se realizaron esfuerzos para asegurar una participación equilibrada de todos los grupos de partes interesadas, diversos factores, como la disponibilidad de recursos y la necesidad de manejar el idioma inglés, restringieron el logro del equilibrio completo y equitativo de las partes interesadas”⁷⁴.

La Norma ISO 26000, pretende ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible. Tiene como propósito fomentar que las organizaciones vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su

⁷⁴ Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, pág. 03. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

responsabilidad social. Se pretende promover un entendimiento común en el campo de la responsabilidad social y complementar otros instrumentos e iniciativas relacionados con la responsabilidad social, sin reemplazarlos⁷⁵.

Esta Norma tiene como propósito proporcionar orientación a las organizaciones sobre responsabilidad social y puede utilizarse como parte de las actividades de la política pública. Sin embargo, para los propósitos del Acuerdo de Marrakech, que establece la Organización Mundial del Comercio (OMC), no se pretende que sea interpretada como una “Norma Internacional”, “directriz” o “recomendación”, ni se pretende que proporcione ninguna base para cualquier presunción o conclusión de que una medida es coherente con las obligaciones de la Organización Mundial del Comercio. Esta Norma Internacional no pretende impedir el desarrollo de normas nacionales que sean más específicas, más exigentes o de otro tipo⁷⁶.

Uno de los temas que abarca la Norma ISO 26000, es el aspecto relacionado con la igualdad y no discriminación de género.

En cuanto a la igualdad de género y responsabilidad social, la Norma Internacional en su recuadro Nro. 02 señala que todas las sociedades asignan roles de género a hombres y mujeres. Los roles de género son comportamientos aprendidos que condicionan las actividades y responsabilidades que son percibidas como masculinas o femeninas. Estos roles de género, a veces, pueden constituir una discriminación contra la mujer, pero también contra el hombre. En todos los casos, la discriminación de género limita el potencial de los individuos, familias, comunidades y sociedades⁷⁷.

⁷⁵ Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, pág. 10. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

⁷⁶ Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, pág. 11. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

⁷⁷ Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, págs. 17 - 18. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

Se ha demostrado la existencia de un vínculo positivo entre la igualdad de género y el desarrollo económico y social, razón por la cuál la igualdad de género es uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. La promoción y la defensa de la igualdad de género en las actividades de una organización es un componente importante de la responsabilidad social⁷⁸.

Las organizaciones deberían revisar sus decisiones y actividades para eliminar sesgos de género y promover la igualdad de género. Esto incluye áreas como⁷⁹:

- la combinación de hombres y mujeres en la estructura de gobierno y en la gestión de la organización, con el objetivo de alcanzar progresivamente la paridad y eliminar las barreras por motivos de género;
- tratamiento equitativo para trabajadores hombres y mujeres en la contratación, asignación del trabajo, formación, oportunidades de ascenso, compensaciones y finalización de la relación laboral;
- igualdad de remuneración para trabajadores hombres y mujeres por un trabajo de igual valor;
- posibles impactos diferenciados en hombres y mujeres en lo que se refiere al lugar de trabajo y la salud y la seguridad de la comunidad;
- decisiones y actividades de la organización que otorguen igual atención a las necesidades de hombres y mujeres (por ejemplo, comprobación de si existe algún impacto diferenciado en hombres y mujeres derivado del desarrollo de productos o servicios específicos, o revisión de las imágenes de hombres y mujeres presentadas en cualquier comunicación o publicidad de la organización),
- beneficios para ambos, mujeres y hombres, derivados del apoyo y las contribuciones de la organización al desarrollo de la comunidad, en lo posible, con especial atención a la compensación de áreas donde cualquiera de los géneros se encuentre en desventaja.

⁷⁸ Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, pág. 18. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

⁷⁹ Ibídem.

La igualdad de género dentro del involucramiento con las partes interesadas es también un medio importante para alcanzar la igualdad de género en las actividades de la organización. Además de incluir el equilibrio entre hombres y mujeres, podría ser útil para las organizaciones acudir a expertos, para buscar pericia cuando se abordan asuntos de género⁸⁰.

La Norma ISO 26000, señala que la igualdad de género es el trato equitativo para mujeres y hombres, esto incluye el mismo trato o, en algunos casos, un trato que, siendo diferente, puede ser considerado equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades⁸¹.

En lo que se refiere a derechos humanos y responsabilidad social, dicha Norma contiene los aspectos siguientes:

a) En cuanto al “asunto 5”, derechos humanos: discriminación y grupos vulnerables.

La discriminación implica cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia que tiene el efecto de anular la igualdad de trato o de oportunidades, cuando esa consideración se basa en prejuicios, más que en motivos legítimos. Los motivos ilegítimos para la discriminación incluyen, entre otros, los siguientes: raza, color, género, edad, idioma, propiedad, nacionalidad o país de origen, religión, etnia o procedencia social, casta, motivos económicos, discapacidad, embarazo, pertenencia a un pueblo indígena, afiliación a un sindicato, afiliación política u opiniones políticas o de otro tipo. Entre los motivos prohibidos emergentes se incluyen el estado civil o situación familiar, las relaciones personales y el estado de salud como por ejemplo, ser portador o padecer VIH/SIDA. La prohibición de

⁸⁰ Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, pág. 18. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

⁸¹ Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, pág. 13. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

discriminar constituye uno de los principios fundamentales del derecho internacional en materia de derechos humanos⁸².

La participación e inclusión totales y efectivas de todos los grupos en la sociedad, incluidos los grupos vulnerables, ofrece y aumenta las oportunidades de todas las organizaciones y de las personas afectadas. Una organización tiene mucho que ganar si opta por un enfoque activo que asegure la igualdad de oportunidades y el respeto para todos los individuos. Los grupos que han sufrido una discriminación permanente que les ha generado desventajas arraigadas, son vulnerables a sufrir nuevas discriminaciones, por lo que las organizaciones deberían poner mayor atención en sus derechos humanos, en términos de protegerlos y respetarlos. Mientras que podría haber otros grupos vulnerables dentro de la comunidad particular en la que opera una organización⁸³.

La discriminación también puede ser indirecta. Esto ocurre cuando una disposición, criterio o práctica, aparentemente imparcial, pone a personas con un atributo singular, en desventaja, en comparación con otras personas, salvo que esa disposición, criterio o práctica se encuentre justificado objetivamente por un propósito legítimo y los medios para lograr ese propósito sean adecuados y necesarios. Una organización debería hacer un esfuerzo para asegurar que no discrimina a sus empleados, socios, clientes, partes interesadas, miembros, ni a nadie con quien tenga algún tipo de contacto o a quién pueda producir un impacto⁸⁴.

En este sentido la empresa debería asegurar el cumplimiento de políticas que favorecen la igualdad y la no discriminación de género en el ámbito laboral, es decir, que las empresas deberían brindar iguales oportunidades entre los hombres

⁸² Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, pág. 46. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

⁸³ Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, pág. 47. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

⁸⁴ *Ibídem*.

y mujeres sin efectuar distinciones, ofreciéndoles las mismas oportunidades para acceder a un puesto de trabajo.

Una organización debería examinar sus propias operaciones y las operaciones de otras partes dentro de su esfera de influencia, para determinar si existe discriminación directa o indirecta. También debería asegurar que no contribuye al ejercicio de prácticas discriminatorias a través de las relaciones ligadas a sus actividades. Si éste fuera el caso, una organización debería animar y ayudar a las demás partes en su responsabilidad de prevenir la discriminación. Si ello careciera de éxito, debería reconsiderar su relación con ese tipo de organizaciones. Podría, por ejemplo, analizar las formas típicas en las que interactúa con las mujeres, en comparación con los hombres, y considerar si las políticas y decisiones en esta sentido son objetivas o reflejan prejuicios estereotipados. Podría desear buscar el asesoramiento de organizaciones locales o internacionales con experiencia en derechos humanos. Una organización podría guiarse por las conclusiones y recomendaciones resultantes de procesos de seguimiento e investigación nacionales o internacionales⁸⁵.

En este aspecto las organizaciones deberían observar sus propias políticas de contratación es decir verificar si el proceso de incorporación de las personas a las organizaciones, está siendo transparente y proporciona igualdad de oportunidades tanto a hombres como a mujeres.

Es preciso señalar que las organizaciones deberían realizar informes a fin de obtener el porcentaje de mujeres que han sido contratadas por ellas, y poder evaluar y plantear la manera de aumentar el número de contrataciones femeninas paulatinamente, como un objetivo que las organizaciones deberían plantearse a corto, mediano y largo plazo.

⁸⁵ Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, pág. 47. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

Asimismo, las organizaciones deberían evaluar las causas que motivaron el porcentaje mínimo de contratación de mano de obra femenina. A partir de la evaluación de dicha información, se podría aumentar el porcentaje de contratación de mano de obra femenina, por ejemplo a través de la capacitación para su inserción laboral.

“Una organización debería considerar la posibilidad de facilitar a los miembros de los grupos vulnerables la toma de conciencia sobre sus derechos”⁸⁶.

La norma nos habla sobre la toma de conciencia de los derechos de los grupos vulnerables, en ese sentido, las organizaciones deberían capacitar a las mujeres en temas relacionados a sus derechos laborales, así como su derecho a ser tratadas en igualdad de oportunidades en el reclutamiento y selección de personal, así como en la contratación y durante la relación laboral.

Una organización también debería contribuir a compensar una situación de discriminación o el legado de una discriminación pasada, si fuera posible. Por ejemplo, debería esforzarse por emplear o hacer negocios con organizaciones en las que operan personas de grupos históricamente discriminados de forma negativa; en la medida de lo posible, debería apoyar los esfuerzos dirigidos a aumentar el acceso a la educación, infraestructura o servicios sociales de grupos a los que se les ha negado un acceso total⁸⁷.

De lo descrito en el párrafo precedente, podemos señalar que actualmente determinadas organizaciones cometen actos de discriminación en contra de las mujeres en el ámbito laboral, específicamente en la selección de personal. Dichas organizaciones deberían comenzar a erradicar dicho comportamiento a través de acciones que busquen eliminar paulatinamente la discriminación de género, es decir brindar las mismas oportunidades tanto a hombres como a mujeres para acceder a

⁸⁶ Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, pág. 47. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

⁸⁷ Ibídem.

un puesto de trabajo en la organización. Asimismo, la organizaciones tendrían que capacitar a la mano de obra femenina a fin de apoyar a este grupo vulnerable que a pesar de los esfuerzos realizados por el estado sigue siendo discriminado en el ámbito laboral del Perú.

“Una organización puede adoptar una visión positiva y constructiva de la diversidad entre las personas con las que interactúa. Podría considerar, no solamente los aspectos de derechos humanos, sino también las ganancias para sus propias operaciones en términos de valor añadido, a través del pleno desarrollo de los recursos y relaciones humanas que encierran múltiples facetas”⁸⁸.

Al respecto, las organizaciones que tienen políticas de igualdad y no discriminación de género, tienen un valor añadido, pues cumplen con apoyar a un grupo vulnerable que a pesar del tiempo transcurrido sigue siendo discriminado en el ámbito laboral.

Los siguientes ejemplos de grupos vulnerables se describen junto con las acciones y expectativas específicas relacionadas:

Las mujeres y las niñas constituyen la mitad de la población mundial, y sin embargo frecuentemente, se les niega el acceso a recursos y oportunidades en igualdad de condiciones con los hombres y los niños. Las mujeres tienen derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, sin sufrir discriminación, en educación, empleo y actividades económicas y sociales, así como el derecho a decidir respecto del matrimonio y temas familiares y el derecho a tomar decisiones sobre su propia salud reproductiva. Las políticas y actividades de una organización deberían guardar el debido respeto por los derechos de las mujeres y promover el tratamiento igualitario de hombres y mujeres en las esferas económica, social y política⁸⁹.

La Norma ISO 26000, nos señala que las mujeres y niñas son uno de los grupos vulnerables que existen en el mundo. En ese sentido, dicha norma señala que se les

⁸⁸ Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, pág. 48. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

⁸⁹ Ibídem.

niega las oportunidades para el acceso y permanencia en el empleo. Con esta investigación lo que se quiere es tratar de reducir esta discriminación de género en el ámbito laboral, evitando la discriminación tanto en el reclutamiento como en la selección de personal, a fin brindar a la mujeres mayores oportunidades de trabajo, de bienestar e independencia económica.

- b) El “Asunto 8” sobre derechos humanos: principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los principios y los derechos fundamentales en el trabajo se centran en los asuntos laborales. La comunidad internacional los ha adoptado como derechos humanos básicos y, como tales, se incluyen en la sección dedicada a los derechos humanos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado derechos fundamentales en el trabajo. Estos derechos incluyen: entre otros, la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación⁹⁰.

A pesar de que estos derechos están legislados en muchas jurisdicciones, una organización debería asegurarse, de manera independiente, de que aborda los siguientes aspectos:

Una organización debería confirmar que sus políticas de empleo están libres de discriminación por razón de raza, color, género, religión, nacionalidad, origen social, opinión política, edad o discapacidad. Los motivos prohibidos emergentes también incluyen el estado civil o situación familiar, las relaciones personales, el estado de salud, ser portador o padecer VIH/SIDA. Éstos están alineados con el principio general según el cual las políticas y prácticas de contratación, la remuneración, las condiciones laborales, el acceso a la formación y a la promoción, y la finalización del empleo deberían estar basadas únicamente en las exigencias del trabajo⁹¹.

⁹⁰ Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, pág. 51. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

⁹¹ *Ibidem*.

Las políticas de empleo de las organizaciones deberían estar libres de discriminación de género, deberían verificar el porcentaje de contratación masculina con relación a la contratación femenina. En ese, sentido las organizaciones deberían verificar el número de mujeres y hombres contratados anualmente por la empresa.

Asimismo, las organizaciones deberían verificar la política que manejan en torno al reclutamiento de personal, cuales son los requisitos que establece para la contratación de los empleados de su organización, y por ultimo en cuanto a la selección de personal, verificar que en cada proceso de selección de personal participen mujeres en igualdad de condiciones y oportunidades.

Las organizaciones deberían también dar los pasos necesarios para prevenir el acoso en el lugar de trabajo de la siguiente manera:

“Evaluando periódicamente el impacto de sus políticas y actividades en la promoción de la igualdad de oportunidades y la no-discriminación”⁹².

En ese sentido, las organizaciones deberían tener dentro de sus políticas, aquellas que incentiven a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por lo tanto, una empresa debería verificar que los hombres y mujeres reciban los mismos beneficios laborales contemplados en la legislación nacional. Asimismo, las organizaciones deberían evaluar trimestralmente, el impacto de sus políticas y actividades, a fin de ofrecer a los hombres y a las mujeres las mismas posibilidades de acceso a un puesto de trabajo.

Las organizaciones deberían evaluar el impacto de sus políticas y actividades, a fin de evitar cualquier abuso por parte de las personas que estarían beneficiándose con las diferencias efectuadas.

Tomando acciones positivas para proporcionar protección y permitir el ascenso a grupos vulnerables. Esto podría incluir establecer lugares de trabajo para personas con discapacidad para ayudarlos a ganarse la vida bajo condiciones adecuadas, y

⁹² Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, pág. 52. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

establecer y participar en programas que aborden asuntos, tales como la promoción del trabajo para trabajadores jóvenes y mayores, la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres, y la representación más equilibrada de las mujeres en cargos directivos⁹³.

Al respecto, podemos señalar que actualmente un porcentaje mínimo de mujeres se encuentran trabajando en cargos de jefatura y directivos en las organizaciones. En este sentido, las organizaciones deberían dar la oportunidad a las mujeres capacitadas para ocupar dichos cargos y desarrollarse como profesionales en igualdad de oportunidades.



⁹³ Guía sobre Responsabilidad Social, ISO/DIS 26000, 2009, pág. 52. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

SECCIÓN II

EL DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DEL PERÚ.

2.1 El derecho de igualdad ante la Ley contemplado en la Constitución Política del Perú.

2.1.1 Derecho a la igualdad.

El derecho a la igualdad tiene su origen en la postura liberal, por cuanto ésta propugnaba entre sus principios la igualdad entre las personas, entendida en lo que se refiere a diversos campos jurídico y político. Es decir, para el liberalismo, todos los ciudadanos son iguales ante la ley y ante el Estado⁹⁴.

Ahora bien, en lo que se refiere a antecedentes documentarios aplicados a una nación, se tiene el acta de Independencia de los Estados Unidos de América, del 4 de Julio de 1776⁹⁵.

En dicha Acta se establece que todos los hombres son creados iguales, que han sido dotados por su Creador con ciertos derechos inalienables, entre ellos los derechos a la vida, a la libertad y a la prosecución de la felicidad⁹⁶.

Otro antecedente importante lo tenemos en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (Francia, 1789), la cual en su artículo primero, estableció

⁹⁴ GUTIERREZ, Claudio, Acta de independencia de los Estados Unidos de América, Consulta: 15 de octubre de 2010. En: <En:<http://www.claudiogutierrez.com/NuevoHumanismo/independence.html>>.

⁹⁵ Ibídem.

⁹⁶ GUTIERREZ, Claudio, Acta de independencia de los Estados Unidos de América, Consulta: 15 de octubre de 2010. En: <<http://www.claudiogutierrez.com/NuevoHumanismo/independence.html>>.

que los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Las distinciones sociales sólo pueden fundarse en la utilidad común"⁹⁷.

En esta misma Declaración en su artículo cuarto se puede leer que la libertad consiste en poder hacer todo aquello que no perjudique a otro: por eso, el ejercicio de los derechos naturales de cada hombre no tiene otros límites que los que garantizan a los demás miembros de la sociedad el goce de estos mismos derechos. Tales límites sólo pueden ser determinados por la ley⁹⁸.

Y el artículo sexto de la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, señala que la ley es la expresión de la voluntad general. Todos los ciudadanos tienen el derecho de concurrir a su formación personalmente o por representantes. Ella debe ser la misma para todos, lo mismo cuando proteja, que cuando castigue. Siendo todos los ciudadanos iguales ante ella, son igualmente admisibles a todas las dignidades, cargos y empleos públicos, según su capacidad, sin otra distinción que la de su virtud o la de sus talentos⁹⁹.

Es preciso señalar que el texto constitucional vigente en el Perú encontramos una referencia explícita al derecho de igualdad. Ahí específicamente el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie podrá ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, condición económica o de cualquier otra índole¹⁰⁰.

⁹⁷ Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, *La declaración de los derechos del hombre y del ciudadano*. Consulta: 15 de octubre de 2010. En: <<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/30/pr/pr23.pdf>>.

⁹⁸ Instrumentos Internacionales, *La declaración de los derechos del hombre y del ciudadano*. Consulta: 15 de octubre de 2010. En: <<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/30/pr/pr23.pdf>>.

⁹⁹ Instrumentos Internacionales, *La declaración de los derechos del hombre y del ciudadano*. Consulta: 15 de octubre de 2010. En: <<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/30/pr/pr23.pdf>>.

¹⁰⁰ ESPINOSA – SALDAÑA BARRERA, Eloy, 2010, "Derecho a la Igualdad en el Perú: Modelo para armar, avances y retos por enfrentar. Reflexiones a la luz de la Jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional sobre el particular". En *Gaceta Jurídica. Los derechos Fundamentales, Estudios de Derechos Constitucionales desde las diversas especialidades del Derecho*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L., pág. 90.

Al abordar el tema de la igualdad desde una perspectiva constitucional, conviene empezar señalando que la conceptuamos en una doble dimensión: de un lado, como un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del estado democrático de derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar. Y de otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de discriminación¹⁰¹.

El Tribunal Constitucional, señala que la clausula de igualdad, del inciso 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, no contiene un mandato de trato igual a todos, no importando las circunstancias en las que se encuentren, sino una exigencia de trato igualitario si se encuentra en una situación análoga, y de trato desigualitario si no se está en igualdad de condiciones. Detrás de esa última exigencia, para que un trato diferenciado no resulte lesivo de la clausula de la igualdad es preciso que este se sustente en razones objetivas y razonables, quedando proscrito, por tanto, cualquier tratamiento diferenciado que solo se sustente en razones subjetivas, como el sexo de una persona, su raza, opción política, religiosa, idioma, origen, opinión condición económica o de cualquier otro índole¹⁰².

En nuestro país el Tribunal Constitucional ha enfatizado que la noción de igualdad ante la ley no se riñe con la existencia de normas diferenciadoras, a condición de que se verifique: la existencia de distintas situaciones de hecho y, por ende, la relevancia de la diferenciación, la acreditación de una finalidad específica, la existencia de razonabilidad, es decir, su admisibilidad desde la perspectiva de los preceptos, valores y principios constitucionales¹⁰³.

¹⁰¹ EGUIGUREN PRAELI, Francisco, "Principio de Igualdad y Derecho a la No Discriminación". *IUS ET VERITAS*. Lima, año 1997, número 15, pág. 63.

¹⁰² MURO ROJAS, Manuel y Federico MESINAS MONTERO, 2006, *La Constitución en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Imprenta Editorial El Búho EIRL, pág.48.

¹⁰³ GUTIERREZ CAMACHO, Walter y Juan Manuel SOSA SACIO, 2005, *La Constitución Comentada*. Lima: Imprenta Editorial El Búho EIRL, pág. 53.

El Tribunal Constitucional ha señalado que la naturaleza jurídica de la igualdad reposa en una condición o presupuesto indispensable para el ejercicio de los distintos y plurales derechos individuales. Por ende, no es un derecho autónomo, sino relacional, en otras palabras, el derecho a la igualdad “funciona en la medida en que se encuentra conectado con los restante derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales. Más precisamente, opera para asegurar el goce real, efectivo y pleno del plexo de derechos que la Constitución y las leyes reconocen y garantizan¹⁰⁴.

La igualdad constitucional puede encararse por lo tanto, desde dos perspectivas: como principio rector del ordenamiento jurídico, al que habrá que dotarlo de contenido en cada caso, siendo en este sentido una regla básica que el Estado debe garantizar y preservar, y como un derecho fundamental de la persona, es decir, exigible en forma individual, por medio del cual se confiere a todo sujeto el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y a no sufrir discriminación alguna¹⁰⁵.

2.1.2 Igualdad como principio.

Los principios generales del derecho son fórmulas normativas con valor general que constituyen la base del ordenamiento jurídico. Se encuentra invariablemente en su estructura y en ocasiones expresadas en algunas normas positivas, incluso con rango constitucional. Permiten la creación y recreación del ordenamiento legal, su cabal aplicación y comprensión, y por supuesto tienen un especial papel en la integración del sistema. Son igualmente indispensables en la investigación científico –jurídica como en la aplicación práctica¹⁰⁶.

¹⁰⁴ GUTIERREZ CAMACHO, Walter y Juan Manuel SOSA SACIO, 2005, *La Constitución Comentada*. Lima. Imprenta Editorial El Búho EIRL, pág. 48.

¹⁰⁵ GUTIERREZ CAMACHO, Walter y Juan Manuel SOSA SACIO, 2005, *La Constitución Comentada*. Lima: Imprenta Editorial El Búho EIRL, págs. 48-49.

¹⁰⁶ GUTIERREZ CAMACHO, Walter y Juan Manuel SOSA SACIO, 2005, *La Constitución Comentada*. Lima: Imprenta Editorial El Búho EIRL, pág. 50.

Según el Tribunal Constitucional el Principio de igualdad, que también es el derecho a la igualdad, es decir, a la no discriminación, contenido en el artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú, es central dentro de la Constitución y del Estado de Derecho, por esos ha dedicado esfuerzos especiales a perfilar su contenido y funcionamiento. El principio de igualdad implica un postulado o proposición con sentido y proyección normativa o deontológica, que, por tal, constituyen parte del núcleo del sistema constitucional de fundamento democrático¹⁰⁷.

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Constitucional, signada con el Expediente Nro. 0045-2004-PI/TC, señala que la igualdad es un principio que constituye el enunciado de un contenido material objetivo, que en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico nacional¹⁰⁸.

De ahí que, en la línea de precisar los alcances del principio de igualdad, el Tribunal Constitucional ha expresado que ha de considerarse: a) Como un límite para la actuación normativa, administrativa y jurisdiccional de los poderes públicos; b) Como un mecanismo de reacción jurídica frente al hipotético uso arbitrario del poder; c) Como un impedimento para el establecimiento de situaciones basadas en criterios prohibidos (discriminación atentatoria a la dignidad de la persona) y, d) Como una expresión de demanda al Estado para que proceda a remover los obstáculos políticos, sociales, económicos o culturales que restringen de hecho la igualdad de oportunidades entre los hombres¹⁰⁹.

¹⁰⁷ RUBIO CORREA, Marcial, 2010, *La Interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*. Segunda Edición. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, pág. 107.

¹⁰⁸ ESPINOSA – SALDAÑA BARRERA, Eloy, 2010, "Derecho a la igualdad en el Perú: modelo para armar, avances y retos por enfrentar. Reflexiones a la luz de la Jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional sobre el particular". En *Gaceta Jurídica. Los derechos Fundamentales: Estudios de Derechos Constitucionales desde las diversas especialidades del Derecho*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L, pág. 90.

¹⁰⁹ GUTIERREZ CAMACHO, Walter y Juan Manuel SOSA SACIO, 2005, *La Constitución Comentada*. Lima: Imprenta Editorial El Búho EIRL, pág. 51.

El principio de igualdad está orientado esencialmente a que todos tenga las mismas oportunidades hasta donde sea posible, y eso es lo que alienta al estado hacia la acción positiva, que, como decimos al desarrollarla, debe usarse con mucha medida y sólo debe usarse con mucha medida y solo cuando se compruebe su indispensable necesidad¹¹⁰.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional reconoce las dimensiones formales y materiales de la igualdad, descrita con claridad en el tercer fundamento jurídico de la Sentencia de Tribunal Constitucional, signada con el Expediente Nro. 0261-2003-AA/TC, cuando señala lo siguiente¹¹¹:

“(…) El principio de igualdad se concretiza en el plano formal mediante el deber estatal de abstenerse de la producción legal de diferencias arbitrarias o caprichosas; y en el plano material apareja la responsabilidad del cuerpo político de proveer las óptimas condiciones para que se configure una simetría de oportunidades para todos los seres humanos¹¹²”.

2.1.3 Igualdad como derecho.

Por consenso, los derechos fundamentales han de ser concebidos como atributos que corresponden a las personas y que se encuentra reconocidos y garantizados por

¹¹⁰ RUBIO CORREA, Marcial, 2010, *La Interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*. Segunda Edición. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, pág. 110.

¹¹¹ Tribunal Constitucional del Perú, 2003, *Sentencia: Exp_ 0261_2003_AA_TC, sobre Acción de Amparo interpuesta por Capeco contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. 26 de marzo. Consulta: 15 de octubre de 2010. En: <<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00261-2003-AA.html>>.

¹¹² ESPINOSA – SALDAÑA BARRERA, Eloy, 2010, “Derecho a la igualdad en el Perú: modelo para armar, avances y retos por enfrentar. Reflexiones a la luz de la Jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional sobre el particular”. En *Gaceta Jurídica. Los derechos Fundamentales, Estudios de Derechos Constitucionales desde las diversas especialidades del Derecho*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L, pág. 90.

las constituciones, los cuales concretizan las exigencias de igualdad, libertad y dignidad, de acuerdo a circunstancias históricas¹¹³.

La igualdad como derecho fundamental comporta el reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución conformante del patrimonio jurídico de una persona, derivada de su naturaleza, que consiste en ser tratada igual que los demás en relación a hechos, situación o acontecimientos coincidentes, por ende, como tal deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual y de evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias¹¹⁴.

El Tribunal Constitucional en el expediente N° 0048-2004-PI,01/04/05,P,FJ.59, señala que la igualdad como derecho fundamental está consagrada por el artículo 02 de la constitución de 1993, de acuerdo al cual: “(...) toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”. Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación¹¹⁵.

El derecho a la igualdad, en efecto, no solo se proyecta prohibiendo tratamiento diferenciados, sin base objetiva y razonable, en el contenido normativo de una fuente formal del derecho, sino también en el momento de su aplicación. Ella se ha de aplicar por igual a cuantos se encuentren en una misma situación, quedando proscritas, por tanto, diferenciadoras basadas en condiciones personales o sociales de sus destinatarios, salvo que éstas se encuentren estipuladas en la misma norma.

¹¹³ GUTIERREZ CAMACHO, Walter y Juan Manuel SOSA SACIO, 2005, *La Constitución Comentada*. Lima: Imprenta Editorial El Búho EIRL, pág. 52.

¹¹⁴ RUBIO CORREA, Marcial, 2010, *La Interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*. Segunda Edición. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, págs. 107 - 108.

¹¹⁵ MURO ROJAS, Manuel y Federico MESINAS MONTERO, 2006, *La Constitución en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Imprenta Editorial El Búho EIRL, pág. 49.

Impone, pues, una obligación a todos los órganos públicos de no aplicar la ley de una manera distinta a personas que se encuentren en casos o situaciones similares. Esta dimensión del derecho a la igualdad vincula, esencialmente, a los órganos administrativos y jurisdiccionales, los que son los llamados a aplicar las normas jurídicas¹¹⁶.

2.2 El derecho a la no discriminación contemplado en la Constitución Política del Perú.

2.2.1 El derecho a la no discriminación.

La discriminación ha asumido hoy un contenido autónomo que trasciende la mera violación del principio de igualdad, para convertirse más bien en la base de regulaciones que construyendo sobre aquel buscan prohibir todo tipo de discriminaciones, en cualquiera de sus formas, y eliminar las diferencias o acciones dirigidas contra personas o grupos sociales específicos. El artículo 2.2 del texto Constitucional reconoce, además del derecho de igualdad ante la ley, el mandato de no discriminación en cualquiera de sus formas. Así se prohíbe la discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Esta fórmula amplia del texto constitucional permite establecer que la prohibición de conductas discriminatorias se extiende a todas las formas de discriminación, con total prescindencia del modo a través del que esta es puesta en práctica¹¹⁷.

Así, resulta claro que la prohibición de discriminar se extiende tanto a las discriminaciones directas (derivadas de una desigualdad de trato no justificada)

¹¹⁶ RUBIO CORREA, Marcial, 2010, *La Interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*. Segunda Edición. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, pág. 110.

¹¹⁷ VINATEA RECOBA, Luis, 2000, "Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú". En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley, Derecho Laboral*. Volumen II. Lima, pág. 277.

como a las indirectas (medidas en apariencia neutras pero cuya ejecución afecta a un grupo social determinado)¹¹⁸.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente Nro. 00009-2007-AA/TC y 000010-AI, de fecha 29 de agosto de 2007, indico lo siguiente:

“(…) el principio de igualdad comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente discriminación, pues no proscribire todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando un trato desigual carezca de justificación objetiva y razonable (...) a efectos de determinar si en un caso concreto se está frente a una quiebra del principio – derecho a la igualdad, la doctrina constitucional ha desarrollado mecanismos para determinar cuando estamos frente a un trato desigual con base a justificaciones objetivas y razonables; o cuando frente a un trato arbitrario, caprichoso e injustificado y por tanto, discriminatorio¹¹⁹.

2.3 Los tipos de discriminación.

A nivel doctrinario y jurisprudencial se ha distinguido entre dos tipos de discriminación, la discriminación directa y la discriminación indirecta.

2.3.1 Discriminación directa.

La discriminación directa es toda diferenciación arbitraria de trato, provenga de un acto normativo o no, basada en la aplicación de un motivo prohibido. Habrá así, discriminación directa cuando una ley excluye a alguien de su campo de aplicación

¹¹⁸ VINATEA RECOBA, Luis, 2000, “Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú”. En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley, Derecho Laboral*. Volumen II. Lima, pág. 278.

¹¹⁹ BLUME MOORE, Iván, 2010, *Igualdad Salarial entre mujeres y hombres en el Perú*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L, págs. 23-24.

sin un motivo justificado o cuando un convenio colectivo establece beneficios económicos solo para los hombres y no para las mujeres¹²⁰.

Respecto a este tipo de discriminación Neves Mujica señala que “consiste en un trato desigual carente de causa objetiva y razonable¹²¹. Asimismo, señala que “(...) si se verifica el trato proscrito por el principio sin justificación, estamos ante una discriminación directa¹²²”.

2.3.2 Discriminación indirecta o de impacto adverso.

Como bien señala Balta Varillas, el concepto de impacto adverso o discriminación indirecta posee un contenido aceptado en los países que ha sido regulado o es materia de debate constante. Así, mediante la discriminación indirecta se utilizan criterios de selección legalmente válidos que, a pesar de ser aplicados por igual a todas las personas involucradas, afectan adversamente, a los miembros de un grupo social protegido mucho más que a otro y no se encuentran justificados por las necesidades del negocio¹²³.

Asimismo, el autor Luis Vinatea Recoba considera que habrá discriminación indirecta cuando en sus efectos, independientemente de la intención lesiva o no del agente, una medida aparentemente neutra termina afectando a un grupo social protegido¹²⁴.

¹²⁰ VINATEA RECOBA, Luis, 2000, “Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú”. En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley, Derecho Laboral. Volumen II*. Lima, pág. 278.

¹²¹ NEVES MUJICA, Javier, 1999, “Igualdad y discriminación: conceptos y casos”. En: Defensoría del Pueblo. *Sobre Género, Derecho y Discriminación*. Lima, pág. 123.

¹²² NEVES MUJICA, Javier, 2004, *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica, Fondo Editorial, pág. 109.

¹²³ DOLIER TORRES, Javier Ricardo y Pedro DEL CARPIO TORRES, 2006, “Los actos discriminatorios en materia laboral, análisis del principio de no discriminación en el acceso al empleo”. *Actualidad Jurídica*. Lima, tomo 154, pág. 17.

¹²⁴ VINATEA RECOBA, Luis, 2000, “Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú”. En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley, Derecho Laboral. Volumen II*. Lima, pág. 278.

De igual forma Neves Mujica, respecto de la discriminación indirecta ha señalado que esta ha sido “....concebida como el impacto adverso que producen medidas aparentemente neutras sobre un colectivo en proporción mayor sobre los demás. Se trata de decisiones que se aplican por igual a todos, pero como entre ellos hay grupos que en los hechos tiene ventajas sobre otros, ocasionan efectos diversos¹²⁵.”

2.4- Las causas de discriminación.

Entre las causas de discriminación- previstas en nuestra constitución y típicas en el constitucionalismo comparado – tenemos¹²⁶:

a.- Aquellas inherentes al ser humano, referidas a características en las que se encuentran las personas independientes de su voluntad, que son los casos de las discriminaciones por razón de origen, raza, sexo, idioma, condición económica, etc.

b.- Aquellas que se refieren a posiciones asumidas voluntariamente por las personas que, al ser atributos o manifestaciones esenciales de su personalidad, no son reprochables, sino que incluso se encuentran previstas como derechos fundamentales, ejemplo de esto sería la discriminación por motivo de credo o religión, opinión, filiación política, opción sexual, etc.

2.5.- Los elementos de la discriminación.

El artículo 1.1, a) del Convenio Nro. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, define a la discriminación “como cualquier distinción, exclusión o preferencia (fundada sobre ciertos criterios), que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación. Esta definición

¹²⁵ DOLIER TORRES, Javier Ricardo y Pedro DEL CARPIO TORRES, 2006, “Los actos discriminatorios en materia laboral, análisis del principio de no discriminación en el acceso al empleo”. *Actualidad Jurídica*. Lima, tomo 154, pág. 17.

¹²⁶ GUTIERREZ CAMACHO, Walter y Juan Manuel SOSA SACIO, 2005, *La Constitución Comentada*. Lima: Imprenta Editorial El Búho EIRL, pág. 57.

contiene tres elementos: un elemento de hecho, una distinción, exclusión o preferencia que constituye una diferencia de trato; y un criterio a la base de la diferencia de trato, y el resultado objetivo de esta diferencia de trato, que es la destrucción o la alteración de la igualdad de oportunidades y de trato. A través de esta amplia definición el Convenio ampara todas las discriminaciones que puedan afectar a la igualdad de oportunidades y de trato. Las distinciones, exclusiones o preferencias amparadas por el Convenio pueden tener su origen en la ley o en la práctica”¹²⁷.

Asimismo, Balta Barrillas, señala que “esta definición permite identificar cuando menos tres elementos esenciales en ella: (a) un acto, (b) un motivo o razón y c) un resultado”¹²⁸. En ese sentido, el Convenio Nro. 111 de la Organización Internacional del Trabajo prevé que los elementos esenciales de la discriminación en el empleo son¹²⁹:

2.5.1 Un acto.

Respecto del primer elemento esencial del concepto de discriminación. Balta Barillas, ha señalado que califica como acto discriminatorio aquellos que implican situaciones de distinción, exclusión y preferencia. En el sentido de lo expuesto, concuerdo plenamente con Balta Varillas cuando señala que “(...) ninguna de las decisiones que adopte el empleador vinculada a la relación laboral del trabajador,

¹²⁷ THOMAS C. y, Y, Hori, 2002, “Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación”. *Las Normas Internacionales del Trabajo, Un enfoque Global*, Ginebra, pág. 87.

¹²⁸ BALTA VARILLAS, José, 1995, “Que es discriminación de empleo”. *Revista Jurídica del Perú*. Lima, año XL, número 1, pág. 55.

¹²⁹ DOLIER TORRES, Javier Ricardo y Pedro DEL CARPIO TORRES, 2006, “Los actos discriminatorios en materia laboral, análisis del principio de no discriminación en el acceso al empleo”. *Actualidad Jurídica*. Lima, tomo 154, pág. 15

incluso el inicio mismo de su relación laboral, puede estar basada en uno de los motivos legalmente prohibidos¹³⁰.

Un elemento de hecho, que está referido a la existencia de una distinción, exclusión o preferencia originadas en un acto o en una omisión y que constituye la diferencia de trato. No obstante, las exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación¹³¹.

2.5.2 Un motivo.

El convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ha señalado como segundo elemento esencial de la discriminación, la existencia de un motivo o razón prohibida sobre la cual se fundamente la diferencia de tratamiento, es decir el acto discriminatorio¹³².

A través del inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, se ha establecido los motivos de discriminación señalando que toda persona tiene derecho: (...) A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole¹³³.

En otras palabras, para que exista una discriminación prohibida debe producirse un acto de distinción sobre la base de un motivo prohibido y, adicionalmente, que dicha

¹³⁰ DOLIER TORRES, Javier Ricardo y Pedro DEL CARPIO TORRES, 2006, "Los actos discriminatorios en materia laboral, análisis del principio de no discriminación en el acceso al empleo". *Actualidad Jurídica*. Lima, tomo 154, pág. 15.

¹³¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Juan Carlos CORTEZ CARCELEN, 2000, "Flexibilización del derecho laboral y discriminación por razón de sexo". En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley - Derecho Laboral*. Volumen II. Lima, pág. 149.

¹³² DOLIER TORRES, Javier Ricardo y Pedro DEL CARPIO TORRES, 2006, "Los actos discriminatorios en materia laboral, análisis del principio de no discriminación en el acceso al empleo". *Actualidad Jurídica*. Lima, tomo 154, pág. 16.

¹³³ Constitución Política del Perú, 1993, Consulta: 16 de octubre de 2010. En: <<http://www.tc.gob.pe/constitucion.pdf>>.

distinción tenga el efecto de anular la igualdad de trato o de oportunidades de empleo, es decir, una desventaja en el trabajo que surja del acto discriminatorio¹³⁴.

De nuestra perspectiva, solo pueden ser considerados como motivos o razones prohibidos a efectos del principio de no discriminación en el acceso al empleo aquellos que se encuentren expresamente previstos en nuestra legislación, como es el caso de la de la proscripción de la discriminación en virtud de la raza, el idioma, el sexo, la edad, la ascendencia nacional, el ser portador de Sida, el tener discapacidad física, mental y/o sensorial, entre otros motivos prohibidos¹³⁵.

2.5.3 Un resultado.

Finalmente, como tercer y último elemento esencial de la discriminación, el Convenio N° 111 ha previsto la existencia de un resultado, generado como consecuencia de un acto discriminador fundamentado en una razón o motivo legalmente prohibido. En tal sentido, se ha previsto que el resultado del acto discriminatorio sería la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación¹³⁶.

2.6 La discriminación de género.

Tal como señala Rocío Villanueva, si bien en el Perú y en América Latina los textos constitucionales reconocen derechos fundamentales a las mujeres, aún persisten normas discriminatorias¹³⁷. Sin embargo, a pesar de que el derecho a la igualdad se

¹³⁴ BLUME MOORE, Iván, 2010, *Igualdad Salarial entre mujeres y hombres en el Perú*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L., pág. 17.

¹³⁵ DOLIER TORRES, Javier Ricardo y Pedro DEL CARPIO TORRES, 2006, "Los actos discriminatorios en materia laboral, análisis del principio de no discriminación en el acceso al empleo". *Actualidad Jurídica*. Lima, tomo 154, pág. 16.

¹³⁶ *Ibídem*.

¹³⁷ VILLANUEVA FLORES, Rocío, 1999, "Análisis del Derecho y la perspectiva de Género". En: Defensoría del Pueblo. *Sobre Género, Derecho y Discriminación*. Lima, pág. 12.

encuentra reconocido en los textos constitucionales y en tratados internacionales suscritos por los países latinoamericanos, aún persisten normas que discriminan directa o indirectamente¹³⁸.

La aprobación de textos constitucionales que reconocen derechos fundamentales, y en particular el derecho a la igualdad, suele conllevar un proceso de reforma de aquellos códigos y leyes que contiene normas discriminatorias¹³⁹.

Lo que también se debe tener presente es que las barreras que son necesarias vencer para mejorar la condición legal de las mujeres son de tipo cultural y van más allá de la familia del Derecho en la que el sistema jurídico se ubique. Y es en este punto donde la perspectiva de género es útil para evidenciar cómo el Derecho también ha contribuido a reforzar el conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a las mujeres y a los hombres¹⁴⁰.

2.6.1 Concepto de género.

El concepto de género alude, tanto al conjunto de características y comportamientos, como a los roles, funciones y valoraciones impuestas a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por la ideología e instituciones patriarcales. Este concepto, sin embargo, no es abstracto ni universal, en tanto se concreta en cada sociedad de acuerdo a contextos espaciales y temporales, a la vez que se redefine constantemente a la luz de otras realidades como la de la clase, etnia, edad, nacionalidad, habilidad, etc. De allí que las formas en que se nos revelan los géneros en

¹³⁸ VILLANUEVA FLORES, Rocío, 1999, "Análisis del Derecho y la perspectiva de Género". En: Defensoría del Pueblo. *Sobre Género, Derecho y Discriminación*. Lima, pág. 20.

¹³⁹ VILLANUEVA FLORES, Rocío, 1999, "Análisis del Derecho y la perspectiva de Género". En: Defensoría del Pueblo. *Sobre Género, Derecho y Discriminación*. Lima, pág. 19.

¹⁴⁰ VILLANUEVA FLORES, Rocío, 1999, "Análisis del Derecho y la perspectiva de Género". En: Defensoría del Pueblo. *Sobre Género, Derecho y Discriminación*. Lima, pág. 12.

cada sociedad o grupo humano varía atendiendo a los factores de la realidad que concurra con éste¹⁴¹.

El concepto de género busca romper las explicaciones biologicistas sobre la subordinación de la mujer, y afirma que tal situación constituye una construcción social y cultural. Así, llama la atención sobre situaciones que se hacen pasar como cuestiones fácticas, biológicas o naturales, y no son más que construcciones sociales realizadas en función de diferencias biológicas. En ese sentido, puede decirse que el concepto de género alude a “las características que social y culturalmente se adscriben a hombres y mujeres a partir de las diferencias biológicas, constituyendo así lo que se conoce como género masculino y género femenino (...) alude a una realidad compleja, fundamentalmente psicosocial y simbólica, que se asienta en la variable sexo y que interactúa con esta generando actitudes, comportamientos, valores, símbolos y expectativas diversas según distintos grupos sociales¹⁴².

Los estudios de género permiten poner en evidencia que muchos de los roles y atribuciones que se reconocen como femeninos y masculinos son construcciones socioculturales. Los estudios de género han establecido que las categorías “mujer” y “varón” son productos culturales, construcciones sociales que las sociedades elaboran a fin de informar a sus miembros (mujeres y varones) sobre las formas de ser, sentir y hacer que les están asignadas, permitidas y socialmente valoradas¹⁴³.

La adecuación social de la conducta, de los espacios y de las características femeninas y masculinas permite que se creen en los hombres y en las mujeres la

¹⁴¹ FACIO, Alda y Lorena FRIDAS, 1999, *Género y Derecho*, American University, Washington College of Law, Santiago de Chile: LOM Ediciones La Morada, pág. 34.

¹⁴² ALVITES ALVITES, Elena, 2004, “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 I, número 10, pág. 321.

¹⁴³ RUIZ BRAVO LOPEZ, Patricia, 1999, “Igualdad y discriminación: conceptos y casos”. En: Defensoría del Pueblo. *Sobre Género, Derecho y Discriminación*. Lima, pág. 136.

identidad de género. La formación de dicha identidad responde a un largo proceso que se inicia en la familia, continua en la escuela y se reafirma en la comunidad, principalmente por medio de los sistemas de organización y control social, los cuales suelen responder a una lógica prescriptiva como la del derecho¹⁴⁴.

2.6.2 Sistema de género.

Cuando se refiere al sistema de género alude al conjunto de normas, pautas y valores a través de los cuales una sociedad determinada modela la manera en que la sexualidad y la procreación del conjunto social deben ser enmarcadas. Como dice Rubin: “Un sistema sexo- género es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el cual se satisfacen estas necesidades humanas transformadas. Nos referimos al sistema de género para mostrar que las relaciones de género definen no solamente la relación entre hombres y mujeres sino también el sistema social. Del mismo modo que para analizar una sociedad tomamos en consideración el sistema económico, político o religioso, es preciso tomar en consideración el sistema de género que interactúa con los otros a la vez que los retroalimenta¹⁴⁵.”

Las diversas sociedades, con las particularidades que las puedan caracterizar, muestran órdenes de género o sistemas de sexo – género que definen los patrones de masculinidad y feminidad permitidos. Uno de los aportes de los estudios de género ha sido precisamente demostrar que la manera en que se organiza y define el sistema de género tiene estrecha relación con los sistemas de organización social y de poder¹⁴⁶.

¹⁴⁴ ALVITES ALVITES, Elena, 2004, “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 I, número 10, pág. 322.

¹⁴⁵ RUIZ BRAVO LÓPEZ, Patricia, 1999, “Una aproximación al concepto de género”. En: Defensoría del Pueblo. *Sobre Género, Derecho y Discriminación*. Lima, pág. 145.

¹⁴⁶ RUIZ BRAVO LÓPEZ, Patricia, 1999, “Una aproximación al concepto de género”. En: Defensoría del Pueblo. *Sobre Género, Derecho y Discriminación*. Lima, págs. 145 -146.

Los sistemas de género son también instrumentos de clasificación social, jerarquización, dominación y poder. El género en tanto sistema de desigualdad social, alimenta y se nutre de otros sistemas discriminatorios como son los de clase, raza y etnia. Esta interrelación entre los sistemas de exclusión social y poder es un aspecto clave a considerar en el análisis social y en las propuestas políticas de cambio que se generan, pues como ha sido develado en muchos estudios sucede que algunos de los ejes de discriminación, como puede ser el de raza o género se oculta detrás de la exclusión social y de clase, dejando de lado las particularidades que la dominación étnica y de género traen consigo. Como dice Conell: “Las relaciones de género son un componente principal de la estructura social considerada como un todo, y las políticas de género se ubican entre las determinantes principales de nuestro destino colectivo”¹⁴⁷.

2.7 Los antecedentes de la legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género en el ámbito laboral del Perú.

En nuestro país, hasta la entrada en vigencia de la Ley Nro. 26513 (y con ocasión de la denuncia de los Convenios Internacionales de Trabajo Nro. 41 y 45 mediante R.L. Nro. 26726), la situación de la mujer conto con una serie de beneficios que procuraron superar la dificultades que entrañaba la función social del cuidado del hogar que hasta el momento le había sido asignada¹⁴⁸.

Por esta razón, hasta el 29 de julio de 1995 la mujer trabajadora gozó, en forma exclusiva, de ciertos beneficios, regulados por la Ley 2851, del 23 de noviembre de 1928, que consistieron no solo en la prohibición del trabajo de mujeres en ciertas condiciones consideradas riesgosas (trabajo en minas y trabajo nocturno), sino

¹⁴⁷ RUIZ BRAVO LÓPEZ, Patricia, 1999, “Una aproximación al concepto de género”. En: Defensoría del Pueblo. *Sobre Género Derecho y Discriminación*. Lima, pág. 146.

¹⁴⁸ VINATEA RECOBA, Luis, 2000, “Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú”. En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley, Derecho Laboral*. Volumen II. Lima, pág. 279.

también en el otorgamiento de ciertas ventajas en materia laboral fundadas en el sexo. Éstas eran: i) el derecho a trabajar en una jornada semanal reducida; ii) el derecho al pago de una indemnización distinta a la prevista para los varones; iii) el derecho de asiento; iv) el derecho de lactancia; v) el derecho al descanso pre y post natal; y vi) el derecho al pago de una indemnización especial para quienes fueran despedidas durante el goce del descanso pre o post natal¹⁴⁹.

Con la derogación de la norma citada en 1995 la situación cambió, quedando libres las puertas de acceso al trabajo. Sin embargo, el problema de la discriminación era ahora más alarmante, toda vez que ya no era una norma legal sino personal o real, de diferentes empleadores que preferían la mano de obra masculina, ya no por el orden legal o implicancias económicas (el trabajo de la mujer resulta más caro) sino por el solo hecho de que pensaban que las mujeres no eran capaces de desarrollar las labores de la empresa o simplemente que su contratación traería problemas de imagen a su negocio. Ello a pesar de la promulgación de la Resolución Legislativa Nro. 17697 (6 de setiembre de 1969), que ratificó el convenio de la Organización Internacional del Trabajo Nro. 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación, en el cual establecía que procedía desarrollar leyes, medidas administrativas o procedimientos para viabilizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo¹⁵⁰.

Luego de ello, se emitió la Ley N° 26772 - Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades

¹⁴⁹ VINATEA RECOBA, Luis, 2000, "Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú". En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley, Derecho Laboral*. Volumen II. Lima, págs. 279 - 280.

¹⁵⁰ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Juan Carlos CORTEZ CARCELEN, 2000, "Flexibilización del derecho laboral y discriminación por razón de sexo". En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley - Derecho Laboral*. Volumen II. Lima, pág. 45.

o de trato, la cual fue posteriormente modificada por la Ley N° 27270 – Ley contra actos de discriminación¹⁵¹.

Posteriormente, se emitió la Ley N° 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, en la cual también se consigna sólo al sub – proceso de reclutamiento dejando nuevamente de lado al sub - proceso de selección de personal, en el cual se producen la mayoría de casos de discriminación de género.

2.8 La discriminación como responsabilidad administrativa.

La prohibición de discriminación contenida en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, es el fundamento del análisis de la discriminación en el acceso de empleo, junto al inciso 1 del artículo 26 de la misma, que recoge el principio de igualdad de oportunidades en el empleo sin discriminación. Está es, sin duda, la base en la que se apoya la Ley N° 26772, norma que entre otras prohíbe la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo. Dicha ley, y luego su reglamento, establece que todo requerimiento de persona que: i) no se encuentre previsto en la ley, ii) carezca de una justificación objetiva y razonable, y iii) se encuentra basado en motivos que nuestro ordenamiento jurídico considera prohibidos, será tachado de discriminatorio¹⁵².

Así, pues, dado que al definir su ámbito de aplicación la norma incluye dentro de esta prohibición a la ofertas de empleo en general, bien puede someterse que ésta resulta aplicable no sólo a aquellas ofertas de empleo en general, bien puede sostenerse que ésta resulta aplicable no sólo a aquellas ofertas de empleo que se difundan a través de medios de comunicación escrita, sino también aquellas que se

¹⁵¹ Congreso de la República, 1997, *Ley 26772. Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. 17 de abril.* Consulta: 30 de octubre de 2010. En: <<http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/leyes/26772.htm>>.

¹⁵² VINATEA RECOBA, Luis, 2000, "Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú". En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley, Derecho Laboral*. Volumen II. Lima, pág. 281.

difundan a través de medios de comunicación radiales, audiovisuales y de cualquier tipo¹⁵³.

La Ley N° 26772, modificada por la Ley N° 27270 - Ley contra actos de discriminación, fue publicada el 17 de abril de 1997, dispuso que las ofertas de empleo y acceso a los puestos de trabajo no pueden contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato. Dicho objetivo se ha cumplido parcialmente, sin alcanzar aun el nivel de interiorización necesario de parte de los posibles empleadores en el mercado laboral actual¹⁵⁴.

Al respecto, el artículo 3 del Decreto Supremo Nro. 002-98 – Reglamento de la Ley N° 26772, señala que la prohibición en materia de discriminación establecida en el Artículo 1 de la Ley N° 26772, es aplicable a los empleadores contratantes, a los medios de formación educativa, así como a las agencias de empleo y otras que sirvan de intermediadoras en las ofertas de empleo¹⁵⁵.

El artículo 2 de la norma antes citada señala que se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que implique un trato diferenciado, basados en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole¹⁵⁶.

¹⁵³ VINATEA RECOBA, Luis, 2000, “Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú”. En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley, Derecho Laboral. Volumen II*. Lima, pág. 281.

¹⁵⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Juan Carlos CORTEZ CARCELEN, 2000, “Flexibilización del derecho laboral y discriminación por razón de sexo”. En: Defensoría del Pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la Ley - Derecho Laboral*. Volumen II. Lima, pág. 45.

¹⁵⁵ Presidencia de la República, 1998, Decreto Supremo Nro. 002-98 – Reglamento de la Ley Nro. 26772 (modificada por Ley 27270 - Ley contra actos de discriminación), 30 de enero. Consulta: 30 de mayo de 2010. En: <<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd38/Peru/DS002-98T.pdf>>.

¹⁵⁶ Congreso de la República del Perú, 2000, Ley 27270. Ley contra actos de discriminación. 12 de mayo. Consulta: 30 de mayo de 2010. En: <<http://www.congreso.gob.pe/ntley/imagenes/Leyes/27270.pdf>>.

En este sentido, el artículo 3 del Decreto Supremo Nro. 002-98 – Reglamento de la Ley N° 26772, señala que no se considera prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado¹⁵⁷.

El artículo 3 de la Ley N° 26772, modificada por la Ley N° 27270, señala que las personas naturales o jurídicas que, en el ejercicio de su actividad a través de sus funcionarios o dependientes, incurran en las conductas que impliquen discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en las ofertas de empleo, serán sancionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y cuando se refieran al acceso a centros de formación educativa, serán sancionadas por el Ministerio de Educación. La sanción administrativa será de multa no mayor de 3 Unidades Impositivas Tributarias o cierre temporal del local que no excederá de un año. En los casos antes mencionados se podrá sustituir la sanción de cierre temporal por el doble de la multa impuesta, si las consecuencias que pudieran seguir a un cierre temporal lo justifican. La sanción se aplica sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar a favor de la persona afectada"¹⁵⁸.

Como hemos indicado, la Ley N° 26772 (modificada por la Ley N° 27270), y su Reglamento prohíben a los empleadores contratantes, agencias de empleo y otras que sirvan de intermediadoras: i) utilizar criterios de ordenamiento considerados prohibidos, y ii) utilizar distintos criterios de selección ante situaciones idénticas, sin que exista una razón que lo justifique. Toda persona natural o jurídica que infrinja esta ley se verá sujeta a un procedimiento administrativo (iniciado de parte o de oficio), con independencia del proceso judicial que por indemnización de daños y perjuicios podrá iniciar todo postulante que en aplicación de requisitos o criterios

¹⁵⁷ Presidencia de la República, Decreto Supremo Nro. 002-98 – Reglamento de la Ley Nro. 26772 (modificada por Ley 27270 - *Ley contra actos de discriminación*). 30 de enero. Consulta: 30 de mayo de 2010. En: <<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd38/Peru/DS002-98T.pdf>>.

¹⁵⁸ Congreso de la República del Perú, 2000, *Ley 27270. Ley contra actos de discriminación*. 12 de Mayo. Consulta: 30 de mayo de 2010. En: <<http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Leyes/27270.pdf>>.

discriminatorios hubiese sido descalificado. Así, la norma establece dos supuestos de responsabilidad: i) la responsabilidad a nivel administrativo, que se consuma ante la sola difusión de la oferta de empleo de contenido discriminatorio, y, ii) la responsabilidad a nivel judicial, que se deriva del daño ocasionado a aquella persona que hubiese sido descalificada en aplicación de criterios discriminados¹⁵⁹.

Por tanto, actualmente solo se está tomando en cuenta al sub- proceso de reclutamiento (oferta de empleo, convocatoria) y no se ha incluido en la legislación nacional vigente al sub – proceso de selección de personal.

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

El día 16 de marzo del 2007 fue aprobada la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres - Ley N° 28983, la cual constituye una norma de desarrollo constitucional del derecho a la igualdad reconocido en el artículo 2, inciso 2° de la Constitución Política del Perú de 1993 y tiene por objetivo, establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía. Busca la erradicación de la discriminación y se orienta al logro de la plena igualdad entre mujeres y hombres¹⁶⁰.

A través de la Ley N° 28983, se ha establecido un marco constitucional para el desarrollo de políticas públicas referentes a la protección del derecho a la igualdad y no discriminación de género, aplicable a todos los poderes del Estado y en todos los

¹⁵⁹ Congreso de la República del Perú, 2000, *Ley 27270. Ley contra actos de discriminación*. 12 de mayo. Consulta: 30 de mayo de 2010. En: < <http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Leyes/27270.pdf>>.

¹⁶⁰ BERMÚDEZ VALDIVIA, Violeta, 2007, "Comentarios a la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres", *Revista JUS Legislación*. Lima: Editora Jurídica Grijley, En: <<http://www.manuelaenelcongreso.org/files/Comentarios%20LIO- Grijley%20Editores.pdf>>.

niveles de Gobierno. 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 violencia 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, garantizar el derecho a la salud, con especial énfasis en los derechos sexuales y reproductivos, la prevención del embarazo adolescente, y el derecho a la maternidad segura, garantizar 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 hombres¹⁶¹.

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 tipo de discriminación y 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. Del mismo modo, el respeto a la realidad pluricultural, multilingüe y multiétnica, promoviendo la inclusión social, la interculturalidad, el diálogo e intercambio en condiciones de equidad, democracia y enriquecimiento mutuo; así como, el reconocimiento y respeto a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas adultas y personas adultas mayores, personas con discapacidad o grupos etarios más afectados por la discriminación¹⁶².

El artículo 2 de la Ley N° 28983, señala que se entiende por discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga

¹⁶¹ BLUME MOORE, Iván, 2010, *Igualdad Salarial entre mujeres y hombres en el Perú*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L., págs. 39-40.

¹⁶² BERMÚDEZ VALDIVIA, Violeta, 2007, "Comentarios a la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres". *Revista JUS Legislación*. Lima: Editora Jurídica Grijley., En: <<http://www.manuelaenelcongreso.org/files/Comentarios%20LIO-Grijley%20Editores.pdf>>.

por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Peruano¹⁶³.

Asimismo, el inciso f) del artículo 6 de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres - Ley N° 28983, señala que el Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, en todos los sectores, adoptaran políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos: (...) inciso f) Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales¹⁶⁴.

2.10 La discriminación de género en el ámbito laboral del Perú.

2.10.1 El informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El informe de la mujer en el mercado laboral peruano, correspondiente al 2008, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el “2008

¹⁶³ Congreso de la República del Perú, 2006, Ley N° 28983. Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. 12 de marzo. Consulta: 15 de octubre de 2010. En: <http://www.mimdes.gob.pe/archivos_sites/daff/compendio/ii_normatividad_general/Ley_de_Igualdad_de_oportunidades.pdf>.

¹⁶⁴ Congreso de la República del Perú, 2006, Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. 12 de marzo. Consulta: 15 de octubre de 2010. En: <http://www.mimdes.gob.pe/archivos_sites/daff/compendio/ii_normatividad_general/Ley_de_Igualdad_de_oportunidades.pdf>.

ha representado un año con grandes cambios en la economía mundial debido a los efectos de la crisis financiera internacional, lo cual representa un desafío para los diseñadores de políticas sociales y de género”¹⁶⁵.

Señala también que “Aún no se sabe cuánto va a durar la crisis y cuál será su real magnitud”, expresando asimismo que “...sin embargo es la primera vez en 60 años, que el Producto Bruto Interno mundial decrece, apreciándose una situación similar en casi todas las naciones del mundo. Sin embargo, en el caso específico de América Latina, las economías se han visto afectadas por la crisis, pero en circunstancias diferentes a las registradas por otras regiones: un contexto de baja inflación, superávit fiscales y externos, sistemas financieros sólidos y regulados, etc, que han determinado que las economías de países como el Perú hayan visto afectadas sus economías, pero en menor magnitud que las economías de Europa y Estados Unidos”¹⁶⁶.

De otra parte nos indica que los efectos de la crisis financiera internacional podrían determinar variaciones en el nivel de empleo, especialmente, en la situación laboral de la mujer, debido a las condiciones de riesgo y vulnerabilidad en las que labora este grupo poblacional. Sin embargo el informe también especifica que, “...las estadísticas parecen indicar que la participación femenina y el capital humano se han elevado en los últimos años, al mismo tiempo se puede constatar que las condiciones del empleo de las mujeres, comparada con la de los hombres siguen siendo precarias y las brechas salariales entre hombres y mujeres persisten”¹⁶⁷.

¹⁶⁵ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 03. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁶⁶ *Ibídem*.

¹⁶⁷ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 03. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

Es interesante puntualizar que en relación a los tópicos antes mencionados el informe analiza las diferencias anotadas, desde la perspectiva laboral.

Así indica que, “...si bien se hace difícil constatar, con la información que contamos, los efectos de la crisis mundial sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo, este informe debería ser tomado como una especie de línea de base, para comparar estos indicadores con los que se obtengan en el futuro”¹⁶⁸.

El informe también nos indica que, “... los indicadores laborales en el 2008 han seguido las tendencias de los años de crecimiento para la economía peruana”, presentando la estimación de la oferta laboral de mujeres peruanas asalariadas y los factores que explican la diferencia salarial, de tal forma que pueda ser comparada con la estimada para los últimos años¹⁶⁹.

Otro aspecto que se toca es el relacionado con las características del capital humano de la Población en Edad de Trabajar (PET) femenina y la Población Económicamente Activa (PEA) y sus diferencias por área de residencia, diferenciando la educación básica y profesional de los cursos de capacitación¹⁷⁰.

El presente informe utiliza para su análisis, la información estadística de la Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condición de Vida y Pobreza del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 2008; la Encuesta de Hogares Especializada en

¹⁶⁸ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 03. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁶⁹ *Ibídem*.

¹⁷⁰ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 03. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

Niveles de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) del III trimestre del año 2008; y, el XI Censo de Población y Vivienda 2007¹⁷¹.

Este informe efectúa el análisis de las tendencias siguientes:

2.10.1.1 Las tendencias en el panorama laboral internacional.

Al respecto el informe señala que la situación laboral de la mujer en el Perú, no es ajena, a las tendencias que se encuentran en los principales indicadores laborales a nivel regional o mundial¹⁷².

Nos dice también que, “No obstante que en los últimos años muchas más mujeres se han incorporado al mercado de trabajo, las diferencias en la situación laboral de éstas y los hombres aún siguen siendo significativas”¹⁷³.

El informe de otra parte expresa que, “Las grandes tendencias mundiales sobre el empleo femenino (OIT, 2007; OIT, 2008) enfatizan que hay aspectos sobre los cuales se ha evolucionado de forma considerable en los últimos 10 años, pero al mismo tiempo hay otros sobre los que no hay mayor avance. Específicamente se encuentra que si bien hay una mayor participación de las mujeres, aún los niveles de desempleo de las mismas son relativamente elevados con respecto al observado para los hombres. Al respecto se encuentra que la diferencia en las tasas de desempleo entre los hombres y las mujeres en América Latina y el Caribe es mayor

¹⁷¹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 03. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁷² Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 05. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁷³ *Ibídem*.

(3,5 puntos porcentuales) que la que se encuentra a nivel mundial (0,4 puntos porcentuales) y en el Perú en el año 2008”¹⁷⁴.

Un dato muy importante a tener en cuenta en el referido informe, es que la brecha de desempleo de América Latina y el Caribe es tan grande que a nivel mundial sólo está por debajo de lo encontrado en Oriente Medio y África del Norte y que aún no se ha logrado revertir las tendencias del pasado, lo cual está relacionado con las condiciones laborales. Así se tiene que “...el caso de las mujeres que actualmente tienen un empleo, generalmente, están ubicadas en los sectores menos productivos de la economía y peor pagados, más riesgosos, mientras que en el caso de las que se encuentran buscando activamente un empleo, tienen menor probabilidad de encontrar un trabajo seguro que les brinde algún nivel de protección social”¹⁷⁵.

En tal sentido, la evidencia demuestra, “... que en América Latina y el Caribe la gran mayoría de mujeres trabaja en el sector servicios, donde la proporción de mujeres es más de dos veces a la proporción de mujeres con empleo vulnerable. En el caso de Perú se observa que más del 75% de las trabajadoras mujeres se ubican primero en el sector de agricultura, ganadería y pesca, segundo, en el sector servicio y tercero en la actividad de comercio al por menor, actividades con un amplio grado de informalidad. Los informes de la Organización Internacional del Trabajo, relacionados con las tendencias mundiales del empleo de las mujeres, resaltan al mismo tiempo un avance interesante de otro tipo de variables como es el caso del nivel educativo de las mujeres que se integran a la Población Económicamente Activa, el cual es mayor que en el pasado, lo mismo sucede con los años de experiencia que también se han elevado, sin embargo las condiciones de trabajo no han mejorado. En este aspecto la evidencia demuestra que en el Perú, más del 21%

¹⁷⁴ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 05. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁷⁵ *Ibídem*.

de las mujeres ocupadas tienen educación superior y que este porcentaje se ha elevado con respecto al año anterior”¹⁷⁶.

2.10.1.2 Las brechas laborales por género y raza.

En el documento en referencia, se señala que un aspecto que debe ser tomado en cuenta es que, si bien la brecha que hay en el mercado laboral entre varones y mujeres ha disminuido, este avance aún es insuficiente, no existiendo estimaciones relacionadas al tiempo que llevará a la población femenina en su conjunto conseguir condiciones similares a las de los hombres¹⁷⁷.

Asimismo, este informe señala que los estudios que se han hecho hasta ahora, se puede derivar que “...el mayor acceso a la educación de parte de las mujeres podría mejorar las condiciones de acceso al mercado de trabajo de las mujeres, sin embargo aún así, hay quienes piensan que las sociedades en su conjunto deben aceptar el nuevo papel que desempeñan las mujeres en la economía y se les debe permitir un mejor acceso al mercado de trabajo por medio de políticas laborales de parte del Estado”¹⁷⁸.

De otra parte explica que si bien las tendencias mundiales o regionales podrían esconder los cambios que hay a nivel de cada país, al presentar datos agregados, se encuentra una tendencia clara en que los lugares o países con mayor crecimiento registran menores diferencias tanto en acceso como en la condición del empleo entre hombres y mujeres, como ejemplo se pueden tomar los países de Asia

¹⁷⁶ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, págs. 05- 06. Consulta: 15 de noviembre de 2010. Disponible: En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁷⁷ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 06. Consulta: 15 de noviembre de 2010. Disponible: En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁷⁸ *Ibídem*.

Oriental (OIT, 2007; OIT, 2008). Relacionado con este tema, Calónico y Ñopo (2008) mencionan que hay una segregación jerárquica, en el que por defecto el sistema brinda mayor acceso a puestos gerenciales a los hombres y de tipo subordinado a las mujeres, lo cual es comúnmente aceptado como una norma en el mercado laboral latinoamericano. Según este último estudio, hay evidencia de que la sociedad ha asignado roles tradicionales a la mujer, los cuales no están relacionados necesariamente con una eficiente asignación de los recursos humanos¹⁷⁹.

En cuanto al caso peruano el análisis deriva que si bien la situación de la mujer ha cambiado, este cambio es aún insuficiente. “Aún cuando la participación de la mujer en el mercado laboral peruano se ha incrementado al igual que a nivel mundial, sin embargo, aún hay brechas de género muy importantes en comparación con el resto de países de América Latina (Jaramillo, 2007 et al; Ñopo, 2004). La literatura menciona que hay una alta segregación ocupacional por género y una alta brecha salarial, las cuales no han disminuido en los últimos 15 años. Dicha situación muestra aún, diferencias significativas con respecto a lo que sucedió en otros países de la región. Las diferencias en brechas salariales son tan importantes que hay una vasta literatura sobre el tema, entre éstos se encuentran Garavito (1994), Flores (1999), Felices (1996) y Ñopo (2004), en los que demuestran que el ingreso por hora de los hombres es entre 28% y 40% superior al que reciben las mujeres, encontrándose las brechas más grandes en la población con menores ingresos.”¹⁸⁰

Asimismo es importante destacar, es que Felices (1996) y Ñopo (2004), documentado por Jaramillo, encontraron que no sólo existe una alta volatilidad de salarios de las mujeres, sino que la brecha existente entre los salarios de los hombres y las mujeres tiende a aumentar en periodos de recesión y a acortarse en periodos de expansión económica. Tal comportamiento es atribuido a una mayor

¹⁷⁹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 06. Consulta: 15 de noviembre de 2010. Disponible: En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁸⁰ *Ibídem*.

variabilidad en el tiempo de los salarios de las mujeres, factor que aún está sujeto a investigación¹⁸¹.

Al respecto, aún no se encuentra literatura que diferencie si el mayor nivel de educación de las mujeres obedece a un factor que tiene que ver sólo con la Población Económicamente Activa femenina, o si por el contrario en conjunto la Población Económicamente Activa tiene mejores niveles de calificaciones¹⁸².

2.10.1.3 La Crisis Financiera Internacional, empleo y género.

En cuanto a la crisis financiera internacional, en un estudio del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, 2009), se señala que “El horizonte de recesión de los países desarrollados reducirá el crecimiento latinoamericano y, en consecuencia, provocará nuevos desafíos sociales para la región. Ante una desaceleración económica es prioritario proteger a las poblaciones más vulnerables, población que se enfrenta a factores contextuales que la hace más propensa a enfrentar situaciones adversas para su inserción social y desarrollo personal, el ejercicio de conductas que entrañan mayor exposición a eventos dañinos, o la presencia de un atributo básico compartido (edad, sexo o condición étnica) que se supone les origina riesgos o problemas comunes a través de las políticas sociales”. Las mujeres constituyen un grupo vulnerable debido a la existente “desigualdad en términos de oportunidades, derechos, acceso y control de los recursos o su diferente exposición a riesgos vinculados con el desempeño de los roles de género”. Según el análisis que viene realizando la Organización Internacional del Trabajo - OIT, “la crisis económica mundial se está agravando y los expertos prevén una prolongada recesión en los mercados laborales. A nivel mundial, después de cuatro años consecutivos de declinación, en el año 2008 el número de desempleados aumentó en 14 millones. A medida que la crisis sigue propagándose y que continúan las

¹⁸¹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 06. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁸² *Ibídem*.

pérdidas de empleos, el desempleo a escala mundial podría aumentar al menos en 38 millones para fines del año 2009¹⁸³.

Se prevé que la crisis ha de afectar mucho más el empleo de la mujer que el del hombre. Incluso fuera de los tiempos de recesión, las mujeres de muchos países estaban sujetas a tasas más elevadas de subempleo y desempleo, y eran segregadas hacia sectores laborales en los que predominaban los salarios bajos. Además, persiste una importante brecha salarial que no garantiza el principio de “igual remuneración por trabajo de igual valor”. Estas diferencias se acentúan en ciertos colectivos de mujeres, como puede ser el caso de la mujeres afrodescendientes, en donde existen importantes desigualdades; bajas tasas de participación y tipos de trabajo de menor calificación e ingresos bajos. “El Fondo de Población de Naciones Unidas advierte que las mujeres son las más afectadas por la crisis económica mundial. En tiempos de crisis, las desigualdades de género se acentúan y resulta fundamental asegurar a las mujeres los servicios sociales básicos, especialmente los de salud sexual y reproductiva.”¹⁸⁴

La revisión bibliográfica efectuada por los autores del informe del MINTRA enfatiza que “...las diferencias por sexo de las condiciones laborales y los ingresos laborales, persisten a nivel de toda la Población Económicamente Activa y por categoría ocupacional, diferencias que son evidentes a nivel nacional y mundial. Otro aspecto que también ha determinado cambios importantes en el actual contexto, es el efecto de la crisis financiera internacional que ha determinado mayores niveles de desempleo, principalmente, para el caso de las mujeres, tal como se puede ver en

¹⁸³ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 07. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁸⁴ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, págs. 7-8. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

las cifras presentadas por la Organización Internacional del Trabajo para el 2008”¹⁸⁵.

El informe señala también, que un aspecto que debe ser tomado en cuenta que, si bien la brecha que hay en el mercado laboral entre varones y mujeres ha disminuido, este avance aún es insuficiente y también que se debería pensar en el tiempo que llevará a la población femenina en su conjunto conseguir condiciones similares a las de los hombres. Por los estudios que se han hecho hasta ahora, se puede ver que el mayor acceso a la educación de parte de las mujeres podría mejorar las condiciones de acceso al mercado de trabajo de las mujeres, pero aun así, hay quienes piensan que las sociedades en su conjunto deben aceptar el nuevo papel que desempeñan las mujeres en la economía y se les debe permitir un mejor acceso al mercado de trabajo por medio de políticas laborales de parte del Estado¹⁸⁶.

Asimismo, el Informe Anual 2008, La Mujer en el Mercado Laboral Peruano, señala que en cuanto a estructura demográfica en el año 2008, del total de personas (21,04 millones) las mujeres representan el 51,7%. Además, de acuerdo a las estadísticas del Ministerio de Trabajo, la PET está concentrada en la población más joven. Así, más del 38% de la PET se concentra en la población entre 15 y 29 años. Específicamente, se tiene un 17% de jóvenes cuya edad fluctúa entre 14 y 19 años. Generalmente, esta población joven es la más vulnerable ya que no tiene las competencias laborales adecuadas, (conocimientos –saber-, habilidades –saber hacer- y actitudes –saber ser-) para una exitosa inserción laboral¹⁸⁷.

¹⁸⁵ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 8. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁸⁶ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 06. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁸⁷ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008 - La Mujer en el Campo Laboral*. Lima, pág. 16. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción de empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2008. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

A modo de ilustración se debe señalar, que la PET está compuesta por la fuerza de trabajo o Población Económicamente Activa (PEA) y la población económicamente inactiva. Es decir, la Población Económicamente Activa lo conforman las personas ocupadas o que están buscando activamente un empleo; y los que se mantienen en condición de inactividad son las amas de casa, estudiantes, jubilados, entre otros¹⁸⁸.

En el caso de la población femenina señala el informe, que en el año 2008 la PET ascendió a más de 10 millones de personas, de las cuales 7 millones pertenecieron a la Población Económicamente Activa (PEA). De ese modo, la tasa de actividad femenina fue de 65%. Del total de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina, el 95,2% correspondió a personas ocupadas. Sin embargo, llama la atención que sólo el 29,6% (aproximadamente 2 millones) de la Población Económicamente Activa femenina sea asalariada, mientras que más de dos tercios de ésta corresponde a personas no asalariadas (4,7 millones). El 4,8% restante corresponde a las mujeres económicamente activas que se encuentran desocupadas (340 159 personas)¹⁸⁹.

Asimismo el informe Anual 2008, La Mujer en el Mercado Laboral Peruano nos indica que, aunque las mujeres tengan una representación en la PET ligeramente mayor que los hombres, la tasa de actividad de ellos es mayor (82,9%, versus el 65% correspondiente a la población femenina). Esto se evidencia al observar que los hombres representan el 54,4% de la Población Económicamente Activa, mientras que las mujeres solamente alcanzan el 45,6%. Esta distribución se mantiene para el caso de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada, donde los hombres obtienen un porcentaje ligeramente mayor (54,7%). En el caso de la Población Económicamente Activa (PEA) desocupada, la proporción correspondiente a las mujeres (52,3%) es ligeramente mayor a la de los hombres (47,7%). Lo cual es

¹⁸⁸ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, Informe Anual 2008 - La Mujer en el Campo Laboral. Lima, pág. 17. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción de empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2008. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁸⁹ Ibídem.

concordante con una tasa de desempleo mayor en el caso de las mujeres con 4,8% mientras que en el caso de los hombres fue del 3,7% en el año 2008¹⁹⁰.

De otra parte se debe notar que “pese a la evolución de la participación femenina en el mercado laboral, aún se encuentra que la tasa de actividad es mayor en los hombres que en las mujeres (82,9% y 65%, respectivamente). Es decir que, hay una diferencia de 17,9 puntos porcentuales entre la tasa de participación masculina y femenina, se puede observar que estas diferencias, se deben a que persisten ciertos roles al interior de las familias, en los cuales el hombre trabaja en una actividad remunerada, mientras que más de un tercio de las mujeres desempeñan roles no remunerados y en el hogar”¹⁹¹.

Se puede apreciar, en el informe Anual 2008, La Mujer en el Mercado Laboral Peruano, que las personas ocupadas son el 54,7% de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada son hombres y el resto mujeres. Esta diferencia entre la Población Económicamente Activa masculina y femenina en términos absolutos representa a 1,4 millones de hombres, lo cual quiere decir que los hombres se encuentran más integrados al trabajo que las mujeres pese a que las mujeres en edad de trabajar son relativamente más que los hombres¹⁹².

En cuanto a la dinámica de la distribución de la PET por sexo en los últimos siete años, se observa que en promedio las mujeres representan 51%, mientras que los hombres significan 48%. Esto quiere decir que, existen más hombres que mujeres que están en condiciones para trabajar, y que estas diferencias parecen mantenerse a lo largo del tiempo, lo cual es difícil revertir en el corto plazo. Se puede apreciar

¹⁹⁰ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, Informe Anual 2008 - La Mujer en el Campo Laboral. Lima, pág. 18. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción de empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2008. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>

¹⁹¹ Ibidem.

¹⁹² Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano. Lima, pág. 18. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción de empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

también que los resultados no han variado significativamente en el último quinquenio¹⁹³.

Entre los años 2002 y 2008, la oferta de trabajo según sexo, presenta una situación inversa a la evolución de la PET por sexo, básicamente, por la mayor cantidad de mujeres inactivas que varones en esta misma condición¹⁹⁴.

La oferta laboral de las mujeres en este periodo bordea el 45% y la de los hombres el 55%, con 10 puntos de diferencia entre ambos sexos, es decir que estamos lejos de una oferta de trabajo similar por género. Lo que podría explicar esta diferencia entre la oferta de trabajo por sexo es la preferencia o decisión de las mujeres de no participar en el mercado de trabajo que representó el 35% de la PET en el año 2008¹⁹⁵.

En cuanto a la PET femenina por área de residencia, se muestra que significativamente existen más mujeres en edad de trabajar ubicadas en las áreas urbanas (69,7%) que en las áreas rurales (30,3%). Sin embargo, existe un indicador que debe ser tomado en cuenta en el análisis y es que, si bien en las zonas rurales la participación de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina es de 73,8% (lo cual es acorde con la distribución de la población total), el nivel de desempleo bordea el 0,9% frente a un 6,9% observado en las zonas urbanas, lo cual se debe a que las mujeres del sector rural apoyan con mano de

¹⁹³ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*, Lima, pág. 19. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción de empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, IV trimestre 2002. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁹⁴ *Ibidem*.

¹⁹⁵ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008 - La Mujer en el Campo Laboral*. Lima, pág. 20. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción de empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, IV trimestre 2002. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

obra en las actividades productivas familiares asociadas a la actividad agropecuaria y al comercio al por menor¹⁹⁶.

También, se debe recalcar que Lima Metropolitana concentra a una parte importante de la población total, así como también representa el centralismo administrativo y financiero del país; en general se puede decir que Lima Metropolitana representa al sector moderno de la economía y convive con zonas urbano marginales o con ejes de desarrollo local en el Norte y Sur de Lima Metropolitana¹⁹⁷.

En la tasa de actividad femenina de Lima Metropolitana se muestra una tendencia creciente –aunque con fluctuaciones- en los últimos 35 años. Así, de niveles cercanos al 35% en su tasa de participación registrados en la década de los 70s pasó a una tasa de actividad femenina superior a 50% en la presente década, aunque la tendencia es decreciente para los dos últimos años; lo cual, puede ser explicado por un mayor crecimiento económico, como el que ha experimentado nuestro país en los últimos años; por lo tanto, existe una mayor probabilidad de que la mujer no necesite participar en el mercado de trabajo, dado que el ingreso que obtienen los otros miembros del hogar cubren los requerimientos monetarios de la familia. Esta situación es concordante con el hecho de que existe un porcentaje de mujeres inactivas que se encuentran dedicadas a los quehaceres del hogar (más de 3,8 millones de mujeres a nivel nacional) y que en los últimos años no ha tenido incentivos para salir agresivamente a buscar un trabajo¹⁹⁸.

¹⁹⁶ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, Informe Anual 2008 - La Mujer en el Campo Laboral. Lima, pág. 20. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción de empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2008. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁹⁷ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 21. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

¹⁹⁸ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 22. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

Al analizar la Población Económicamente Activa (PEA) por sexo y rangos de edad para el caso peruano; se observa que la tasa de desempleo en las mujeres (4,8%) es mayor que en el caso de los hombres (3,7%). Sin embargo, al analizar por rango de edad y según sexo, en todos los rangos de edad excepto la de jóvenes de 14 a 29 años, los ocupados representan alrededor de 97% de la Población Económicamente Activa (PEA). Asimismo, según rangos de edad, la tasa de desempleo de los hombres (7,1%) como de las mujeres (9,0%) entre 14 y 29 años de edad es relativamente mayor a otros grupos de edad. Las menores tasas de desempleo para los hombres se encuentran en el rango de 30 a 45 años de edad (1,7%), cual es estadísticamente igual al rango de 46 a 55 años; en tanto que en ambos rangos de edad, las mujeres casi duplican dichas tasas de desempleo¹⁹⁹.

Lo anterior implica que si bien el mercado de trabajo se está poniendo más dinámico, son aún los jóvenes los que menos oportunidades laborales tienen. En este sentido, el Estado debe enfocar como parte de su política de empleo, acciones que permitan a los jóvenes insertarse de una forma más rápida al mercado laboral²⁰⁰.

Para el caso de Lima Metropolitana, se observa como en anteriores oportunidades que la tasa de actividad femenina presenta una tendencia negativa a medida que aumenta la edad. Así de observar, que mientras el rango de 14 a 29 años presentó una tasa de actividad del 52% en el año 2008; en el rango de 56 años a más años, este porcentaje disminuyó a 28%. Cabe precisar, en relación a los años analizados (2004 al 2008) que el comportamiento en el rango de 14 a 29 años fue similar²⁰¹.

¹⁹⁹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 23. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²⁰⁰ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 22. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²⁰¹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Campo Laboral Peruano*. Lima, pág. 23. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2008. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

En cuanto al rango de 30 a 45 años de edad en el año 2004, se presentó la tasa de actividad más alta que para el resto de años. Para el rango de 46 a 55 años, en el año 2005 se presentó la tasa más baja; al igual que en el rango de 56 años a más, debido a que muchas de ellas se retiran o jubilan del trabajo. En general, se nota un incremento del rango de edad donde se alcanzó la tasa de actividad máxima a medida que pasó el tiempo. Lo cual implica que las mujeres han estado más activas en cuanto a querer ofertar su fuerza de trabajo al mercado, sobre todo, en el año 2008; y según rangos de edad, a partir de los 45 años, en donde se presenta las mayores tasas de actividad respecto a otros años²⁰².

El año 2008, ha sido sin duda el año con mayor porcentaje de la Población Económicamente Activa que trabajan bajo la condición de empleo adecuado, lo cual también se manifiesta cuando analizamos este indicador por sexo. Así, el 54,8% de la Población Económicamente Activa (PEA) masculina y el 43,6% de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina se encuentran con empleos adecuados²⁰³.

También podemos notar que, los niveles de desempleo han caído en casi todos los rangos de edad, salvo para el segmento de 14 a 29 años de edad, el cual sufre un ligero incremento respecto al año 2007, pero en general siempre ha habido una elevada tasa de desempleo tanto para mujeres como para hombres jóvenes²⁰⁴.

Lo que sí se puede apreciar claramente es que los niveles de subempleo femenino han disminuido respecto al año 2006 en 2,2 puntos porcentuales, sobre todo, ha

²⁰² Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Campo Laboral Peruano*. Lima, pág. 23. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2008. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²⁰³ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Campo Laboral Peruano*. Lima, pág. 34. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2008. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²⁰⁴ *Ibidem*.

disminuido el subempleo por ingresos porque han mejorado los ingresos de la economía, en general, lo que de alguna forma ha redundado en el ingreso de las ocupadas²⁰⁵.

Sin embargo, el subempleo sigue siendo un problema ya que las personas subempleadas son todas aquellas que se encuentran laborando en un empleo donde sus ingresos son insuficientes para acceder a una alimentación básica, así como deseando trabajar más horas para agenciarse de un mayor ingreso, no lo pueden hacer. Respecto al tipo de subempleo, tanto para hombres como para mujeres el más importante es el subempleo por ingresos, aunque en el caso de las mujeres se observan tasas mayores de subempleo por horas que las que se observan en los hombres. Cabe destacar que, el subempleo es un problema al que enfrentan ambos sexos debido a los altos niveles registrados²⁰⁶.

Así también, la tasa de desempleo de las mujeres respecto al año 2006 no muestra un cambio importante por ser, en general, inercial o por mantenerse rígida a la baja.

En el Perú, la Población Económicamente Activa ocupada se encuentra concentrada en la categoría independiente (36,7%) y asalariado privado (30,9%). Según sexo, los hombres se concentran más en la categoría asalariado privado (38,2%), que sus pares mujeres, las cuales trabajan más como independientes (36,6%)²⁰⁷.

²⁰⁵ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Campo Laboral Peruano*. Lima, pág. 34. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2008. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²⁰⁶ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Campo Laboral Peruano*. Lima, pág. 35. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²⁰⁷ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Campo Laboral Peruano*. Lima, pág. 38. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa. Consulta: 15 de noviembre de 2011. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

Se aprecia también que, más del 50% de las mujeres trabajaría en condiciones laborales precarias (Trabajadores Familiares No Remunerados e independientes) y/o bajo la informalidad. Es decir, dicho porcentaje de mujeres no tendrían un trabajo decente y sus expectativas de desarrollo y para los hogares que sostienen no se vislumbrarían un futuro mejor debido a que generalmente tienen baja productividad y por lo tanto, bajos ingresos laborales o ninguno, como es el caso de los Trabajadores Familiares No Remunerados e independientes²⁰⁸.

En cuanto a la evolución de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada de los últimos 3 años se puede observar que hay una mayor participación laboral de las mujeres como trabajadoras independientes en los últimos tres años y una importante disminución en el grupo de mujeres que se dedican al trabajo familiar no remunerado²⁰⁹.

En cuanto a la distribución de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina ocupada por estructura de mercado según ámbito geográfico encontramos que en el área urbana el grupo más representativo es el de las mujeres que tienen una actividad independiente no profesional (37%). En segundo lugar, el 16% de las mujeres se dedica a laborar en empresas urbanas de 2 a 9 trabajadores, del sector privado; y, un tercer grupo (10,2%) trabaja para el sector público urbano²¹⁰.

En el caso del área rural, a diferencia de sus pares, un 49% de las mujeres son trabajadoras familiares no remuneradas. Luego se encuentran en orden de

²⁰⁸ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Campo Laboral Peruano*. Lima, pág. 38. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa. Consulta: 15 de noviembre de 2011. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²⁰⁹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008 - La Mujer en el Campo Laboral peruano*. Lima, pág. 39. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2008. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²¹⁰ *Ibidem*.

importancia, la actividad independiente no profesional (34%) y el trabajo en empresas de 2 a 9 trabajadores del sector privado (8,6%)²¹¹.

Es importante analizar la evolución de la participación de la Población Económicamente Activa (PEA) por sexo y rama de actividad económica. La data 2006-2008 permite observar que hay una tendencia marcada de la orientación de la Población Económicamente Activa femenina a trabajar en comercio y servicios, principalmente, en esta última actividad, que emplea aproximadamente un cuarto de esta población, porcentaje que se ha elevado en 2,5 puntos porcentuales en los últimos 3 años. Otra actividad que ha crecido de forma relativa es la rama de la industria en 1,23 puntos porcentuales. Una rama de actividad que emplea a un 22% de la Población Económicamente Activa es la actividad comercio al por menor. Mientras que la rama de la agricultura, pesca y silvicultura ha empleado menos porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina, pasando de 33% a 29%. Para el caso de los hombres no se ve una recomposición de la Población Económicamente Activa (PEA) por rama de actividad económica salvo el caso de la agricultura, donde se observa 4,4 puntos porcentuales menos a la registrada en el año 2006, al parecer se ha dado un desplazamiento de la Población Económicamente Activa (PEA) de la actividad agropecuaria a otras actividades económicas²¹².

La Población Económicamente Activa (PEA) ocupada por sexo según estructura de mercado indica que la importancia relativa del sector privado en el caso de los hombres es mayor de manera significativa para todos los tamaños de empresa con respecto al caso de las mujeres. Las categorías en las cuales las mujeres tienen una participación mayor a los hombres corresponden a los trabajadores familiares no

²¹¹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, Informe Anual 2008 - La Mujer en el Campo Laboral peruano. Lima, pág. 41. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2008. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²¹² Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, Informe Anual 2008. La Mujer en el Campo Laboral. Lima, pág. 43. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2006 – 2008. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

remunerados. A modo de contraste, en el caso de los trabajadores independientes, tanto la importancia de la categoría como de los rubros que la conforman (profesionales y no profesionales) son similares para ambos sexos²¹³.

En cuanto a la evolución de la estructura de mercado por sexo entre los años 2006 y 2008, esta no ha variado significativamente, ya que las mujeres han laborado como Trabajadores Familiares No Remunerados y en empresas privadas de 2 a 9 trabajadores, principalmente, en el periodo 2006-2008. Sin embargo, se nota una ligera disminución en la participación de las mujeres como Trabajadores Familiares No Remunerados en los años 2007 y 2008. En el caso de los hombres tampoco existen cambios importantes, ya que la han laborado como trabajadores independientes no profesionales y en empresas de 2 a 9 trabajadores, primordialmente²¹⁴.

En el caso de la composición de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina ocupada de Lima Metropolitana, para el periodo 1996-2008, las mujeres han laborado principalmente como trabajadoras independientes (34,4% en promedio) y en empresas de menos de 50 trabajadores (25,9%). En el caso de las trabajadoras independientes, dicha participación se ha reducido desde un 38,8% en el año 1996 a 29,3% en el año 2008. Mientras que, en el caso de la participación de las mujeres ocupadas en empresas de menos de 50 trabajadores se puede observar dos tramos en su participación en la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada femenina. El primer tramo, entre los años 1996 y 2001 se presentó una serie de altibajos en dicha participación que terminó en una caída final del orden de 21,8% en el año 2001 y es a partir de dicho año que, la participación de las mujeres

²¹³ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, Informe Anual 2008. Informe de la Mujer en el Mercado Laboral Peruano. Lima, pág. 42. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²¹⁴ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, Informe Anual 2008 - La Mujer en el Campo Laboral Peruano. Lima, pág. 43. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2008. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

que laboran en empresas de menos de 50 trabajadores empieza a incrementarse constantemente hasta llegar a 30,5%²¹⁵.

Otro caso interesante, es el de las trabajadoras familiares no remuneradas, donde se da un caso similar al de las trabajadoras independientes, pues a pesar de haber cierta variabilidad, en general, se da una tendencia decreciente en el periodo 1996-2008, llegando el año 2008 a representar solamente 4,5% del total²¹⁶.

La literatura que analiza el tema del empleo discriminando por sexo o por raza, encuentra que hay fuertes brechas en el ingreso y el número de horas trabajadas entre hombres y mujeres. Tal como se puede observar los hombres en promedio trabajan más horas (49 horas a la semana) a la semana que las mujeres (42 horas a la semana). Según estructura de mercado, para ambos casos el tamaño de empresa donde trabajan más horas (tanto hombres como mujeres) es en empresas de 50 y más trabajadores (54 horas a la semana), seguido de empresas de 2 y 9 trabajadores; y, 10 a 49 trabajadores (ambas con 49 horas a la semana)²¹⁷.

Se puede observar un incremento de una hora de trabajo a la semana entre 2006 y 2008. Así también, entre los años 2006 y 2007, todos los trabajadores del sector privado y público, hombres o mujeres incrementaron sus horas de trabajo en promedio. Sin embargo, en el año 2008 se ha notado una reducción de las horas de trabajo en el sector privado y público. Así también los Trabajadores Familiares No

²¹⁵ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, Informe Anual 2008. La Mujer en el Campo Laboral Peruano. Lima, pág. 44. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se proviene del Convenio MTPS – INEI. Encuesta Nacional de Hogares, III T, 1996-2001. MTPE - Encuesta de hogares Especializada en Niveles de Empleo. Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL). Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²¹⁶ Ibídem.

²¹⁷ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Informe Anual 2008 - La Mujer en el Campo Laboral Peruano*. Lima. págs. 46-47. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2008. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

Remunerados, generalmente, trabajaron menos horas a la semana al igual que los independientes profesionales entre los años 2006 y 2008²¹⁸.

En general, la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada se concentra en los grupos ocupacionales afines a las actividades económicas extractivas, servicios, comercio. Esto configura el bajo valor agregado e ingresos que poseen los trabajadores en estas actividades. Principalmente, la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada se concentra en los grupos ocupacionales de agricultores, ganaderos y pescadores (32,9%); vendedores (16,3%); y, trabajadores de los servicios (11,5%). También se puede notar que existen grupos ocupacionales donde la mujer participa menos que los varones, este es el caso de conductores (1,1%); obreros, jornaleros y otras ocupaciones (5,6%); y, artesanos y operarios (34,5%), principalmente²¹⁹.

En general, los hombres tienen ingresos semanales superiores a las mujeres, en todos los grupos ocupacionales, excepto en el grupo ocupacional de conductores (en esta ocupación, casi el 100% son hombres). Las mayores diferencias de ingresos se dan principalmente entre las familias de ocupaciones tales como gerentes, administradores y funcionarios; profesionales, técnicos y ocupaciones afines; y, mineros y canteros. Así también, se puede notar que, en cada uno de estos grupos de ocupaciones se concentran más los hombres que las mujeres²²⁰.

²¹⁸ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008 - La Mujer en el Campo Laboral Peruano*. Lima, pág. 48. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: < http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf >.

²¹⁹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Campo Laboral Peruano*. Lima, pág. 79. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²²⁰ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. Informe de la Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 80. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

Las menores diferencias en los ingresos semanales por género se encontraron fundamentalmente en las ocupaciones elementales o que requieren un menor nivel de preparación o calificación tales como trabajadores del hogar (casi el 100% son mujeres); obreros, jornaleros, y otras ocupaciones; conductores; y, agricultores, ganaderos y pescadores²²¹.

Un aspecto que es relevante cuando se analiza el mercado de trabajo de las mujeres está relacionado con el ingreso laboral que generan y con las diferencias de ingresos con respecto al obtenido por los hombres. Se puede observar que hay diferencias de ingreso significativas por sexo según estructura de mercado de trabajo²²².

En ese sentido, las brechas son mayores en las empresas privadas que requieren una mayor calificación de su personal como es el caso de las empresas de 50 a más trabajadores; y en los trabajadores independientes profesionales. Así, en promedio la diferencia supera los 500 nuevos soles para el caso de las empresas de 50 a más trabajadores y de más de 130 nuevos soles en el caso de los profesionales²²³.

En general, si bien tanto los ingresos laborales de los hombres como de las mujeres se han incrementado entre los años 2006 y 2008; también se ha incrementado la brecha de dichos ingresos en dicho periodo de tiempo. Así, en el año 2006 la brecha de ingresos entre hombres y mujeres era de 248 nuevos soles, mientras que en el

²²¹ Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2008, *Informe Anual 2008*. Informe de la Mujer en el Mercado Laboral Peruano. Lima, pág. 80. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²²² Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, 2008, *Informe Anual 2008*. Informe de la Mujer en el Mercado Laboral Peruano. Lima, pág. 82. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²²³ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008*. *La Mujer en el Campo Laboral Peruano*. Lima, pág. 82. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

año 2008 llegó a 349 nuevos soles. También se puede decir que, los ingresos de las mujeres no han evolucionado a la misma velocidad que las de los hombres²²⁴.

Según estructura de mercado y área de residencia de las mujeres, los ingresos son casi la mitad, en promedio, en el área rural en comparación con el área urbana. Las mujeres tanto del área urbana como rural ganan más trabajando en las empresas privadas. Así, una trabajadora urbana gana S/. 1,368 en las empresas privadas de 50 a más trabajadores, mientras que en el área rural recibe ingresos por S/. 732²²⁵.

Según sexo en Lima Metropolitana se puede percibir que en general los hombres reciben un ingreso mensual promedio mayor que las mujeres. Además, se observa que en el sector privado (empresa de 50 y más trabajadores) y en el sector público, ambos sexos perciben ingresos promedio mensuales por encima de mil nuevos soles mensuales, pero son los hombres quienes gozan de un estipendio promedio mayor²²⁶.

Así, entre los años 2006 y 2008, el ingreso laboral de las mujeres creció 14,4% mientras que el de los hombres fue 24,8%. Estas diferencias se podrían explicar básicamente por la brecha en la calificación que existe entre hombres y mujeres; a las actividades económicas de bajo valor agregado que principalmente realizan las mujeres, sobre todo en el área rural²²⁷.

²²⁴ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Campo Laboral Peruano*. Lima, pág. 82. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²²⁵ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008, *Informe Anual 2008. La Mujer en el Campo Laboral Peruano*. Lima, pág. 83. La información utilizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo proviene del INEI - Encuesta Nacional de Hogares, sobre Condiciones de Vida y Pobreza. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²²⁶ Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, *Informe Anual 2008, Informe de la Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 84, Lima. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

²²⁷ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Informe Anual 2008, Informe Anual 2008. Informe de la Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Lima, pág. 82. Consulta: 15 de noviembre de 2010. En: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

2.10.2 El Informe de la Defensoría del Pueblo.

El Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2010) – Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/ADM, señala que el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación constituyen la base de todos los derechos humanos. Así lo establecen las declaraciones y tratados sobre derechos humanos, en los que se reconoce la igualdad entre mujeres y hombres y se prohíbe todo tipo de discriminación basado en cualquier motivo prohibido, como el sexo. Entre ellos figura la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante, “Cedaw”, su sigla en inglés), instrumento de carácter vinculante para los Estados que la han ratificado, el cual establece, en su artículo 15°, que los Estados “reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley”²²⁸.

No obstante este reconocimiento, se ha constatado que aún existen muchas desigualdades entre hombres y mujeres que inciden en el libre desarrollo de la personalidad y en el adecuado ejercicio de sus derechos, como la educación, el trabajo, la salud y una vida libre de violencia. De ahí deriva la necesidad de adoptar medidas que tengan por finalidad la igualdad material o de hecho entre hombres y mujeres²²⁹.

Lograr este objetivo constituye una preocupación de la comunidad internacional. La Declaración del Milenio –instrumento internacional aprobado en el año 2000 por 189 Estados miembros de las Naciones Unidas– plantea en el Objetivo 3 que la promoción de igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer, y señala

²²⁸ Defensoría del Pueblo, 2010, *Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/ADM. Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima, pág. 11. Consulta: 15 de marzo de 2011.
En: <<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2011/Informe-de-Adjuntia-N-001-2011DP-ADM.pdf>>.

²²⁹ *Ibidem*.

como meta la eliminación de las desigualdades entre los géneros en todos los niveles de la enseñanza antes de que termine el 2015. Asimismo se identifican dos objetivos que se relacionan con la igualdad de oportunidades: el Objetivo N° 2, dedicado a la enseñanza primaria universal, donde se señala como meta que los niños y niñas de todo el mundo puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria en el 2015. Por su parte, el Objetivo N° 5 busca mejorar la salud materna: las metas que se proponen son reducir en tres cuartas partes la mortalidad materna entre 1990 y 2015, y lograr el acceso universal a la salud reproductiva en el 2015²³⁰.

Por ello, en el ámbito nacional se consideró necesario aprobar un marco jurídico que integre medidas para lograr la igualdad efectiva desde un tratamiento de políticas públicas que involucre a diferentes sectores del Estado. En este contexto, el 16 de marzo del 2007 se aprobó la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (en adelante, “Ley de Igualdad de Oportunidades”), la cual establece lineamientos para la elaboración de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, a fin de eliminar la discriminación por sexo²³¹.

Con relación al rol del Estado para el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades se establecen tres líneas de actuación. Por un lado, promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; luego, adoptar medidas de acción positiva encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre. La tercera línea de actuación comprende la incorporación y

²³⁰ Defensoría del Pueblo, 2010, *Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/ADM. Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima, pág. 11. Consulta: 15 de marzo de 2011.
En: <<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2011/Informe-de-Adjuntia-N-001-2011DP-ADM.pdf>>.

²³¹ *Ibidem*.

promoción del uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno²³².

Para aplicar las disposiciones de esta norma, se han previsto dos mecanismos. Por un lado, corresponde al Mimdes coordinar y vigilar la aplicación de la norma por parte de las entidades de los sectores públicos y privados en los ámbitos nacional, regional y local; por otro, la Defensoría del Pueblo, debe dar cuenta en su informe anual del seguimiento de los avances en el cumplimiento de la Ley por parte de las entidades del sector público²³³.

En esa línea, desde el año 2007, la Defensoría del Pueblo está efectuando el seguimiento del cumplimiento de esta norma, en dos niveles de gobierno, tanto en el ámbito nacional como regional. Entre los principales avances percibidos en los Gobiernos Regionales se pueden señalar: la aprobación de 15 Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la aprobación de 11 ordenanzas que aprueban la cuota de género en los Consejos de Coordinación Regional, la aprobación de 5 ordenanzas que prohíben la discriminación por sexo, la aprobación de 9 ordenanzas regionales que promueven la utilización del lenguaje inclusivo²³⁴.

Como se puede apreciar, existen más avances de tipo normativo y en materia de planificación regional, pero muy poco con relación al tema presupuestal para hacer viable el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades. Cada uno de los Gobiernos Regionales debe hacer frente al desafío de establecer un presupuesto

²³² Defensoría del Pueblo, 2010, *Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/AD. Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima, pág. 11. Consulta: 15 de marzo de 2011.
En: <<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2011/Informe-de-Adjuntia-N-001-2011DP-ADM.pdf>>.

²³³ Defensoría del Pueblo, 2010, *Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/ADM. Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima, pág. 12. Consulta: 15 de marzo de 2011.
En: <<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2011/Informe-de-Adjuntia-N-001-2011DP-ADM.pdf>>.

²³⁴ *Ibíd.*

institucional que tenga por finalidad disminuir los principales problemas que afectan a mujeres y hombres en su región, como las altas tasas de analfabetismo, mortalidad materna, violencia familiar, desempleo, entre otros. Por ello, éste es uno de los temas que la Defensoría del Pueblo ha sometido a seguimiento mediante sus Reportes sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades, con la finalidad de identificar cuáles son los principales problemas que existen para la asignación presupuestal, y la consecuente reducción de las brechas de género en las regiones²³⁵.

En ese contexto, se debe recordar que la política fiscal refleja las finalidades de un Estado y revela el interés público que se persigue, así como las prioridades y el público objetivo al que se va a favorecer. En consecuencia, la política fiscal no es neutral sino, por el contrario, responde a determinadas demandas de la población. Por ello es importante que se consideren las estadísticas oficiales, así como las características de la población para priorizar los temas a intervenir (nivel de pobreza, ámbito rural o urbano, grupos de especial protección, etc). Para ello se debe revisar la información elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y, en especial, aquella que da cuenta de las brechas de género que persisten en las regiones²³⁶.

La política fiscal se va a materializar a través del presupuesto público anual, en el cual se reflejan las prioridades de cada Gobierno, los temas que se van a atender y los sectores beneficiados. El Estado debe responder al bienestar común. Por ello, cada año prioriza los programas sociales y de lucha contra la pobreza que deben recibir más o menos recursos, o crear nuevos programas²³⁷.

²³⁵ Defensoría del Pueblo, 2010, *Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/ADM. Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima, pág. 12. Consulta: 15 de marzo de 2011.
En: <<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2011/Informe-de-Adjuntia-N-001-2011DP-ADM.pdf>>.

²³⁶ *Ibidem*.

²³⁷ Defensoría del Pueblo, 2010, *Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/ADM. Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima, pág. 12. Consulta: 15 de marzo de 2011.
En: <<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2011/Informe-de-Adjuntia-N-001-2011DP-ADM.pdf>>.

Teniendo en cuenta lo señalado, el presupuesto va a generar un impacto directo en el comportamiento de mujeres y hombres, y probablemente un impacto diferenciado por género. Sin duda, ello se debe a que hombres y mujeres participan en la economía del Estado desde roles, espacios y atributos asignados culturalmente, pero que son valorados de manera diferente como, por ejemplo, la diferente valoración social del trabajo doméstico realizado por las mujeres frente al trabajo en el ámbito público realizado por los hombres. Incluso dentro del ámbito público existe una diferente valoración del trabajo desarrollado por hombres en comparación al de las mujeres, lo cual explica la existencia de brechas salariales, como se puede observar en las cifras que se presentan más adelante²³⁸.

Considerando el presupuesto como instrumento de gestión, la supervisión de los Gobiernos Regionales se ha aplicado con la finalidad de conocer los avances y las dificultades que existen en el ámbito regional, para incorporar en cada una de las etapas del ciclo presupuestal las medidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Antes de presentar los resultados de la supervisión se hará referencia al marco normativo internacional y nacional que establece obligaciones específicas para que el Estado peruano adopte medidas en el ámbito presupuestal a efectos de promover la igualdad de oportunidades, con énfasis en la realización de los derechos de las mujeres²³⁹.

El Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2010) – Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/ADM, presenta los resultados de la supervisión defensorial del cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades por parte de los Gobiernos Regionales, con énfasis en el tema presupuestal. En esta sección se

²³⁸ Defensoría del Pueblo, 2010, *Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/ADM, Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima, pág. 13. Consulta: 15 de marzo de 2011.
En: <<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2011/Informe-de-Adjuntia-N-001-2011DP-ADM.pdf>>.

²³⁹ *Ibidem*.

presentan las principales brechas de género existentes en las regiones, así como los hallazgos identificados en cada una de las etapas del ciclo presupuestal (programación y formulación, aprobación, ejecución y evaluación) para dar cuenta del cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades²⁴⁰.

En dicho reporte la Defensoría del Pueblo señala que la relación de participación entre hombres y mujeres en el mercado laboral, es decir, a su participación en la actividad económica, ha logrado un avance en la inserción laboral femenina, aspecto que es fundamental para resaltar una mayor autonomía de las mujeres para la toma de decisiones con relación a aspectos de su vida personal y familiar. Aunque no se debe dejar de señalar que si bien se observan avances en este ámbito, aún se mantienen las brechas de género. De este modo, la participación en la actividad económica de las mujeres en edad de trabajar es de 37.7 %, en tanto que, en el caso de los hombres, la tasa es de 71.2%²⁴¹.

La Participación por género en el mercado laboral es decir su participación en la actividad económica nacional es variable por departamentos. Así tenemos que en el departamento de Tacna del cien por ciento de mujeres, 51.5% participa en la actividad económica, mientras que en el caso de los hombres esta participación llega al 72.7%. En el caso de Madre de Dios, las mujeres llegan al 46.4% y los hombres al 80.60%. En Lima, las mujeres llegan al 45.20% mientras que los hombres al 71.80%²⁴².

²⁴⁰ Defensoría del Pueblo, 2010, *Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/ADM, Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima, pág. 13. La información utilizada por la Defensoría del Pueblo, proviene de los Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Consultada: 15 de marzo de 2011.
En: <<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2011/Informe-de-Adjuntia-N-001->

²⁴¹ Defensoría del Pueblo, 2010, *Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/ADM, Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima, pág. 43. La información utilizada por la Defensoría del Pueblo, proviene de los Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Consultada: 15 de marzo de 2011.
En: <<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2011/Informe-de-Adjuntia-N-001-2011DP-ADM.pdf>>.

²⁴² *Ibidem*.

En el caso de Moquegua las mujeres participan en el mercado laboral (actividad económica) en un 45.1% y 73.6% los hombres. En Arequipa las mujeres alcanzan el 43.6% mientras que en el caso de los hombres esta participación llega al 69.3%. En Puno, las mujeres llegan al 42.8% hombres 66.7%. Asimismo, en el Callao las mujeres participan en un 41,9%, mientras que los hombres participan en un 70.40%²⁴³.

Asimismo, en el Cuzco las mujeres participan en el mercado laboral (actividad económica) en un 39.5% mientras que los hombres participan en un 69.3%. Asimismo, en Ica las mujeres participan en un 38.7% y los hombres participan en un 73.1%. Igualmente, en Ucayali las mujeres participan en un 36.8% y los hombres participan en un 72.5%. En Junín, las mujeres participan en un 36.6%, mientras que los hombres participan en un 71.6%. Igualmente, en Loreto las mujeres participan en un 35.5%, mientras que los hombres participan en un 69.9%, en San Martín las mujeres participan en un 33.4% y los hombres participan en un 78.90%²⁴⁴.

En Ayacucho, las mujeres participan en el mercado laboral (actividad económica) en un 32.6% mujeres y 66.9% hombres. De igual manera, en la Libertad las mujeres participan en un 31.1%, mientras que los hombres en un 72.1%. Por otro lado, en Tumbes las mujeres participan en un 31.1% y los hombres participan en un 73.8%.

En Lambayeque las mujeres participan en un 30.8% y los hombres en un 70.5%. Igualmente, en Huancavelica las mujeres participan en un 30.0% y los hombres en

²⁴³ Defensoría del Pueblo, 2010, *Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/ADM, Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima, pág. 43. La información utilizada por la Defensoría del Pueblo, proviene de los Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Consulta: 15 de marzo de 2011.
En: <<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2011/Informe-de-Adjuntia-N-001-2011DP-ADM.pdf>>.

²⁴⁴ *Ibídem*.

un 66.2%. En Ancash las mujeres participan en un 28.6% y los hombres en un 68.5%²⁴⁵.

Igualmente, en Pasco las mujeres participan en el mercado laboral (actividad económica) en un 27.9% mientras que los hombre participan en un 71.6%. Asimismo, tenemos el caso de Amazonas en el cual las mujeres participan en un 27.2% y los hombres participan en un 75.2%, en Apurímac las mujeres participan en un 26.7% y los hombres 62.2%. De igual manera, en Huánuco las mujeres participan en un 26.5% y los hombres en un 73.1%. Igualmente, en Piura las mujeres participan en un 25.9% y los hombres en un 70.9%, y en Cajamarca las mujeres participan en un 24.5% y los hombres en un 72.9%²⁴⁶.

La información plasmada en los párrafos anteriores, está relacionada directamente a la participación de los hombres y mujeres en el mercado laboral, es decir, a su participación en la actividad económica, las cifras dan cuenta de un avance en la inserción laboral femenina, aspecto que es fundamental para resaltar una mayor autonomía de las mujeres para la toma de decisiones con relación a aspectos de su vida personal y familiar. Aunque no se debe dejar de señalar que si bien se observan avances en este ámbito, aún se mantienen las brechas de género. De este modo, la participación en la actividad económica de las mujeres en edad de trabajar es de 37.7 %, en tanto que, en el caso de los hombres, la tasa es de 71.2%²⁴⁷.

²⁴⁵ Defensoría del Pueblo, 2010, *Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/ADM, Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima, pág. 44. La información utilizada por la Defensoría del Pueblo, proviene de los Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Consulta: 15 de marzo de 2011.
En: <<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2011/Informe-de-Adjuntia-N-001-2011DP-ADM.pdf>>.

²⁵³ *Ibídem*.

²⁴⁷ Defensoría del Pueblo, 2010, *Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/ADM, Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima, pág. 43. Consulta: 15 de marzo de 2011.
En: <<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2011/Informe-de-Adjuntia-N-001-2011DP-ADM.pdf>>.

Por otro lado, se deben destacar los departamentos con una mayor participación de mujeres en el mercado laboral (actividad económica), tales como Tacna (51.5), Madre de Dios (46.4), Lima (45.2), Moquegua (45.1), Arequipa (43.6) y Puno (42.8)²⁴⁸.

Otro aspecto a considerar es la brecha salarial entre hombres y mujeres, aunque no se ha obtenido la información desagregada por departamentos que permita identificar en qué regiones se acentúa. Así, el ingreso promedio mensual de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada urbana masculina alcanzó los S/. 1,268.4 nuevos soles, mientras que la Población Económicamente Activa (PEA) femenina es de S/. 753.5 nuevos soles. Cuando se revisa la información desagregada por rangos de edad, asimismo se advierten diferencias de género²⁴⁹.

La brecha de género se acentúa en el rango de edad de 25 a 44 años. Así, la diferencia entre hombres y mujeres es de 581 nuevos soles a favor de la Población Económicamente Activa (PEA) masculina. Por ello se considera que es importante trabajar en políticas que reduzcan las brechas de género y que permitan a las mujeres una mayor autonomía en el ámbito económico²⁵⁰.

2.10.3 Los Reportes o Memorias de Sostenibilidad de las empresas Tecnológica de Alimentos S.A. (TASA), Edegel, y Cementos Lima.

El Global Reporting Initiative (GRI) como guía para reportar Sostenibilidad fue constituido en 1997, como una iniciativa conjunta de la organización no

²⁴⁸ Defensoría del Pueblo, 2010, *Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/ADM, Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima, pág. 43. Consulta: 15 de marzo de 2011.
En: <<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2011/Informe-de-Adjuntia-N-001-2011DP-ADM.pdf>>.

²⁴⁹ Defensoría del Pueblo, 2010, *Serie de Informe de Adjuntía- Informe N° 001 -2011-DP/ADM, Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Lima, pág. 45. Consulta: 15 de marzo de 2011.
En: <<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2011/Informe-de-Adjuntia-N-001-2011DP-ADM.pdf>>.

²⁵⁰ *Ibidem*

gubernamental estadounidense CERES (Coalición de economías responsables del medio ambiente) y el PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente), con el objetivo de fomentar la calidad, el rigor y la utilidad de las memorias de Sostenibilidad²⁵¹.

El Global Reporting Initiative (GRI) es una guía de uso voluntario para organizaciones que quieran informar sobre aspectos económicos, ambientales y sociales de sus actividades, productos y servicios. El objetivo de la guía es apoyar a las organizaciones y a las partes interesadas a que comprendan la contribución que significa la elaboración de estos reportes para el Desarrollo Sostenible²⁵².

Según lo expresado por el Global Reporting Initiative Portal (2007), el GRI tiene como visión "...que el reporte de los temas económicos, ambientales y sociales de las compañías sea algo tan rutinario como publicar su información financiera"²⁵³.

La elaboración de memorias de sostenibilidad en todo el mundo es una tarea a largo plazo, ya que es un campo nuevo comparado a los informes financieros que tienen medio siglo de uso; sin embargo, un reporte de Sostenibilidad da información mucho más profunda sobre la gestión de las organizaciones bajo tres frentes: económico, ambiental y social²⁵⁴.

²⁵¹ LINARES ROMERO, Mildred y Yenue ARIAS ALOSILLA, 2008, *Desarrollo de un reporte de Sostenibilidad basado en la Metodología del Global Reporting Initiative (GRI) aplicado a la Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica*. Tesis de Licenciatura en Ciencias e Ingeniería con mención Ingeniera Industrial. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias e Ingeniería, pág. 27.

²⁵² *Ibídem*.

²⁵³ LINARES ROMERO, Mildred y Yenue ARIAS ALOSILLA, 2008, *Desarrollo de un reporte de Sostenibilidad basado en la Metodología del Global Reporting Initiative (GRI) aplicado a la Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica*. Tesis de Licenciatura en Ciencias e Ingeniería con mención Ingeniera Industrial. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias e Ingeniería, pág. 27.

²⁵⁴ LINARES ROMERO, Mildred y Yenue ARIAS ALOSILLA, 2008, *Desarrollo de un reporte de Sostenibilidad basado en la Metodología del Global Reporting Initiative (GRI) aplicado a la Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica*. Tesis de Licenciatura en Ciencias e Ingeniería con mención Ingeniera Industrial. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias e Ingeniería, pág. 27-28.

La Guía cuenta con indicadores relacionados a los aspectos económicos, ambientales y sociales, los cuales hacen que las organizaciones tengan una base sobre la cual puedan evaluarse y realizar auditorías. El objetivo es encontrar oportunidades de mejora que se puedan implementar, desarrollando una organización más responsable, la cual encontrará, en muchos casos, que es responsabilidad no necesariamente implica un gasto sino un ahorro²⁵⁵.

De acuerdo a lo expresado por el Global Reporting Initiative, la elaboración de una memoria de Sostenibilidad comprende la medición, divulgación y rendición de cuentas frente a grupos de interés -internos y externos- en relación con el desempeño de la organización respecto al objetivo del Desarrollo Sostenible²⁵⁶.

El reportar Sostenibilidad provee de muchas ventajas a las organizaciones que benefician a las diferentes áreas del negocio de una organización y genera, a la vez, ventajas competitivas en el mercado en el que se desarrolla²⁵⁷. Algunos beneficios son puramente financieros, como se refleja en el ahorro en costos y en tiempo, a corto y largo plazo, mientras otros corresponden a la satisfacción del cliente o de los empleados de la organización²⁵⁸.

²⁵⁵ LINARES ROMERO, Mildred y Yenue ARIAS ALOSILLA, 2008, *Desarrollo de un reporte de Sostenibilidad basado en la Metodología del Global Reporting Initiative (GRI) aplicado a la Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica*. Tesis de Licenciatura en Ciencias e Ingeniería con mención Ingeniera Industrial. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias e Ingeniería, pág. 28.

²⁵⁶ *Ibídem*.

²⁵⁷ LINARES ROMERO, Mildred y Yenue ARIAS ALOSILLA, 2008, *Desarrollo de un reporte de Sostenibilidad basado en la Metodología del Global Reporting Initiative (GRI) aplicado a la Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica*. Tesis de Licenciatura en Ciencias e Ingeniería con mención Ingeniera Industrial. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias e Ingeniería, pág. 28.

²⁵⁸ LINARES ROMERO, Mildred y Yenue ARIAS ALOSILLA, 2008, *Desarrollo de un reporte de Sostenibilidad basado en la Metodología del Global Reporting Initiative (GRI) aplicado a la Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica*. Tesis de Licenciatura en Ciencias e Ingeniería con mención Ingeniera Industrial. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias e Ingeniería, pág. 28.

De acuerdo a lo señalado en párrafos anteriores, se puede interpretar que una memoria o reporte de sostenibilidad brinda a los grupos de interés la información de las gestiones sociales, económicas y de medio ambiente de las organizaciones.

Al respecto, a través de las memorias de sostenibilidad de diversas empresas nacionales, se ha podido observar que en la realidad existiría discriminación de género y para acreditar lo afirmado se presentan los reportes de sostenibilidad siguientes:

En el Reporte de Sostenibilidad de la empresa Tecnológica de Alimentos S.A. (TASA), se puede verificar que su personal está conformado mayoritariamente por trabajadores hombres, lo cual se desprende de la cantidad de hombres y mujeres que laboran en dicha empresa, siendo que cuenta con el 76% de empleados hombres y un 24% de empleadas mujeres. En lo que se refiere a los obreros 86% son hombres y 14% son mujeres. En cuanto a los funcionarios, 97% son varones y sólo 3% son mujeres, y en cuanto tripulantes, 100% son hombres y 0% son mujeres²⁵⁹.

En cuanto al Reporte de Sostenibilidad de la empresa Edegel S.A.A, en dicho documento se encuentra que a diciembre de 2009, trabajan 239 personas, de los cuales 200 son hombres y 39 mujeres²⁶⁰.

En lo que se refiere al Reporte de Sostenibilidad de la empresa Cementos Lima S.A.A, correspondiente al año 2009, la empresa señala que ese año ha contado con una importante participación del personal femenino, así tenemos que en el 2008, contaban con "...con 57 damas y durante el 2009 tuvieron un equipo de 63 damas que son parte del éxito de la empresa. Sin embargo, es factible apreciar que la empresa cuenta con 30 funcionarios, de los cuales 1 es mujer y 29 son hombres,

²⁵⁹ Empresa Tasa S.A.A, 2010, *Reporte de Sostenibilidad*, pág. 56. Consulta: 15 de diciembre de 2010. En: <http://www.tasa.com.pe/images/stories/Pdfs/TASA_Resp_Soc_2010.pdf>.

²⁶⁰ Empresa Edegel, 2009, *Reporte de Sostenibilidad*, pág. 235. Consulta: 15 de diciembre de 2010. En: <http://www.edegel.com/m_memorias.htm>.

correspondiendo a la primera 3% y al segundo 97%, además tienen 130 trabajadores administrativos, de los cuales 38 son mujeres y 92 son hombres, correspondiéndoles respectivamente el 29.20% y el 70.80%, asimismo, cuenta con 107 empleados, los cuales son 24 mujeres y 83 hombres, con sus respectivos porcentajes el 22.40% y 77.60%, y por ultimo cuenta con 118 Obreros, no contando con personal femenino para estas laborales, teniendo un porcentaje femenino de 0% y masculino de 100%”²⁶¹.

A tenor de la información presentada en este capítulo se puede derivar, que existe discriminación tanto en la oferta como en la selección de personal efectuado por las organizaciones.



²⁶¹ Empresa Cementos Lima S.A., 2009, *Reporte de Sostenibilidad*, págs. 35 -36. Consulta: 15 de septiembre de 2010. En: <<http://www.cementoslima.com.pe/reportes/REPORTESOSTENIBILIDADESPANOL.pdf?cod=693&cat=20&http://www.cementoslima.com.pe/&showauxmenu=0>>.

SECCIÓN III

PROPUESTAS LEGISLATIVAS Y MECANISMOS EFICIENTES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD SOBRE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

3.1 La inclusión de la selección de personal en la Legislación Nacional.

3.1.1 El proceso de incorporación de las personas a las organizaciones.

El proceso de incorporación de personas a las organizaciones representa la ruta que conduce al ingreso en la organización. Es la puerta de entrada que se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las personas que busca una organización²⁶².

Es preciso señalar que el proceso de incorporación de las personas a las organizaciones es un medio para satisfacer las necesidades de la organización a largo plazo. La acción está macroorientada porque va más allá de cada puesto e involucra a la organización entera. El modelo es incremental porque busca la mejora continua del capital humano y agregar nuevos valores a los activos intangibles de la organización por medio de la inclusión de nuevos talentos. De ahí, que se persiga el cambio por medio de la creatividad y la innovación, que se introducen en la organización por medio de los nuevos valores humanos. Hace hincapié en la eficacia, porque al incorporar personas, busca adquirir nuevas habilidades y competencias que le permitan a la organización realizar su misión y alcanzar sus objetivos globales en un mundo en transformación²⁶³.

²⁶² CHIAVENATO, Idalberto, 2009, *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Elseveir Editora Ltda., pág. 102.

²⁶³ CHIAVENATO, Idalberto, 2009, *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Elseveir Editora Ltda., pág. 103.

3.1.1.1 El Reclutamiento.

Las organizaciones escogen a las personas que desean tener como colaboradores y las personas escogen a las organizaciones donde quieren trabajar y aplicar sus esfuerzos y competencias. Se trata de una elección recíproca que depende de innumerables factores y circunstancias. Sin embargo, para que esa relación sea posible es necesario que las organizaciones comuniquen y divulguen sus oportunidades de trabajo a efecto de que las personas las localicen y puedan iniciar una relación. Éste es el papel del reclutamiento: divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que desea. Por medio del reclutamiento, la organización envía una señal de oportunidades de empleo a determinados candidatos que forman parte del mercado de Recursos humanos. El reclutamiento funciona como un puente entre el mercado de trabajo²⁶⁴ y el mercado de Recursos Humanos²⁶⁵.

“El autor Idalberto Chiavenato señala que el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar²⁶⁶”.

²⁶⁴ “El mercado de trabajo: se compone por las ofertas de oportunidades de trabajo que ofrecen las distintas organizaciones. Toda organización constituye parte integrante de un mercado de trabajo”. CHIAVENATO, Idalberto, 2009, *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Elseveir Editora Ltda., pág. 106.

²⁶⁵ “El Mercado de Recursos Humanos: se refiere al contingente de personas que están dispuestas a trabajar, o que trabajan pero están dispuestas a buscar otro empleo. El mercado de Recursos Humanos lo constituyen personas que ofrecen habilidades, conocimientos y destrezas”. CHIAVENATO, Idalberto, 2009, *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Elseveir Editora Ltda., pág. 112.

²⁶⁶ CHIAVENATO, Idalberto, 2009, *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Elseveir Editora Ltda., Pág.117.

En razón de su aplicación, el reclutamiento es interno o externo. El reclutamiento interno actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o más motivadoras²⁶⁷.

Si la selección va a realizarse de forma interna, se comunicará a aquellos trabajadores que reúnan el perfil adecuado para dicho puesto de trabajo. En este caso el procedimiento más utilizado es la comunicación directa personal²⁶⁸.

El reclutamiento externo actúa en los candidatos que están en el Mercado de Recursos Humanos y, por tanto, fuera de la organización, para someterlos a su proceso de selección de personal²⁶⁹.

Si la empresa va a realizar una selección externa, debe utilizar medios de comunicación adecuados dependiendo del puesto de trabajo a cubrir y del número de candidatos que desee reclutar. Para ello puede utilizarse la prensa nacional, diarios locales, y prensa especializada en oferta y demanda de empleo. Pero actualmente la vía utilizada por las empresas es el internet. No obstante, la empresa puede utilizar cualquier otra fuente externa de selección de personal²⁷⁰.

Al respecto, podemos señalar que la legislación nacional sólo ha contemplado al reclutamiento (oferta, convocatoria) de personal como proceso en el cual se podría efectuar la discriminación contra la mujer. En ese sentido, es un gran avance para evitar la discriminación de género, sin embargo, la inclusión del reclutamiento (convocatoria, oferta) en la legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género no es suficiente para disminuir y posteriormente erradicar la

²⁶⁷ CHIAVENATO, Idalberto, 2009, *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Elseveir Editora Ltda., pág. 116.

²⁶⁸ DELGADO GONZALEZ, Susana y Belén ENA VENTURA, 2009, *Recursos Humanos*. Cuarta Edición. Ediciones Paraninfo S.A., pág. 48.

²⁶⁹ CHIAVENATO, Idalberto, 2009, *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Elseveir Editora Ltda., págs. 116-117.

²⁷⁰ DELGADO GONZALEZ, Susana y Belén ENA VENTURA, 2009, *Recursos Humanos*. Cuarta Edición. Ediciones Paraninfo S.A., pág. 48.

discriminación de género debido a que el reclutamiento es el primer sub - proceso del proceso incorporación de personas a las organizaciones.

En ese, sentido para que una persona pueda ser contratada tiene que pasar por los dos sub-procesos que son el reclutamiento y la selección de personal que conforman el proceso de incorporación de las personas a las organizaciones.

3.1.1.2. La Selección de Personal.

“La selección de personal es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado” ²⁷¹.

La selección de personal forma parte del proceso para aumentar la cantidad de personas y opera justo después del reclutamiento. Tanto éste como la selección de personal son parte de un mismo proceso: la introducción de nuevos elementos a la organización. Si bien el reclutamiento es una actividad de atracción, divulgación y comunicación y, por tanto, positiva e invitante, la selección es, por el contrario, es una actividad de elección, clasificación y decisión, y en consecuencia, una que restringe e impide²⁷².

En suma la incorporación de personal a las organizaciones, comprende dos actividades diferentes pero intrínsecamente relacionadas, el reclutamiento y la selección de Personal. En este sentido George Bohlander y Scott Snell, señalan que, “Junto con el proceso de reclutamiento, el cual está diseñado para aumentar el número de solicitantes cuyas calificaciones cumplan con los requisitos del puesto, y las necesidades de la organización, la selección es el proceso mediante el cual se reduce ese número y se elige de entre estas personas a quienes tengan las

²⁷¹ CHIAVENATO, Idalberto, 2009, *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Elseveir Editora Ltda., pág. 137.

²⁷² Ibidem.

calificaciones pertinentes para cubrir las vacantes de puestos existentes o planeados²⁷³”.

Como puede derivarse, las dos actividades son importantes, pero el proceso decisorio lo tiene la selección de personal, por cuanto tiene capacidad para restringir, sin embargo en la legislación nacional sólo se encuentra contemplado el reclutamiento de personal, omitiendo a la selección de personal. En ese sentido, dicho proceso se convierte en la actividad principal en la que se efectúa la discriminación de género, sin ningún tipo de restricciones legales.

3.1.1.3 Las técnicas y documentación que forma parte del sub- proceso de selección de personal.

3.1.1.3.1 Recepción de expedientes de candidatos.

Teniendo en consideración las especificaciones consignadas en la convocatoria, se reciben dentro de los plazos establecidos, la documentación solicitada, la cual está conformada por el currículum de los participantes y su documentación sustentatoria, así como los documentos adicionales solicitados en la referida convocatoria²⁷⁴.

3.1.1.3.2 Evaluación y calificación de los expedientes de candidatos.

En esta etapa se evalúa que el participante cumpla con los requisitos establecidos en el aviso de convocatoria. Asimismo, se verifica que el candidato cuenta con las competencias laborales (conocimientos, habilidades y actitudes), experiencia, formación y otros requisitos solicitados por la empresa de acuerdo al perfil del puesto²⁷⁵.

²⁷³ BOHLANDER, George y Snell SCOTT, 2008, *Administración de Recursos Humanos*. Décimo Cuarta Edición. México: CENGAGE Learning, pág. 244.

3.1.1.3.3 Entrevista de selección de candidatos.

“La entrevista de selección es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan y en el que a una de las partes le interesa conocer lo mejor de la otra. Por un lado, el entrevistador o quien toma la decisión y, por otro, el entrevistado o candidato”.²⁷⁶

Existen distintas clases de entrevistas tenemos la entrevista totalmente estandarizada, la entrevista estandarizada, la entrevista dirigida y la entrevista no dirigida²⁷⁷.

3.1.1.3.4 Administración de pruebas de selección de candidatos.

“Las pruebas a que son sometidos los candidatos a un puesto de trabajo son las siguientes: Las pruebas de conocimiento, habilidades o de capacidades²⁷⁸, las pruebas psicológicas²⁷⁹ y las pruebas de personalidad”²⁸⁰.

²⁷⁶ CHIAVENATO, Idalberto, 2009, *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Elseveir Editora Ltda., pág. 149.

²⁷⁷ “El autor Chiaveanto señala que la *entrevista totalmente estandarizada*: es aquella que es estructurada y con una ruta preestablecida a efecto de obtener respuestas definidas y cerradas. La *entrevista estandarizada*: es aquella en la que las preguntas están previamente elaboradas, pero que permiten una respuesta abierta, una respuesta libre por parte del candidato. La *entrevista dirigida*: es aquella que termina en el tipo de respuesta deseada, pero no especifica las preguntas, la deja a criterio de entrevistador. Se aplica para conocer ciertos conceptos personales de los candidatos, que demandan cierta libertad para que el entrevistador los capte adecuadamente. La *entrevista no dirigida*: es aquella totalmente libre y que no especifica las preguntas ni las respuestas requeridas”. CHIAVENATO, Idalberto, 2009, *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Elseveir Editora Ltda, pág. 150.

²⁷⁸ “Las *pruebas del conocimiento o capacidades*: son instrumentos para evaluar el nivel de conocimiento generales y específicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir”. CHIAVENATO, Idalberto, 2009, *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Elseveir Editora Ltda., pág. 154

²⁷⁹ “Las *pruebas psicológicas*: representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamientos en lo referente a las aptitudes de las personas”. CHIAVENATO, Idalberto, 2009, *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Elseveir Editora Ltda., pág. 155.

²⁸⁰ “Las *pruebas de personalidad*: revelan ciertos aspectos de las características superficiales de las personas, como los determinados por el carácter y los determinados por el temperamento”. CHIAVENATO, Idalberto, 2009, *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Elseveir Editora Ltda., pág.159.

3.1.1.3.5 Elaboración del cuadro de méritos del concurso.

Una vez que se hayan tomado las evaluaciones mencionadas en los párrafos precedentes se deberán elaborar el cuadro de méritos de acuerdo a los puntajes obtenidos por cada postulante.²⁸¹

3.1.1.4 La inclusión del proceso de selección de personal en la legislación sobre igualdad y no discriminación de género en el Perú.

De acuerdo a los informes oficiales, la mujer está siendo discriminada en el ámbito laboral, en consecuencia la posibilidad de obtener personal femenino capacitado se restringe, perjudicándose ya no sólo las organizaciones públicas y privadas sino el país en general. Por lo tanto, es obligación del Estado ocuparse de esta situación y observar que está ocurriendo en la práctica.

Asimismo, se puede apreciar, que la legislación nacional no se ajusta a la realidad objetiva. En efecto, sólo se ha incluido al reclutamiento, dejando de lado a la selección del personal, siendo este último el sub- proceso en el que puede ocurrir la discriminación de género.

De otro lado, es relevante señalar que la legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género, sólo protege a las personas que han sido víctimas de actos discriminatorios dentro del sub – proceso de reclutamiento de personal, hasta allí alcanza la protección que ejerce la norma sobre los derechos de igualdad y no discriminación de género, dejando un vacío legal en el cual se produce la discriminación de género. De acuerdo a los Informes efectuados por las diferentes entidades del sector público y de los Reportes de Sostenibilidad realizados por las empresas privadas, se puede observar que en la realidad objetiva existen diferencias cuantitativas entre hombres y mujeres en el mercado laboral peruano.

Considero que la legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género, debería incluir a la totalidad del proceso de incorporación de las personas a las

²⁸¹ CHIAVENATO, Idalberto, 2009, *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Elseveir Editora Ltda., pág.160.

organizaciones, es decir incluir en la legislación nacional tanto al sub – proceso de reclutamiento como al sub-proceso de selección de personal.

Al respecto, es necesario que las organizaciones tomen conciencia de la necesidad de realizar un proceso de selección mediante el cual realmente hombres y mujeres compitan en igualdad de oportunidades.

Asimismo, las organizaciones públicas y privadas deberían revisar el capital humano que posee cada organización con el fin de aumentar la mano de obra femenina y brindar a las mujeres la igualdad de oportunidades en el campo laboral peruano. Esto se puede lograr a través del cumplimiento de normas nacionales e internacionales, así como la aplicación y el cumplimiento de los estándares de responsabilidad social empresarial tales como la Norma SA8000, la Norma ISO 26000, Pacto Mundial, entre otros. En ese sentido, el tema de la igualdad y no discriminación de género es muy importante en todos los estándares de responsabilidad social empresarial antes mencionados.

No sólo es tarea de las organizaciones sino también de las consultoras que ofrecen los servicios de reclutamiento y selección de personal, las cuales deberían cumplir con incluir a las mujeres dentro del sub- proceso de selección de personal.

Es de vital importancia que las mujeres puedan ingresar al mercado laboral en el Perú, pero se requiere la eliminación de ciertas barreras sociales y legales, éstas últimas serán erradicadas con la inclusión de la selección de personal en la actual legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género.

3.2 La innovación y la exigencia de nuevos documentos en la Inspección Laboral.

3.2.1 La Inspección Laboral como mecanismo de protección del derecho de igualdad y no discriminación de los trabajadores.

La inspección del trabajo constituye una función pública, una responsabilidad del estado. Así, el Estado asume el deber de fomentar el empleo a través de la promoción de condiciones para el progreso social y económico, las cuales debe

materializar no solo con la creación de normas que regulen la relación de dependencia propia del contrato de trabajo sino, incluso, con su participación como garante del cumplimiento de dichas normas por medio de la implementación de políticas de fiscalización del trabajo²⁸².

“La inspección de trabajo tiene dentro de sus finalidades principales: vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral”²⁸³.

En nuestro país, el artículo 58 de la Constitución Política del Perú señala que la iniciativa privada es libre y se ejerce en una economía social de mercado²⁸⁴. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura. Asimismo, el artículo 22 de la Constitución señala que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona²⁸⁵.

Asimismo, el Convenio Nro. 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - ratificado por el Perú mediante la Resolución Legislativa Nro. 13284, con fecha de registro 1 de febrero de 1960²⁸⁶, señala que el Estado se obliga a mantener un Sistema de inspección del Trabajo a efectos de velar por el cumplimiento de las

²⁸² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Fernando RODRÍGUEZ GARCÍA, 2009, *Etapas, Derechos y Obligaciones en la Inspección Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica, pág. 9.

²⁸³ CASTILLO GUZMÁN, Jorge, Jaime ABAL ABARCA y Susana SÁNCHEZ EDWARDS, 2007, *Compendio de Derecho Individual del Trabajo*. Cuarta Edición. Lima: Estudio Caballero Bustamante, pág. 461.

²⁸⁴ REVILLA PULCHA, Arquímedes, 1999, *Lecciones sobre la Constitución Política del Perú de 1993*. Arequipa, pág. 46.

²⁸⁵ REVILLA PULCHA, Arquímedes, 1999, *Lecciones sobre la Constitución Política del Perú de 1993*. Arequipa, pág. 128.

²⁸⁶ Organización Internacional del Trabajo, 1950, *Convenio Nro. 81. Convenio Sobre la Inspección de Trabajo en la industria y el comercio*. Consulta: 16 de enero de 2011.
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312226:>.

disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene, bienestar, empleo de menor y demás disposiciones afines, en la medida que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones²⁸⁷.

“Adicionalmente a la constitución de 1993 y al Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, nuestro sistema de inspección del trabajo se encuentra regulado por la Ley Nro. 28806, Ley General de Inspección del trabajo, y su reglamento, el Decreto Supremo Nro. 019-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo Nro. 019-2007-TR”²⁸⁸.

El inciso 31.3 del artículo 31° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, contempla como infracción muy grave en materia de empleo y colocación: la publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, o de cualquiera otra índole.

Esta norma establece sanciones por tales actos y faculta a la Dirección de Inspección Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima y Callao, y a las Direcciones de Prevención y Solución de Conflictos de las Direcciones de Trabajo o Promoción del Empleo investigar y sancionar dichas conductas²⁸⁹.

²⁸⁷ *Ibídem*.

²⁸⁸ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2006, *Ley 28806. Ley General de Inspección del Trabajo*. 19 de Julio. Consulta: 22 de diciembre de 2010. <www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/LEY28806.pdf>.

²⁸⁹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2006, *Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*. Consulta: 29 de octubre de 2010. <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_019_2006_TR.pdf>.

3.2.2 La documentación que el Inspector de trabajo esta facultado a solicitar en la Inspección Laboral en la Legislación Nacional vigente.

La documentación que el inspector de trabajo está facultado a solicitar en la inspección laboral es la siguiente: Libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del Seguro Social; planillas y boletas de pago de remuneraciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales; declaración jurada del Impuesto a la Renta y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección, obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo así como requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas que se designen al efecto²⁹⁰.

3.2.3 Los nuevos documentos que los Inspectores de Trabajo estarían facultados para solicitar en la Inspección Laboral.

Considero que sería necesario que los inspectores de trabajo estén facultados para solicitar y revisar los documentos relacionados con el reclutamiento y selección de personal, por lo tanto, dichos términos deberían estar expresamente contemplados, en el literal 3.3, del inciso 3 del Artículo 5 de la Ley Nro. 28806 - Ley de Inspección del Trabajo, la cual faculta a los inspectores a solicitar y revisar una serie de documentos que evidencien que el empleador está cumpliendo con los deberes impuestos en la legislación laboral vigente.

En este caso la incorporación de los documentos que se mencionan en el párrafo precedente, facultaría a los inspectores de trabajo a revisar la documentación siguiente: el aviso de convocatoria, el expediente del candidato, el informe de calificación del expediente del candidato de acuerdo al perfil señalado en la convocatoria, las pruebas de conocimiento, psicológicas y de personalidad

²⁹⁰ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2006, *Ley Nro. 28806. Ley General de Inspección del Trabajo*. 19 de Julio. Consulta: 29 de octubre de 2010. Disponible en: <www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/LEY28806.pdf>.

administradas al candidato y sus respectivos resultados, la entrevista de selección y el cuadro de méritos del concurso. Así los inspectores podrán evaluar a los dos sub - procesos de reclutamiento y la selección de personal y verificar si efectivamente se está cumpliendo con el derecho a la igualdad y la no discriminación de género.

De encontrar indicios de discriminación en los sub - procesos de convocatoria y selección de personal, los inspectores podrán dar una llamada de atención o imponer una multa a las organizaciones, dependiendo del grado del incumplimiento de la legislación laboral vigente.

3.3 La responsabilidad social como mecanismo para complementar y mejorar el cumplimiento de las normas de igualdad y no discriminación de género.

3.3.1 La igualdad y no discriminación de género como práctica de responsabilidad social empresarial.

Es sumamente importante que las organizaciones contribuyan al desarrollo de políticas que impulsen y desarrollen la igualdad de género en su entorno interno o externo, estableciendo objetivos derivados de las políticas formuladas, entre los cuales se incluirían normatividad, capacitación y difusión de criterios internacionales como la Norma ISO 26000, buscando de esta forma la erradicación de cualquier motivo de discriminación de género.

Asimismo, considero que las organizaciones deberían implementar mecanismos en los cuales pudieran evaluar constantemente los procesos de convocatoria y selección de personal para disminuir y posteriormente erradicar a la discriminación de género. En ese sentido, una de las políticas que se deberían implementar sería evaluar trimestralmente el número de mujeres que han ingresado en la organización, evaluar el número de mujeres que han recibido capacitación impartida por la organización.

3.3.2 El desarrollo de políticas de igualdad de género o promoción de la diversidad de género en el marco de la responsabilidad social empresarial.

Considero que las organizaciones deben aplicar políticas y programas de responsabilidad social empresarial enfocadas a la igualdad y no discriminación de Género, en el entorno interno y externo de las organizaciones, es decir en la gestión de recursos humanos, por lo tanto las organizaciones deberían eliminar la discriminación de género, específicamente en la convocatoria y selección de personal, así como también en la contratación y permanencia en el puesto de trabajo.

Es una meta importante que deberían trazarse las organizaciones nacionales e internacionales que deseen implementar y desarrollar la equidad de género como practica de responsabilidad social empresarial.

En ese sentido, las organizaciones deberían ejecutar y desarrollar programas para eliminar la discriminación de género en la convocatoria, selección y contratación de mano de obra femenina. Asimismo, resulta relevante que las organizaciones brinden capacitaciones a las mujeres para que puedan acceder a puestos de trabajo en igualdad de condiciones.

También, la implementación de programas que tengan, entre otros objetivos el equilibrar la vida familiar con el trabajo, asegurar que las escalas salariales sean iguales para hombres y mujeres dentro del entorno interno de las organizaciones.

Para ello es vital que las organizaciones detecten los problemas de discriminación por motivos de género habidos en su seno aplicando soluciones adecuadas y estableciendo planes de acción que incluyan sistemas transparentes y de fácil acceso reforzando la participación colectiva.

Las organizaciones deberían de contribuir al desarrollo de las comunidades locales a través de la contratación de personas excluidas socialmente como es el caso de las mujeres, ofertando determinados servicios sociales en atención a personas en

situación de dependencia, o patrocinando o promoviendo actividades de tipo diverso.

3.3.3 La Certificación de Equidad de Género en el Estado Peruano.

El Modelo de Equidad de Género surge del Plan Estatal de Desarrollo 2005-2010 del Gobierno del Estado de Zacatecas, materializándose con la creación de dos leyes estatales, la Ley para la igualdad entre mujeres y hombres y la del Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. La primera, tiene por objeto regular y garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y, la segunda para eliminar la discriminación y violencia hacia la mujer²⁹¹.

Dicho Modelo de equidad de género tiene como objetivo principal la difusión del compromiso de la alta dirección para eliminar las desigualdades y combatir la discriminación entre mujeres y hombres. Su tarea primordial consiste en desarrollar, implantar y mantener acciones afirmativas y/o en favor del personal que permitan superar las desigualdades cuantitativas y cualitativas que prevalecen en la participación de mujeres y hombres en el ámbito laboral, además de eliminar todos aquellos obstáculos que impidan que mujeres y hombres se desarrollen en condiciones de igualdad dentro de la organización²⁹².

Se debería incorporar a la equidad de género como un eje transversal en todas las políticas públicas establecidas por el poder ejecutivo, gobiernos regionales y locales.

Mediante la presente investigación se quiere proponer que el Estado Peruano tenga un Modelo de Equidad de Género, que es el mecanismo institucional que se fundamenta en un sistema de gestión que contempla la planeación, la ejecución, la

²⁹¹ Secretaría de Educación y Cultura del Estado de Zacatecas, 2009, *Modelo de equidad de género del Gobierno del Estado de Zacatecas* [Diapositivas]. México, diapositiva Nro. 02. Consulta: 31 de mayo de 2010. < http://www.seczac.gob.mx/equidad/presentacion_modelo_equidad.pdf >.

²⁹² Instituto Nacional de las Mujeres, 2009, *Modelo de equidad de género* [Diapositivas]. México, diapositiva Nro. 17. Consulta: 31 de mayo de 2010. <<http://www.cofemer.gob.mx/MEG.pdf>>.

verificación y la mejora continua de cada uno de 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 implementa²⁹³.

De esta forma el estado a través de sus propias acciones incentivara al sector empresarial al cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales sobre igualdad y no discriminación de género.

3.4 Las propuestas de modificaciones Legislativas.

3.4.1 Introducción.

Es de vital importancia que las normas se ajusten a la realidad objetiva, por lo cual me permito formular una serie de modificaciones que permitirán la disminución y posterior erradicación de la discriminación en las organizaciones, cabe precisar que la inclusión de los sub – procesos de reclutamiento y selección de personal deberían estar contemplados en las legislaciones futuras a fin de evitar la discriminación de género en el ámbito laboral del Perú.

3.4.2 Propuesta de modificación del artículo 3 de la Ley N° 26772, (modificada por la Ley N° 27270 - Ley contra Actos de Discriminación).

“El artículo 3 de la Ley N° 26772 (modificado por la Ley N° 27270 - Ley contra actos de discriminación), señala que las personas naturales o jurídicas que, en el ejercicio de su actividad a través de sus funcionarios o dependientes, incurran en las conductas que impliquen discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en las ofertas de empleo, serán sancionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social; y cuando se refieran al acceso a centro de formación educativa, serán sancionadas por el Ministerio de Educación. La sanción administrativa será de multa no mayor de 3 Unidades Impositivas Tributarias o

²⁹³ Secretaria de Educación y Cultura del Estado de Zacatecas, 2009, *Modelo de equidad de género del Gobierno del Estado de Zacatecas* [Diapositivas]. México, diapositiva Nro. 03. Consulta: 31 de mayo de 2010. <http://www.seczac.gob.mx/equidad/presentacion_modelo_equidad.pdf>.

cierre temporal del local que no excederá de un año. En los casos antes mencionados se podrá sustituir la sanción de cierre temporal por el doble de la multa impuesta, si las consecuencias que pudieran seguir a un cierre temporal lo justifican. La sanción se aplica sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar a favor de la persona afectada.”²⁹⁴.

En su lugar yo propongo que el artículo 3 de la Ley N° 26772 (modificado por la Ley N° 27270 - Ley contra actos de discriminación), se redacte como sigue:

“Las personas naturales o jurídicas que, en el ejercicio de su actividad a través de sus funcionarios o dependientes, incurran en las conductas que impliquen discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato, **en el reclutamiento y selección de personal** serán sancionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y cuando se refieran al acceso a centro de formación educativa, serán sancionadas por el Ministerio de Educación. La sanción administrativa será de multa no mayor de 3 Unidades Impositivas Tributarias o cierre temporal del local que no excederá de un año. En los casos antes mencionados se podrá sustituir la sanción de cierre temporal por el doble de la multa impuesta, si las consecuencias que pudieran seguir a un cierre temporal lo justifican. La sanción se aplica sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar a favor de la persona afectada. **(el subrayado es nuestro)**”.

3.4.3 Propuesta de modificación del inciso f) del artículo 6 de la Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

El inciso f) del artículo 6 de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres -Ley N° 28983, señala que el Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos: (...) inciso f) Garantizar el derecho a un trabajo

²⁹⁴ Congreso de la República del Perú, 2000, *Ley 27270. Ley contra actos de discriminación*. 12 de Mayo. Consulta: 30 de mayo de 2010. < <http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Leyes/27270.pdf>>.

productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales²⁹⁵.

Considero que el inciso f) del artículo 6 de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombre y mujeres -Ley N° 28983, debe decir:

“El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos: (...) f) Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, **en el reclutamiento y selección de personal**, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales. **(El subrayado es nuestro)**”.

3.4.4 Propuesta de incorporar un Modelo de Equidad de Género, en la Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Considero que se debe de incorporar a la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres - Ley N° 28983, el siguiente texto:

El Modelo de Equidad de Género, es un sistema de gestión de responsabilidad social, que consiste en planificar, ejecutar y verificar políticas públicas con equidad de género, así como la aplicación de dichas políticas en el Poder Ejecutivo,

²⁹⁵ Congreso de la República del Perú, 2006, *Ley N° 28983. Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombre y mujeres*. 15 de Marzo. Consulta: 15 de octubre de 2010. <<http://www.mimdes.gob.pe/files/DIRECCIONES/DGM/ley28983.pdf> >.

Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales. Las bases del Modelo de Equidad de Género son los siguientes:

1. Planificar un sistema de gestión de responsabilidad social con equidad de género;
2. Establecer e implementar las políticas públicas con equidad de género;
3. Obtener una certificación de equidad de género a través de una organización de auditoria externa que valide la práctica y acatamiento de las políticas públicas sobre equidad de género.
4. La certificación en equidad de género deberá renovarse cada dos años.

3.4.5 Propuesta de modificación del numeral 3.3 del inciso 3 del artículo 5 de la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo.

El numeral 3.3, del inciso 3 del Artículo 5 de la Ley de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806, señala que en el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para: Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para: (...) 3.3 Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación sociolaboral, tales como: libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del Seguro Social; planillas y boletas de pago de remuneraciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales; declaración jurada del Impuesto a la Renta y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección. Obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo así como requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas que se designen al efecto²⁹⁶.

²⁹⁶ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2006, *Ley N° 28806. Ley de Inspección del Trabajo*. 19 de julio. Consulta: 14 de noviembre de 2010. <<http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/LEY28806.pdf>>.

Considero que el numeral 3.3, del inciso 3 del Artículo 5 de la Ley de Inspección del Trabajo –Ley N° 28806, debe decir:

“En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para: Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para: (...) 3.3 Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación sociolaboral, tales como: libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del Seguro Social; planillas y boletas de pago de remuneraciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales; declaración jurada del Impuesto a la Renta, documentos relacionados con el reclutamiento y selección de personal y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección. Obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo así como requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas que se designen al efecto. **(El subrayado es nuestro)**”.

3.4.6 Propuesta de modificación del inciso 31.3 del artículo 31° del reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

El inciso 31.3 del artículo 31° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, establece como infracción muy grave en materia de empleo y colocación: (...) “la publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia

nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus del VIH o de cualquiera otra índole”²⁹⁷.

En su lugar yo propongo que el inciso 31.3 del artículo 3 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, se redacte como sigue:

“Establece como infracción muy grave en materia de empleo y colocación: (...) “la publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias **que se encuentren dentro del sub - proceso de reclutamiento de personal,** por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus del VIH o de cualquiera otra índole” **(el subrayado es nuestro)**”.

3.4.7 Propuesta de incorporar al artículo 3 del del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, una infracción muy grave en materia de empleo y colocación.

Considero que se debe de incorporar al artículo 3 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el siguiente texto: “Establece como infracción muy grave en materia de empleo y colocación: (...) “las acciones discriminatorias que se lleven a cabo en los sub - procesos de reclutamiento y selección de personal, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus del VIH o de cualquiera otra índole”.

²⁹⁷ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2006, *Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*. Consulta: 14 de noviembre de 2010. <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_019_2006_TR.pdf >.

CONCLUSIONES

La legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género, sólo contempla al reclutamiento como proceso en el cual podría efectuarse la discriminación de género, sin embargo el proceso de incorporación de las personas a las organizaciones comprenden dos sub - procesos el reclutamiento y la selección de personal, existiendo actualmente un vacío legal en la legislación nacional, en tal sentido se propone un cambio normativo a efectos de que nuestra legislación nacional pueda sancionar los actos de discriminación efectuados tanto en el reclutamiento como en la selección de Personal.

2. Se pretende que las organizaciones públicas y privadas apliquen las normas sobre responsabilidad social que incluyan pautas sobre la igualdad y no discriminación de género como herramientas que coadyuven al cumplimiento de la legislación nacional.

3. Se propone la incorporación de un modelo de equidad de género en el Estado Peruano, a fin de evitar la discriminación contra la mujer.

4. El Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo actualmente solo sanciona los actos de discriminación de género efectuados en el reclutamiento de personal, por lo cual se propone una reforma normativa a fin de que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pueda sancionar los actos de discriminación de género efectuados tanto en el reclutamiento como en la selección de personal.

5. Los inspectores de trabajo están facultados a revisar cierta documentación señalada en la legislación nacional vigente, sin embargo, no incluyen a los documentos relacionados con el reclutamiento y selección de personal, por lo tanto, se propone una modificación legislativa, a efectos de otorgar facultades a los inspectores de trabajo a fin de que puedan revisar los documentos relacionados al reclutamiento y selección de personal, como habitual en una inspección de trabajo, a fin de poder disminuir la discriminación de género en el ámbito laboral del Perú.

6.- Se propone la creación de un órgano especializado que forme parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, que se encargaría de vigilar el cumplimiento de la legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género en el ámbito laboral del Perú.

BIBLIOGRAFIA

ALVITES ALVITES Elena, 2004, "Apuntes sobre el Derecho y su participación en la conservación de los roles de género: reflexiones desde América Latina", *Pensamiento Constitucional*, año X, tomo I, número 10. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

BALTA VARILLAS, José, 1995, "Que es discriminación de empleo". *Revista Jurídica del Perú*, Lima, año XL, número 1.

BEDOYA BONELLI, Carlos Alonso Y Enrique FERNANDEZ- MALDONADO MUJICA, 2004, *Derechos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial en el Perú*. Lima: Centro de Asesoría Laboral del Perú.

BLUME MOORE, Iván, 2010, *Igualdad Salarial entre mujeres y hombres en el Perú*. Lima: Imprenta Editorial El Búho EIRL.

BOHLANDER, George y Snell, SCOTT, 2008, *Administración de Recursos Humanos*. Décimo Cuarta Edición. México: CENGAGE Learning.

CANESSA ILLICH, Giuliana y Emilio GARCÍA VEGA, 2007, *El ABC de las responsabilidad social Empresarial en el Perú y en el mundo*. Lima.

CANTUARIAS SALAVERRY, Luis Felipe, 2002, "La Responsabilidad Social Empresarial cuando hay una brecha de valores". *Derecho y Sociedad*. Lima, año XIII, número 18.

CASTILLO GUZMÁN, Jorge, Jaime ABAL ABARCA y Susana SÁNCHEZ EDWARDS, 2007, *Compendio de Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Estudio Caballero Bustamante, Cuarta Edición.

CHIAVENATO, Idalberto, 2009, *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México, Elseveir Editora Ltda.

DIAS, Dario, María Katia FILOMENO y Cecilia RIZO PATRÓN, 2007, *Relación y compromiso con los grupos de interés*. Lima.

DELGADO GONZALEZ, Susana y Belén ENA VENTURA, 2009, *Recursos Humanos*, Cuarta Edición. Ediciones Paraninfo S.A.

DOLIER TORRES, Javier Ricardo y Pedro DEL CARPIO TORRES, 2006, Los actos discriminatorios en materia laboral, análisis del principio de no discriminación en el acceso al empleo, *Actualidad Jurídica*. Lima, Tomo 154.

EGUIGUREN PRAELI, Francisco, “Principio de igualdad y derecho a la no discriminación”, *IUS ET VERITAS*. Lima, año 1997, número 15.

ESPINOSA – SALDAÑA BARRERA, Eloy, 2010, “Derecho a la igualdad en el Perú: modelo para armar, avances y retos por enfrentar. Reflexiones a la luz de la Jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional sobre el particular”. En *Gaceta Jurídica. Los derechos Fundamentales: Estudios de Derechos Constitucionales desde las diversas especialidades del Derecho*. Lima: Imprenta Editorial El Búho EIRL.

FACIO, Alda y Lorena FRIDAS, 1999, *Género y Derecho*, American University, Washington College of Law, Santiago de Chile: LOM Ediciones La Morada.

GARAVITO, Cecilia, 2007, “Derechos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial”. *Coyuntura. Análisis Económico y Social de la Actualidad*. Pontificia Universidad Católica del Perú y Centro de Investigaciones sociológicas, económicas y políticas y antropológicas. Lima, año 3, número. 13.

GUTIERREZ CAMACHO, Walter y Juan Manuel SOSA SACIO, 2005, *La Constitución Comentada*. Lima: Imprenta Editorial El Búho EIRL.

KRICK, Tomas, Maya FORSTATER, Philip MONAGHAN y María SILLANPAA, 2006, *Manual para la práctica de las relaciones con los grupos de interés*.

LINARES ROMERO, Mildred y Yenue ARIAS ALOSILLA, 2008, *Desarrollo de un reporte de Sostenibilidad basado en la metodología del Global Reporting Initiative (GRI) aplicado a la facultad de Ciencias e ingeniería de la Universidad Católica*. Tesis de Licenciatura en Ciencias e Ingeniería con mención Ingeniera Industrial. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias e Ingeniería.

MURO ROJAS, Manuel y Federico MESINAS MONTERO, 2006, *La Constitución en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Dialogo con la Jurisprudencia – Actualidad, análisis y crítica Jurisprudencial*. Lima: Imprenta Editorial El Búho EIRL.

NEVES MUJICA, Javier, 1999, "Igualdad y discriminación: conceptos y casos". *Sobre Género, Derecho y Discriminación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú y Defensoría del Pueblo.

NEVES MUJICA, Javier, 2004, *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica, Fondo Editorial.

REVILLA PULCHA, Arquímedes, 1999, *Lecciones sobre la Constitución Política del Perú de 1993*. Arequipa.

ROSAS BALLINAS, Maria Isabel y Mery VARGAS CUNO, 1997, *Los Derechos de la Mujer*, Compilación Normativa. Lima: DEMUS, Estudio para la Defensa de los Derechos de la Mujer.

RUBIO CORREA, Marcial, 1996, *El sistema Jurídico (Introducción al derecho)*. Sétima Edición. Lima: Pontificia Católica del Perú, Fondo Editorial.

RUBIO CORREA, Marcial, 2010, *La Interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*, Segunda Edición. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

RUIZ BRAVO LOPEZ, Patricia, 1999, "Igualdad y discriminación: conceptos y casos". *Sobre Género, Derecho y Discriminación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú y Defensoría del Pueblo.

RUIZ BRAVO LÓPEZ, Patricia, 1999, "Una aproximación al concepto de género". *Sobre Género, Derecho y Discriminación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú y Defensoría del Pueblo.

SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA, 2004, *Beneficios de la Responsabilidad Social Empresarial y las Inversiones Socialmente Responsables*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

SCHWALB, María Matilde y Emilio GARCÍA, 2004, *Instrumentos y Normas para evaluar y medir la Responsabilidad Social Empresarial*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

TAMAYO LEON, Giuliana, 1999, "Discriminación contra la mujer y estándares internacionales de derechos Humanos", *Sobre Género Derecho y Discriminación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú y Defensoría del Pueblo.

THOMAS C. y, Y, Hori, 2001, "Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación", *Las Nomas Internacionales del Trabajo, Un enfoque Global*.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Juan Carlos CORTEZ CARCELEN, 2000, "Flexibilización del derecho laboral y discriminación por razón de sexo". *Discriminación sexual y aplicación de la Ley - Derecho Laboral*. Volumen II. Lima: Defensoría del Pueblo.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Fernando RODRÍGUEZ GARCÍA, 2009, *Etapas, derechos y obligaciones en la inspección laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

VILLANUEVA FLORES, Rocío Patricia, 1999, "Análisis del Derecho y la perspectiva de Género". *Sobre Género Derecho y Discriminación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú y Defensoría del Pueblo.

VINATEA RECOBA, Luis, 2000, "Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú", *Discriminación sexual y aplicación de la Ley, Derecho Laboral*. Volumen II. Lima: Defensoría del Pueblo.

PAGINAS WEB CONSULTADAS

<http://www.upch.edu.pe/rector/durs/docs/ISO_DIS_26000_espanol_SET09.pdf>.

<http://www.mimdes.gob.pe/archivos_sites/daff/compendio/i_instrumentos_internacionales/1_1_inst_internacionales_vinculantes/a_Sistema_Universal_ONU/Resolucion_Legislativa_23432.pdf>.

< <http://www.oei.es/salactsi/rtsc8000.pdf>>.

<<http://www.un.org/es/documents/udhr/>>.

<http://www.tc.gob.pe/tratados/inter_ddhh/instru_alcan_gene/dadh.pdf>.

<http://www.tc.gob.pe/tratados/uni_ddhh/instru_alca_gene2/pidesc.pdf>.

<http://www.tc.gob.pe/tratados/inter_ddhh/instru_alcan_gene/cadh.pdf>.

<http://www.mimdes.gob.pe/archivos_sites/daff/compendio/i_instrumentos_internacionales/1_1_inst_internacionales_vinculantes/a_Sistema_Universal_ONU/Resolucion_Legislativa_23432.pdf>.

<http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_ConvencionBelem.pdf>.

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf>.

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:N>.

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256>.

<<http://www.claudiogutierrez.com/NuevoHumanismo/independence.html>>.

<<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/30/pr/pr23.pdf>>.

<<http://www.tc.gob.pe/constitucion.pdf>>.

<<http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/leyes/26772.htm>>.

<<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd38/Peru/DS002-98T.pdf>>.

<<http://www.manuelaenelcongreso.org/files/Comentarios%20LIO-Grijley%20Editores.pdf>>.

<http://www.mimdes.gob.pe/archivos_sites/daff/compendio/ii_normatividad_general/Ley_de_Igualdad_de_oportunidades.pdf>.

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf>.

<<http://blog.pucp.edu.pe/media/2841/20110303-Informe-de-Adjuntia-N-001-2011DP-ADM.pdf>>.

<http://www.tasa.com.pe/images/stories/Pdfs/TASA_Resp_Soc_2010.pdf>.

<http://www.edegel.com/m_memorias.htm>.

<<http://www.cementoslima.com.pe/reportes/REPORTESOSTENIBILIDADESPANOL.pdf?cod=693&cat=20&http://www.cementoslima.com.pe/&showauxmenu=0>>.

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312226:NO>.

<www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/LEY28806.pdf>.

<http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_019_2006_TR.pdf>.

<http://www.seczac.gob.mx/equidad/presentacion_modelo_equidad.pdf>.

<<http://www.cofemer.gob.mx/MEG.pdf>>.

<http://www.seczac.gob.mx/equidad/presentacion_modelo_equidad.pdf>.

