



Pukyu

Revista de Derechos Humanos

Revista de Derechos Humanos - Año 5, Núm 1, Marzo 2023 - Abril 2024
www.ulasalle.edu.pe/pukyu2024

Instituto de Derechos Humanos y Humanitario
Universidad La Salle Perú



Comité Editorial

Jimena Rodríguez Moscoso

Directora de la Revista

Orlando Mazeyra Guillén

Edición general

Universidad La Salle

Diseño de portada y Diagramación

Pukyu
Revista de Derechos Humanos

Revista de Derechos Humanos

Año 5. Núm 1. Marzo 2023 - Abril 2024

www.ulasalle.edu.pe/pukyu24

Editorial

En esta nueva edición de la Revista PUKYU, hemos querido analizar la problemática que envuelve a la aplicación de los estándares en derechos humanos en relación con las empresas, y como el Estado debe ser un garante de este cumplimiento.

Para ello, las y los alumnos de las facultades de Derecho y Relaciones Internacionales, Administración y Negocios Internacionales e Ingeniería de Software han analizado diversas situaciones desde la perspectiva de género, pueblos indígenas, migrantes, e informalidad laboral, en razón a los principios contenidos en el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (Perú-2021-2025), en el Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos (CIDH) y en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (ONU), arribando a conclusiones más que interesantes, las que invito a descubrir es esta quinta edición.

No podemos dejar de agradecer a las autoridades de la Universidad La Salle, y a todo el equipo que hace posible esta nueva entrega de la revista en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, en especial a la Dirección de Investigación, a cargo del Doctor Álvaro Fernández Del Carpio, por el apoyo y seguimiento directo a este trabajo.

Fraternalmente en La Salle,

Jimena Rodríguez Moscoso

Instituto de Derechos Humanos y Humanitario (IDEHU)

Universidad La Salle



Jimena Rodríguez Moscoso
jrodriguez@ulasalle.edu.pe

PUKYU
Revista de Derechos Humanos

Índice

03

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN EL PERÚ

13

INFORMALIDAD EMPRESARIAL EN EL PERÚ Y SU REPERCUSIÓN EN LOS DERECHOS HUMANOS

23

LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y LA EMPRESA

35

DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA ELECCIÓN DE CARGOS IMPORTANTES PARA LAS MUJERES

43

DESAFÍOS DE LOS MIGRANTES EN LAS EMPRESAS Y PROTECCIÓN DE SUS DERECHOS HUMANOS

53

ENSAYO SOBRE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y SU IMPACTO EN LAS OPORTUNIDADES LABORALES

Pukyu

Revista de Derechos Humanos

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN EL PERÚ

Integrantes:¹

Abarca Iturriaga, Luis Fabiano

Cahuana Molleapaza, Claudia Cecilia

Ccarita Sucari, Aaron Josue

Román Delgado, Gianella Marjorie

Soto Chambi, Alonso Gabriel

Zegarra Jiménez, Paul Alejandro

1. Introducción

Imaginemos un escenario donde las oportunidades laborales no se distribuyen de manera justa, donde ciertos trabajos llevan implícitas etiquetas como “de hombres” o “de mujeres”, limitando las elecciones profesionales desde temprana edad. Este es el mundo de la segregación ocupacional, el cual es un fenómeno que se refiere a la discriminación o separación de grupos específicos de

trabajadores en el mercado laboral. Esta discriminación puede basarse en diversos factores, como el género, la etnia, la edad, la orientación sexual, la religión o la discapacidad, entre otros.

La primera parte que investigamos y estudiamos, destaca cómo esta segregación no es solo una cuestión de género, sino que también abarca aspectos de raza, etnia y orientación sexual. Nos adentramos en la realidad peruana donde ciertos trabajos están íntimamente ligados a características específicas; donde ha habido una tendencia persistente hacia la segregación en el ámbito laboral, donde ciertos grupos enfrentan barreras y desafíos adicionales para acceder a empleos de calidad, recibir salarios justos y disfrutar de oportunidades de crecimiento profesional. Esto puede manifestarse de diferentes maneras creando una jerarquía que va más allá de las habilidades y capacidades individuales.

Profundizamos acerca de las causas subyacentes de esta segregación y en cómo se origina por una combinación compleja de factores que generan desigualdad y discrimi-

1 Estudiantes de Universidad La Salle

sas pueden variar dependiendo del contexto sociocultural, económico y político; señalando políticas empresariales de contratación y estereotipos de género como elementos clave. Revela cómo persisten estas prácticas, manteniendo barreras para el acceso a roles de mayor responsabilidad, a menudo basados en roles socialmente asignados.

En este ensayo, nos sumergimos en las consecuencias e impactos de esta segregación en nuestra sociedad, explorando tanto sus dimensiones económicas como sociales. También examinaremos propuestas concretas para frenar esta problemática, con un enfoque especial en abordar la brecha salarial de género y promover un cambio social hacia entornos laborales más equitativos. A través de esta exploración, buscamos arrojar luz sobre un tema crucial en nuestro tiempo, la segregación laboral es un desafío persistente que afecta a numerosos grupos en el mercado laboral; con la esperanza de contribuir a un diálogo sobre cómo construir un futuro laboral más inclusivo y justo para todos.

2. Desarrollo del tema

2.1. ¿Qué es segregación ocupacional? ¿De qué tipos hay?

La segregación ocupacional es un problema cotidiano se vive en las empresas, que casi se ha normalizado, esta refleja la distribución desigual de las personas en diferentes trabajos. Esencialmente, es cuando ciertos tipos de trabajos están dominados en gran medida por personas de cierta raza, género o alguna otra característica.

Según la Organización Mundial del Traba-

jo, la segregación ocupacional no solo es una señal de desigualdad, sino que también revela cómo la sociedad está estratificada en términos de poder, habilidades y ganancias (Organización Mundial del Trabajo, 2019.).

Existen dos tipos principales de segregación ocupacional en la actualidad: la horizontal y la vertical. La segregación horizontal ocurre cuando algunas profesiones están asociadas principalmente con un género en particular. Por ejemplo, la minería, la construcción y los servicios financieros las empresas consideran profesionales de sexo masculino, mientras que profesiones como los servicios públicos y sociales, los puestos de secretaría, educación, salud y trabajo social se consideran a personas del sexo femenino. La segregación vertical, ocurre cuando hombres y mujeres se encuentran en diferentes niveles del mismo trabajo, donde generalmente los hombres suelen ocupar puestos más altos y mejor remunerados que el de las mujeres.

Esta segregación de género en el empleo en realidad tiene un impacto negativo en las mujeres, colocándolas en empleos que a menudo tienen menor prestigio social y peores condiciones laborales en general. Si bien en la mayoría de los países la discriminación por motivos de género o raza está prohibida, términos como “techo de cristal” y “brecha de género” indican que estas prácticas continúan en la actualidad. En el pasado, las mujeres y a menudo recibían salarios más bajos que los hombres en trabajos similares, actualmente estas prácticas aún perduran lamentablemente en muchas empresas

El “techo de cristal” es un término que se refiere a las barreras invisibles que impiden que las mujeres y otros grupos minoritarios ocupen puestos de liderazgo en el lugar de



trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el techo de cristal es una de las cuestiones críticas que requiere grandes avances” (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

“El artículo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) titulado ‘Nuevo análisis del PNUD ofrece claves sobre el ‘techo de cristal’ y herramientas para romperlo’ arroja luz sobre las razones por las que siguen existiendo enormes ‘brechas de poder’ entre hombres y mujeres en nuestras economías, nuestros sistemas políticos y nuestras empresas, a pesar de los avances reales hacia la igualdad en terrenos como la educación y la salud” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2023). El análisis muestra que el techo de cristal cubre todos los aspectos de la vida de las mujeres, incluido el hogar, y no está hecho de vidrio sino de prejuicios contra las mujeres que tienen hombres y mujeres en todo el mundo. El Índice de Normas Sociales de Género del PNUD nos revela que, a pesar de los años de progreso hacia la igualdad entre hombres y mujeres, casi el 90% de la población todavía tiene prejuicios contra las mujeres. Este análisis que realiza el PNUD arroja nueva luz sobre las barreras invisibles que enfrentan las mujeres para lograr la igualdad y abre oportunidades para romper estas barreras que las limita a crecer.

No es solo una cuestión de género. También hay segregación ocupacional basada en la raza, etnia y orientación sexual. Esto significa que ciertos trabajos tienden a ser ocupados principalmente por personas de una raza, etnia u orientación sexual en particular, lo que agrava aún más la complejidad y gravedad de este fenómeno en el campo laboral.

Es imprescindible resaltar otros aspectos que también han estado contribuyendo a la desigualdad en el trabajo, como la segregación por edad ocupacional, otra faceta de esta compleja realidad laboral. En algunos casos, algunas empresas pueden favorecer en el proceso de contratación a los trabajadores más jóvenes, mientras que otras pueden limitar las oportunidades laborales para aquellos con menos años de experiencia. La segregación laboral, basada en la clase social también desempeña un papel en la distribución desigual de las oportunidades de empleo. Los antecedentes socioeconómicos o de donde provenimos, pueden influir en las perspectivas de empleo.

2.2. Causas

De acuerdo a Espino & De los Santos (2019) en la Oficina Regional para América Latina y el Caribe Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en su Informe: LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género, indican que las políticas empresariales de contratación son una de las causas de la segregación ocupacional esto se debe a que las empresas, al tomar decisiones sobre quién contratar, promover o capacitar, a menudo se basan en estereotipos de género. Estos estereotipos pueden ser conscientes o inconscientes, pero en ambos casos pueden tener un impacto negativo en las mujeres, asimismo dicho informe señala que las mujeres tienen un mejor desempeño en términos de formación que los hombres, ya que las mujeres han alcanzado un nivel educativo formal mayor que el de los hom-

bres y, además, obtienen resultados superiores en diversas pruebas internacionales. Sin embargo, a pesar de este mejor desempeño, las mujeres siguen estando segregadas en ocupaciones tradicionalmente femeninas:

Independientemente del mejor desempeño de las mujeres en términos de formación

—las mujeres no solo han alcanzado un nivel educativo formal mayor que el de los hombres, sino que, además, obtienen resultados superiores en diversas pruebas internacionales—, “sigue prevaleciendo ese estigma [según el cual existen] ocupaciones tradicionalmente femeninas y ocupaciones tradicionalmente masculinas” (Espino & De los Santos, 2019)

Por otro lado, las mujeres enfrentan barreras para acceder a puestos de alta jerarquía en el trabajo, incluso cuando tienen la misma educación que los hombres, estas barreras incluyen los estereotipos de género, que asocian a los hombres con roles de liderazgo y a las mujeres con roles de cuidado. Además, las responsabilidades de cuidado que recaen tradicionalmente en las mujeres, como el cuidado de los niños y las personas mayores, les impiden dedicar tantas horas al trabajo remunerado como los hombres lo que puede conducir a diferencias salariales entre hombres y mujeres, incluso cuando tienen la misma cualificación, como indica el informe de OIT-PNUD (2019):

El hecho de que las mujeres destinen menos horas que los hombres al trabajo remunerado podría seguir incidiendo en las diferencias existentes entre los ingresos relativos percibidos por hombres y mujeres con igual cualificación (Espino & De los Santos, 2019).

El aumento de la participación femenina en ocupaciones de mayor jerarquía es un avance en el reconocimiento de las capacidades de las mujeres, pero sigue siendo una porción relativamente pequeña del mercado laboral, como indica el informe antes mencionado en el caso de México:

A modo de ejemplo cabe mencionar, en el caso de México, el aumento de la participación femenina entre los “coordinadores y jefes de área de ventas, restaurantes, hoteles y otros establecimientos”, los “coordinadores y jefes de área en servicios financieros, administrativos y sociales”, los “funcionarios y altas autoridades de los sectores público, privado y social”, los “directores y gerentes de ventas, restaurantes, hoteles y otros establecimientos” y los “coordinadores y jefes de área en producción y tecnología” (Espino & De los Santos, 2019)

Otra causa explicada en este informe de la OIT-PNUD, es las barreras culturales tales como los estereotipos de género pueden limitar las oportunidades de las mujeres en el trabajo y es mediante la formación profesional que se puede ayudar a las mujeres a superar estos estereotipos y mejorar sus oportunidades laborales:

[...] por lo que la labor de los institutos de formación profesional se vincula con el impulso de la productividad y con la mejora de las oportunidades de sectores de la población que se encuentran en una situación social desventajosa en términos de capacitación (Espino & De los Santos, 2019)



2.3. Consecuencias e impacto en la sociedad

Las consecuencias de este fenómeno es la limitación de oportunidades laborales, creando barreras para que las personas no ingresen a ciertas ocupaciones o avancen en sus carreras. Por ejemplo, las mujeres pueden enfrentar obstáculos al intentar ingresar a trabajos dominados por hombres, y viceversa. La segregación ocupacional refuerza la idea de que ciertos trabajos son exclusivos para hombres o mujeres, lo que a su vez perpetúa el ciclo de la segregación. Además, puede ocasionar un impacto en los niños y niñas cuando algunas ocupaciones son etiquetadas como “para hombres” o “para mujeres”, es menos probable que consideren una variedad más amplia de opciones de carrera.

Por otro lado, la segregación ocupacional tiene un impacto económico significativo al limitar el crecimiento económico del país con lo que respecta a la subutilización del potencial de todos los trabajadores ya que puede frenar el progreso económico en general. Además, existe una inequidad social que se ve alimentada por la segregación ocupacional, y esto sigue contribuyendo a la persistencia de desigualdades de género, raza y clase en el ámbito laboral.

Otro impacto que genera la segregación ocupacional, es la desigualdad económica en áreas de trabajo, ya que contribuye a perpetuar las diferencias salariales entre distintos grupos de personas. Por ejemplo, las mujeres y las minorías raciales y étnicas suelen recibir salarios más bajos que los hombres blancos en trabajos equivalentes.

Esta disparidad no solo afecta el aspecto

económico, sino que también alimenta la inequidad social. Aquellas personas que se encuentran segregadas en empleos mal remunerados pueden enfrentar dificultades para acceder a oportunidades educativas y para ascender socialmente. Además, no solo tiene consecuencias externas, sino que también afecta psicológicamente a los individuos. Puede limitar sus aspiraciones y expectativas profesionales, generando una menor satisfacción laboral y un aumento del estrés.

La segregación de género en el mercado laboral es un fenómeno notable en América Latina, incluyendo Perú, según un estudio conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) realizado en 2019. Este informe reveló que la persistencia de categorías laborales “femeninas” y “masculinas” sigue siendo prevalente, con raíces en diversas causas como factores económicos, domésticos y culturales. Esta segregación ocupacional basada en el género, a su vez, tiene impactos significativos en la perpetuación de diversas desigualdades en los mercados laborales, abordando aspectos como la inserción laboral, los salarios y las oportunidades de ascenso.

En el contexto específico de Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo informó en 2012 que la brecha de ocupación laboral entre hombres y mujeres fue del 18.1%. Aunque este porcentaje representó una ligera disminución en comparación con el registrado en 2004, que fue del 18,9%, la disparidad persiste como un desafío a abordar en la búsqueda de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Además, otro aspecto destacado es la bre-

cha salarial por género. Un estudio llevado a cabo por la Pontificia Universidad Católica del Perú reveló que, incluso cuando las mujeres desempeñan roles laborales idénticos a los de los hombres, reciben sistemáticamente salarios inferiores. Esta discrepancia salarial persiste a pesar de que el nivel educativo de las mujeres es equivalente o incluso superior al de sus colegas masculinos.

Se define como la división de los puestos de trabajo según características personales, como el género, la etnia o el nivel socioeconómico. Esta división desigual contribuye a la reproducción de desigualdades y la perpetuación de estereotipos y prejuicios. A continuación, se analizarán algunas de las consecuencias e impactos de la segregación ocupacional en el Perú.

La segregación ocupacional ha generado una brecha de género en el acceso y la participación en el mercado laboral. Las mujeres enfrentan mayores barreras para acceder a empleos de alta remuneración y con mayores oportunidades de ascenso. Esta brecha de género tiene consecuencias económicas, sociales y políticas. Económicamente, limita el acceso de las mujeres a empleos mejor remunerados, lo que se traduce en una menor autonomía económica y una mayor dependencia económica de los hombres. Socialmente, perpetúa estereotipos de género y roles tradicionales, lo que limita la participación de las mujeres en la toma de decisiones y la construcción de políticas públicas. Políticamente, impide que las mujeres se involucren de manera equitativa en la vida política y la representación política.

La segregación ocupacional también tiene consecuencias para la movilidad social ya que la limitada diversidad en los puestos

de trabajo y la falta de oportunidades para ciertos grupos sociales impide la movilidad ascendente y perpetúa la desigualdad socioeconómica. Esto se refleja en la falta de movilidad laboral y salarial, así como en la reproducción intergeneracional de la desigualdad. Si una persona nace en un grupo social con menos oportunidades, es más probable que se vea limitada en su movilidad social y tenga menos posibilidades de mejorar su situación económica.

También, la segregación ocupacional también tiene impactos en la salud y el bienestar de las personas. En muchos casos, las ocupaciones segregadas están asociadas con condiciones de trabajo precarias, baja remuneración y mayor exposición a riesgos laborales. Por ejemplo, muchas mujeres se enfrentan a discriminación en el acceso a empleos formales y se ven obligadas a trabajar en el sector informal, donde están expuestas a mayores riesgos de explotación laboral, como la falta de protección social y la ausencia de derechos laborales básicos, esto afecta su bienestar físico y emocional, así como su calidad de vida.

En relación con la segregación ocupacional por etnia, el Perú ha enfrentado históricamente una discriminación laboral hacia los pueblos indígenas y afrodescendientes. Esto nos muestra que existen grupos que tienen una presencia desproporcionadamente baja en empleos formales y se concentran en sectores donde la remuneración y condiciones de trabajo son precarias. Esta segregación perpetúa también la desigualdad y contribuye a la exclusión social de estos grupos. Además, la discriminación laboral hacia los pueblos indígenas y afrodescendientes también tiene impactos en la pérdida de conocimientos y saberes ancestrales, lo que afecta



la diversidad cultural y el patrimonio del país.

2.4. Posibles soluciones que frenan la segregación ocupacional

A pesar de los avances que se han tenido en el Perú, la segregación ocupacional sigue siendo un desafío en diversos ámbitos. Es por ello que para abordar esta constante desigualdad, es importante implementar estrategias concretas. Esto incluye en conjunto promover la conciencia y educación sobre igualdad de oportunidades desde etapas tempranas, establecer políticas de igualdad de género y diversidad en el lugar de trabajo, así como fomentar la flexibilidad laboral. Además, se requiere un monitoreo constante y colaboración entre el sector privado, el gobierno y organizaciones relevantes para garantizar la efectividad de las medidas impuestas.

Dentro de la segregación ocupacional, hay un problema muy importante de que tratar la brecha salarial de género, en esta situación se sugiere que los empleadores informen a sus colaboradores sobre la política salarial de la empresa. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) y las gerencias regionales de trabajo deberían realizar una supervisión efectiva para asegurar el cumplimiento de la Ley N° 30709, la cual prohíbe la discriminación salarial entre hombres y mujeres. Esta medida se alinea con el principio constitucional de igualdad de oportunidades establecido en la Ley N° 28983. La Sunafil, al imponer sanciones, también debe ofrecer orientación sobre los controles necesarios para cumplir con la ley. Además, a las organizaciones se les debe informar sobre los beneficios que trae el cum-

plimiento de estas leyes, tanto en términos competitivos como internos, como el fortalecimiento de la marca y la promoción de la transparencia en la gestión empresarial.

En la problemática de la brecha salarial, es importante fomentar un cambio social donde las mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y derechos para su desarrollo en la educación y el trabajo, lo cual sería beneficioso para las distintas partes. Como ya se ha mencionado es primordial que desde niños se eduquen sobre este tema, un órgano primordial que debe interferir es el Ministerio de Educación quien debe incluir el Enfoque de Igualdad de Género de manera más profunda en el sistema educativo anual, donde se destaque la importancia de la igualdad en el acceso a la educación y oportunidades laborales para todos. Además, concientizar a estudiantes, padres, profesores y directores sobre la idea de que los salarios se determinen por habilidades y méritos, sin importar el género. Esto permitiría construir la vida que desean sin que las mujeres o hombres enfrenten restricciones injustas en el ámbito laboral.

Para estas problemáticas contamos con el plan nacional de acción sobre empresas y derechos humanos (PNA) 2021-2025, su principal objetivo es establecer los estándares internacionales para las empresas en base a los derechos humanos, asimismo cada empresa tanto privada como pública, tiene el deber de frenar las acciones que no respeten los derechos humanos. Principalmente el PNA cuenta con 5 lineamientos estratégicos, 13 objetivos y 97 planes de acción, para la regulación de este plan están los actores que formaron parte de la elaboración del PNA, órganos como las organizaciones indígenas, instituciones del estado, represen-

tantes del sector empresarial, instituciones del estado y el estado mismo.

En el contexto empresarial del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, el artículo 3 menciona al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos como el órgano institucional principal para su implementación, siendo el Viceministerio de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia el responsable de coordinar, supervisar, evaluar y monitorear el cumplimiento. Sin embargo, la falta de resultados y evidencia de distintos casos en las empresas muestra una deficiencia en la supervisión estatal, ya que no se están realizando inspecciones adecuadas en cada empresa para que se pare este sesgo. Es por ello que si queremos mejorar, es importante fortalecer los mecanismos de control para promover una colaboración efectiva entre los órganos del estado y asegurar procesos transparentes que garanticen la implementación de las medidas establecidas en el plan, respetando así los derechos humanos en el ámbito empresarial.

De igual manera, a pesar de la aprobación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025, como ya se mencionó la implementación y fiscalización en el Perú de estos lineamientos por parte del Estado parecen no estar cumpliéndose de manera efectiva, ya que se continúa evidenciando el incumplimiento y la falta de medidas concretas para abordar la segregación ocupacional en las diferentes empresas. Este problema destaca la necesidad de una mayor atención y acciones por parte de las autoridades para garantizar que las empresas cumplan con los principios rectores y estándares internacionales, asegurando un entorno laboral equitativo y respetuoso.

3. Conclusiones

PRIMERA: A pesar de los avances en la concienciación sobre la igualdad de oportunidades, un análisis detallado muestra que la segregación ocupacional persiste en varios niveles. La coexistencia de estereotipos arraigados y barreras culturales sigue contribuyendo a la distribución desigual de las oportunidades de empleo en la sociedad.

SEGUNDA: Las consecuencias de la segregación ocupacional no se limitan solo al sector económico, sino que investigaciones muestran que la salud mental y el bienestar de las personas también se ven afectados. Las limitadas oportunidades profesionales y las malas condiciones laborales tienen un impacto duradero en la calidad de vida de las personas, provocando no solo índices de desempleo sino en algunos casos hasta el suicidio.

TERCERA: La brecha salarial, particularmente entre géneros y grupos étnicos conduce al mantenimiento de estructuras sociales injustas. La brecha salarial no sólo conduce a una falta de autonomía económica para los afectados, sino que también contribuye a la brecha de riqueza y a la desigualdad en general donde mucha gente busca desesperadamente ser reconocido, respetado y una paga justa por su desempeño laboral.

CUARTA: Se deben implementar programas educativos que aborden los estereotipos de género desde una edad temprana. Además, incorporar el enfoque de igualdad en el sistema educativo se presenta como una estrategia clave para desafiar y cambiar las ideas arraigadas que contribuyen a la segregación ocupacional, en un país que busca reducir los casos de machismo, desigualdad e inclu-



so rechazo, creado desde la base familiar y no eliminado en la fase de crecimiento de las personas la cual es el colegio e incluso universidades.

QUINTA: También la implementación efectiva de políticas públicas y medidas de apoyo resulta ser un elemento crucial en la lucha contra la segregación ocupacional. La colaboración intersectorial entre el gobierno, el sector privado y las organizaciones relevantes es esencial para garantizar que estas políticas no sólo se introduzcan sino que también se apliquen de manera consistente y se evalúe su impacto a lo largo del tiempo.

SEXTA: Aunque existen planes y leyes nacionales que prohíben la discriminación salarial, la eficacia de estas medidas se ve comprometida por una supervisión inadecuada, porque permite fortalecer los mecanismos de control, aumentar la transparencia y garantizar una cooperación efectiva entre los organismos gubernamentales que son pasos cruciales para garantizar que las empresas cumplan con los Principios Rectores y las normas internacionales, de esa manera se podrá promover así un entorno de trabajo más justo y respetuoso de los derechos humanos.

4. Bibliografía e infomatografía

AcademiaLab. (2023). *Segregación ocupacional*. AcademiaLab. Recuperado 4 de diciembre de 2023 de: <https://academia-lab.com/enciclopedia/segregacion-ocupacional/>

Espino, A., & De los Santos, D. (2019). *LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL - de género en los*

mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género. Organización Internacional del Trabajo - ILO. Recuperado 4 de diciembre de; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf

Grupo Atico34. (2020, September 4). *La segregación vertical y su influencia en el mercado laboral*. Grupo Atico34. Recuperado 4 de diciembre de 2023 de: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/segregacion-vertical/>

Linares, S. (2013, January 12). *Las consecuencias de la segregación socioespecial: un análisis empírico sobre tres ciudades medias bonaerenses (Olavarría, Pergamino, Tandil)* | Cuaderno Urbano. Revistas UNNE. Recuperado 4 de diciembre de 2023 de: <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/crn/article/view/527>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2021, June 11). *Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025*. Gobierno del Perú. Recuperado 4 de diciembre de 2023 de: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1959312-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022, March 8). *Brecha de ocupación laboral entre hombres y mujeres disminuyó, pero aumentó la diferencia de ingresos*. Gobierno del Perú. Recuperado 4 de diciembre de 2023 de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/588709-brecha-de-ocupacion-laboral-entre-hombres-y-mujeres-disminuyo-pero-aumento-la-diferencia-de-in>

gresos

Observatorio de la Educación Peruana. (n.d.). *Observatorio de la Educación Peruana*. Observatorio de la Educación Peruana. Recuperado 4 de diciembre de 2023 de: <https://obepe.org/>

Revista Prisma Social. (2023, October 31). *Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017)*. Revista Prisma Social. Recuperado 4 de diciembre de 2023 de: <https://revistaprismasocial.es/article/view/3085>

Spiegato. (2023, June 16). *¿Qué es la segregación ocupacional?* Spiegato. Retrieved December 4, 2023, from <https://spiegato.com/es/que-es-la-segregacion-ocupacional>

Nuevo análisis del PNUD ofrece claves sobre el “techo de cristal” y herramientas para romperlo. (s/f). UNDP. Recuperado el 5 de diciembre de 2023, de <https://www.undp.org/es/uruguay/news/nuevo-an%C3%A1lisis-del-pnud-ofrece-claves-sobre-el-%E2%80%9Ctecho-de-cristal%E2%80%9D-y-herramientas-para-romperlo>

CIDH (2020). *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*. Recuperado de <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>



“INFORMALIDAD EMPRESARIAL EN EL PERÚ Y SU REPERCUSIÓN EN LOS DERECHOS HUMANOS”

Integrantes:¹

Caldera Lewis Gabriel

Castillo Olivera Joaquín

Cueva Cáceres Carlos

Ortiz Navarro Anyelica

Safra Aparicio David

Salas Vergara Brissa

Valdivia Mendoza Jean

Villanueva Caparó Aryú

1. Introducción

El Rol de las empresas en el Perú es importante porque ayuda al crecimiento económico, desarrollo humano y bienestar social (I & Palacios, 2017), para que estos factores

funcionen correctamente se debe resolver algunas problemáticas como la falta de educación económica por parte de la población, la informalidad, la corrupción, la desigualdad salarial, entre otros. En el Perú existen distintos problemas que bajan la confianza de los inversionistas extranjeros y por lo tanto no se cuenta con puestos de trabajo adecuados que ayuden al desarrollo de este crecimiento; a pesar de ello se tiene un leve crecimiento en el nivel de confianza de las empresas después de la época de COVID, la cual afectó fuertemente a las familias y empresas (Paz Quiroz, 2023).

El Estado cumple una función importante en el crecimiento económico mediante la resolución de estos problemas, sin embargo, la responsabilidad no recae únicamente en sus hombros porque la población tiene un papel crucial al cumplir con las normas que contribuyen de manera positiva al entorno empresarial y social (Ramírez Puraca et al., 2022). Es preocupante observar que en

1 Estudiantes de Universidad La Salle

se resisten a cumplir con estas normativas, perpetuando así un ciclo de desafíos que obstaculizan el progreso económico, específicamente hablando de la informalidad, la cual es uno de los más grandes desafíos en el Perú ya que en el último año (2023) esta alcanzó un 75.7% del total de empresas que operan actualmente (Business Empresarial, 2023). Además, es esencial destacar que las familias son componentes fundamentales en este entramado económico, ya que interactúan de manera directa con las empresas. En este contexto, surge la interrogante: ¿Cómo afecta la informalidad en el desarrollo humano y empresarial?

2. Desarrollo

Acceder al estatus legal de una empresa nos lleva a un proceso integral el cual incluye una sucesión de trámites y requisitos esencialmente importantes para que una entidad de la rama comercial pueda ponerse ante la ley y funcionar de manera reconocida oficialmente por las autoridades gubernamentales y la sociedad básicamente. Este proceso implica cumplir estrictamente con las normativas legales establecidas, normativas tributarias y normativas laborales, así como culminar de forma precisa y exacta los registros y permisos estrictamente importantes para garantizar la legitimidad y cumplir con las obligaciones en relación a la actividad empresarial. El proceso de formalización, además de servir como una identificación jurídica para la compañía, desempeña un papel importante al momento de proveer marco legal y fiscal estables. El mencionado marco no solo contribuye a la estabilidad interna de la entidad, sino que

también fomenta la transparencia y sostenibilidad en el complejo entorno empresarial en el que opera. Como último dato, el proceso de formalización además de ser un requisito legal, también es un componente fundamental para el desarrollo, prosperidad y funcionamiento a largo plazo de cualquier empresa. (Silupú, 2020).

La disponibilidad de trámites comerciales se presenta como un proceso extenso y complejo que incluye varios aspectos importantes para la legalización y reconocimiento oficial de una entidad comercial. Este recorrido varía desde el registro legal, que incluye elegir y formalizar la estructura jurídica de la empresa, hasta el cumplimiento de estrictas obligaciones fiscales y laborales, la obtención de licencias y permisos especiales y la participación en el sistema de seguridad social. Además de fortalecer la identidad jurídica de la empresa, la formalización crea un marco legal y fiscal sólido, que es la base para la estabilidad, transparencia y sostenibilidad de la empresa en un escenario empresarial complejo. (Equipo Legal Perú, 2023).

“En el contexto peruano, el problema de la informalidad empresarial aparece como un gran desafío, debido a que una parte importante de la población económicamente activa (PEA) trabaja en áreas que no están protegidas desde el punto de vista del empleo y la salud. Varios factores contribuyen a esta difícil situación, incluidos los costos de las formalidades, la baja productividad, la desconfianza hacia el Estado y las relaciones comerciales, y la percepción de altos costos relativos de la formalización, especialmente en el sistema tributario general del 30%” (Cámara de Comercio de Lima, 2017).



Para iniciar la formalización de una empresa en el Perú se debe registrar de manera legal en los registros públicos (SUNARP) para luego registrar en la SUNAT finalizando en el Ministerio de trabajo. Posteriormente se debe realizar los procedimientos para obtener las licencias y permisos adicionales como el SNP o Essalud, seguido de los registros según la municipalidad competente para el cumplimiento de la normativa regulada para el sector. Por el principio de simplicidad en el TUO LEY 24777, el Estado Peruano se ha visto en la necesidad de implementar el Sistema de Formalización (SFL) donde se brindan beneficios y requisitos similares al momento de la realización de trámites para que los empleadores y administrados se rigen bajo los requisitos establecidos; creando así el Ministerio de la Producción una plataforma denominada “Tu Empresa” la cual brinda servicios en línea para garantizar la eficacia en un tiempo razonable en el procedimiento de la formalización de empresa, promoviendo la unidireccionalidad para impulsar la formalización que eventualmente atribuye al desarrollo económico social a largo plazo. (Gobierno del Perú, 2023)

2.1. Problemas de la formalización en microempresas o empresas y su impacto en los Derechos Humanos

Existen distintos problemas que afectan directamente a principios de los DDHH, entre los cuales los frecuentemente afectados son los referidos a la integridad y a la salud, hay que empaparnos dentro de la realidad social de las empresas o pymes, se encuentra dentro de ellas noticias relevantes como:

- Más de 300 medicamentos vendidos fueron encontrados en una botica, ubicada en la calle Simón Bolívar, en el distrito Mariano Melgar de Arequipa, este operativo fue realizado por representantes de la comuna provincial, Ministerio Público y Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas de Arequipa. (Redacción RPP, 2017)
- Cerca de 50.000 restaurantes formales funcionan en la capital, según el INEI. Con los informales, la cifra podría duplicarse. Se estima que un local de comida tiene una producción de 15 galones de aceite, según Reborn; las empresas peruanas convierten aceite de cocina usado en biodiésel, lo que genera una gran repercusión al ambiente y sin la debida protección, las personas que manipulan este material corren un grave riesgo de contaminación (El Comercio, 2023)
- Durante principios de año, Sucamec dio a conocer que durante los 30 primeros días del año lograron incautar 27 toneladas de pirotécnicos que estaban listos para ser comercializados de manera ilícita en distintas regiones del país, lo que representaba un riesgo no solo para el estado sino para la integridad y vulnerabilidad de los derechos humanos de los peruanos. (El Comercio, 2023)

Es bien sabido que dentro de la defensa universal de los derechos humanos el establecer regímenes encargados del respeto al trabajador y el disfrute de un ambiente

laboral seguro es fundamental para el desarrollo humano, esto establece para las micro empresas peruanas un mayor coste de capital inicial, haciendo menos atractivo para estos la posibilidad de entrar en el sistema económico peruano legitimado. A su vez la costumbre cultural de muchas pymes recae en nacer, crecer y extinguirse en la informalidad, es ya casi parte de la cultura empresarial para las pymes. Un gran problema que sigue influyendo en Perú es la minería ilegal, y más allá de los aspectos que a primera vista sobresalen como lo es la violación frente a los derechos de los trabajadores ya que estos no se ven amparados por alguna ley más que la de sus empresas. Recalquemos que, la importancia de los derechos humanos es el poder asegurar a todos una vida digna, que a su vez conlleva el mantenimiento de áreas verdes, reservas nacionales, espacios públicos y demás. Con la minería ilegal no solo se atenta contra los derechos de los trabajadores internos, sino con la población entera que subyace a los alrededores, al no cumplir con los mínimos establecidos en la ley estos atentan ante el ambiente sano que nuestra fauna y flora nos ofrece. No es de extrañar que ante esta problemática se hayan girado noticias y comentarios de diferentes instituciones. (Center for Global Affairs & Strategic Studies (, n.d.).

Hay que reconocer que no solo la minería ilegal es infractora de delitos contra el bien común, sino que también se presentan en pequeñas mypes que carecen de un registro sanitario, ya que los costes de una buena producción de productos tanto consumibles como no son considerables. Esto no solo impulsa a muchos a trabajar en el informalismo si no que promueve una facilitación de productos cuya procedencia no ha sido su-

pervisada por alguna entidad especializada. Casos como el uso del aceite reutilizado en pollerías implica la gran probabilidad de generar riesgos sanitarios a los consumidores, y penosamente encontramos más sectores afectados por este informalismo. (Center for Global Affairs & Strategic Studies (, n.d.)

2.2. Caso: Galería Nicolini, Lima 2017

En junio del 2017, se produjo en la ciudad de Lima una tragedia en el complejo comercial Las Malvinas el cual contaba con varias galerías de distintos productos; específicamente en las Galerías Nicolini laboraban, dentro de unos contenedores, jóvenes con bajos recursos que eran sometidos a condiciones deplorables bajo un sueldo injusto, como fue de conocimiento público, los dueños de estos contenedores eran informales y mantenían bajo amenaza a estos jóvenes. Al momento de la tragedia, dos de los jóvenes se encontraban trabajando dentro de este contenedor que no tenía ventanas ni puertas auxiliares, solo contaban con una puerta de entrada y salida la cual era cerrada con llave para evitar que salgan y pierdan horas de trabajo, no contaban con baños ni señalización, la luz proporcionada era ineficiente y tenían que hacer sus necesidades en botellas de plástico; además de ello los dueños burlaban a las autoridades escondiendo a los jóvenes o dejándolos salir mientras duraba la inspección. Las actividades que realizaban dentro de estos contenedores, eran ilícitas pues los jóvenes debían borrar las marcas chinas de unos fluorescentes para después estampar nombres de marcas comerciales. (Medrano Marin, 2023)

Al momento de iniciar el incendio, los jóve-

nes pidieron ayuda para salir de estos contenedores pero los dueños no se encontraban en el lugar y tampoco respondieron la llamada de auxilio; el incendio fue de grandes proporciones por la cantidad de material inflamable que tenía la galería, demoraron cinco días en poder apagar el fuego; en las primeras horas los jóvenes atrapados enviaron mensajes a sus familiares con la esperanza de ser salvados y se visualizó como uno de ellos trato de pedir ayuda por una de los orificios de la pequeña reja que tenía el contenedor. Después de siete días de haber iniciado el incendio, se rescataron los cuerpos calcinados de los dos jóvenes de 19 y 20 años. Al momento de realizar las investigaciones se determinó que las condiciones de trabajo eran infrahumanas, la actividad realizada era ilícita, contratan a menores de edad y mantenían sometidos y amenazados a los trabajadores, además de ello el sueldo mensual era de 200 soles, es decir no era ni la mitad del sueldo básico para esos años. (Medrano Marin, 2023)

Este caso es una evidente consecuencia de lo que provoca la informalidad laboral y como está vulnera los derechos de las personas, donde no solo se atenta contra las condiciones de trabajo sino que puede ocasionar la muerte de las personas que ingenuamente aceptan este tipo de trabajos por necesidad. Este caso fue muy escuchado en el Perú durante el año 2017 y gracias a ello se incrementó las inspecciones laborales de las empresas, además de promover la formalidad mediante campañas o beneficios por ciertos periodos; sin embargo se continuará explicando porque estas medidas no son suficientes para terminar con este problema que parece imposible de solucionarlo.

Teniendo en cuenta los antecedentes men-

cionados hay que tomar en cuenta un factor imprescindible en la búsqueda de los factores que retrasan o afectan a la formalización, y es que la pobreza en el Perú es un tema que por habitualidad se suele sobreentender. “En un contexto de recesión económica, la pobreza se incrementa por segundo año consecutivo este 2023, pese a que durante dos décadas hubo una reducción significativa. Según los pronósticos esta situación alcanzaría al 33% de la población, cifra que incluso superaría a lo alcanzado en el año de la pandemia (30,1%)” (Aaron R, 2023).

Ahora no solo hablamos de quizá una falta de conocimiento de cómo poder formalizar un negocio, si no de la falta de recursos existentes para alcanzar dichos objetivos, no se puede negar que el incremento de la pobreza fue tan drástico por las consecuencias mediáticas de la pandemia. Esto no sólo obligó al cierre parcial o definitivo de empresas informales o pymes, si no que a su vez promovió un sistema virtual de compra y venta, que fue uno de los mayores sustentos a nivel nacional. Abriendo así la creatividad de muchas personas sobre el mito de cómo hacer negocios y a su vez innovando, muchos de estos negocios nacidos en la crisis son informales y mucha gente prefirió mantenerse en esa modalidad. (Naciones Unidas, Derechos Humanos, 2011)

Se debe por ende analizar cómo se puede aprovechar esta nueva forma de los negocios para realizar una formalización de las mismas evitando así las famosas estafas virtuales que ya han cobrado muchas víctimas a lo largo de estos años. Para culminar, es de suma importancia que para una buena realización de objetivos de los derechos humanos hay que primero recaer en cuenta de las carencias existentes en el Perú y cómo

estas dificultan el paso un desarrollo sostenible y por ende una visión más alentadora para la ciudadanía peruana, ya que esta ha sido duramente afectada por las crisis tanto económicas como sociales y políticas. (Cámara de Comercio de Lima, 2017)

Cuadro comparativo de Empresas y Derechos Humanos desde diferentes puntos de vista

Plan Nacional de Acción	Principios Rectores	Estándares Interamericanos
- 132 instituciones del Estado dialogaron para crear este plan de acción para mejorar y respetar los derechos humanos de las personas en las empresas.	-Se reconoce las obligaciones del Estado de respetar y cumplir los derechos humanos.	- CIDH y su Relatoría Especial resalta los criterios a tomar en cuenta para lograr los desafíos establecidos para los derechos humanos en el campo de las empresas.
-Perú es el tercer país de Latinoamérica en redactar este Plan con el fin de aportar las políticas propias del estado, para fortalecer lo mencionado en los Principios Rectores.	-Estos principios son aplicados en todos los Estados y todas las empresas, independiente de su tamaño, condición o asociación.	-Los estándares son aplicados bajo el fundamento de que estos son universales, indivisibles, interdependientes e interrelacionados con los derechos humanos.
-Se encuentra en castellano, quechua, aymara, shi-pibo-konibo, inglés y asháninka; con el fin de que pueda ser entendido por todos los ciudadanos peruanos.	-Estos se encuentran en español pero cuentan con una guía de preguntas frecuentes, la cual resuelve dudas sobre algunos términos o situaciones de difícil comprensión.	-Los estándares están redactados en español porque fueron hechos para un ámbito de países Americanos y sudamericanos
-Identifica los problemas del Perú en relación a las empresas, dando como resultados que las empresas aplican buenas prácticas laborales respetando los derechos humanos; sin embargo al contar con un gran nivel de informalidad, este resultado no es real porque no se contempla ni el 30% del total de empresas en el Perú.	-Los derechos humanos que se deben respetar y aplicar en las empresas son aquellos reconocidos internacionalmente y respaldados por la Organización Internacional del Trabajo, sin embargo se respeta que algunas empresas puedan respetar ciertos derechos propios de la cultura y lugar donde realizan sus operaciones.	-Consideran a la jurisprudencia y a la práctica del sistema interamericano de derechos humanos que toman como base los acuerdos con Estados Miembros de la OEA, Estados mineros y no miembros de la Convención Americana. Todas las personas que se encuentren sujetas a esta jurisprudencia deben someterse a estas normas que respeten los derechos.



<p>-El Estado se encuentra en la potestad de notificar actos de violación en contra de los derechos humanos, tanto los establecidos en el plan nacional como los que se establecen en los principios rectores, además puede acudir a entidades internacionales que protejan estos derechos.</p> <p>(Gobierno del Perú, 2021)</p>	<p>-Los principios establecen que las empresas no incumplan o arriesguen los derechos humanos de las empresas y en caso suceda esto deben mitigar sus consecuencias negativas que puedan producir.</p> <p>(Naciones Unidas, Derechos Humanos, 2011)</p>	<p>-Los órganos del sistema interamericano comprometen la responsabilidad internacional de un Estado Parte cuando estos derechos son violados o cuando generan responsabilidad por omisión por parte de estos organismos.</p> <p>(García Muñoz, 2019)</p>
--	---	---

Fuente: *Elaboración propia.*

3. CONCLUSIONES

Primero, la poca formalización de las empresas en el Perú es un problema grave que debe ser abordado con medidas duras que aseguren a los trabajadores estabilidad laboral, en donde estos puedan hacer uso de su seguro de salud, AFP y la seguridad de no ser despedido injustamente sin poder tomar acción alguna.

Segundo, la ineficiencia de las entidades públicas genera un incremento en la tasa de informalidad laboral, ya que al generar muchas trabas y tener tiempos excesivos de respuesta en las solicitudes, genera inconformidad de la población la cual conlleva al poco interés por parte de los negocios a dar el paso a la formalidad.

Tercero, si bien existen muchos factores que pueden influenciar en la confianza por parte de los inversionistas extranjeros en un país, el Perú cuenta con factores negativos en esta perspectiva pero la poca formalización de las empresas en el país cumple un papel importante en esta confianza extran-

jera, ya que es importante que el Perú cuente con opciones y oportunidades para el desarrollo de la industria local tanto como los incentivos a la inversión extranjera, por lo que nuevas políticas de inserción laboral y formalización contribuyen directamente a la inversión extranjera en el país.

Cuarto, la pandemia de COVID-19 sacó a la luz la cantidad de trabajo informal en el país, dejando desamparadas a muchas familias peruanas las cuales se quedaron sin sustento y sin posibilidad de conseguir ingresos para satisfacer sus necesidades básicas, por lo que, se debe buscar que no vuelva a suceder una situación similar, incentivando a la población y a las empresas a formalizarse teniendo en cuenta y usando como ejemplo lo ocurrido.

Quinto, la dificultad en el acceso a la formalidad empresarial en el Perú puede constituir un obstáculo significativo para la inclusión económica y social. Los obstáculos burocráticos pueden afectar desproporcionadamente a ciertos grupos de la sociedad, creando barreras que limitan su participación plena en la economía formal. Esto no

solo tiene implicaciones económicas, sino también sociales, ya que la formalización empresarial a menudo está vinculada a la garantía de derechos laborales y a una mayor protección social.

Sexto, la gran cantidad de problemas aún vigentes en la sociedad peruana hacen de la aplicación de los derechos humanos una tarea compleja, al no permitir por las malas costumbres el respeto de derechos básicos y fundamentales como son la salud, integridad física entre otros. Por ello en la presente focalizamos parte de nuestro interés en solucionar primero la cultura mal estructurada de aquellas pymes que incurran en violaciones de controles de calidad, salubridad y autenticidad. Cabe recalcar la importancia de la formación de buenas prácticas y bases del mundo comercial peruano, adentrándose al núcleo de las empresas informales y reestructurar las creencias erróneas respecto de la formalización y mantener la obligación del cumplimiento de las leyes pertinentes respecto de las empresas.

Séptimo, el apoyo a la transformación digital y la innovación en modelos de negocios puede desempeñar un papel crucial en la superación de obstáculos, proporcionando herramientas y recursos que faciliten la formalización y mejoren la competitividad de las empresas. En última instancia, la solución a la informalidad de las empresas en el Perú requiere una colaboración activa entre el gobierno, las empresas y la sociedad, reconociendo la complejidad del problema y trabajando juntos para construir un entorno empresarial más sólido, ético y sostenible.

Octavo, la formalización empresarial en el Perú es esencial para el desarrollo sosteni-

ble y el respeto de los derechos humanos. Sin embargo, la complejidad de los trámites, los altos costos, la persistente pobreza y la recesión económica exacerbada por la pandemia han perpetuado la informalidad. Esto ha generado impactos negativos en la salud pública, la seguridad laboral y el medio ambiente. Es fundamental abordar estas problemáticas desde una perspectiva integral, aprovechando la innovación y el cambio de paradigma hacia los negocios virtuales para fomentar la formalización. Se requiere un enfoque holístico que simplifique los trámites, reduzca costos, eduque a la población sobre los beneficios de operar de manera formal y cree políticas que incentiven la transición hacia la legalidad, promoviendo así un entorno empresarial más ético, seguro y próspero para todos los involucrados.

4. BIBLIOGRAFÍA E INFORMATIGRAFÍA

Business Empresarial. (2023, April 24). *Perú enfrenta un desafío empresarial: La informalidad laboral alcanza el 75.7%* – Business Empresarial. Business Empresarial. Retrieved December 5, 2023, from <https://www.businessempresarial.com.pe/peru-enfrenta-un-desafio-empresarial-la-informalidad-laboral-alcanza-el-75-7/>

Cámara de Comercio de Lima. (2017, July 6). *“La esencia de la formalidad es que ayude a la productividad de los trabajadores”*. Instituto Peruano de Economía. Retrieved December 5, 2023, from <https://www.ipe.org.pe/portal/la-esencia-de-la-formalidad-es-que-ayude-a-la-productividad-de-los-trabajadores/>



Center for Global Affairs & Strategic Studies (. (n.d.). . *Global Affairs and Strategic Studies. Facultad de Derecho*. Global Affairs and Strategic Studies. Facultad de Derecho. Retrieved December 5, 2023, from <https://www.unav.edu/web/global-affairs/detalle/-/blogs/la-mineria-ilegal-la-otra-destruccion-de-la-amazonia>

El Comercio. (2023, February 5). *Incautan 27 toneladas de pirotécnicos que iban a ser vendidos de manera ilícita en todo el Perú*. El Comercio Perú. Retrieved December 5, 2023, from <https://elcomercio.pe/peru/incautan-27-toneladas-de-pirotecnicos-que-iban-a-ser-vendidos-de-manera-ilicita-en-todo-el-peru-noticia/>

EQUIPO LEGAL PERÚ. (2023, August 19). *¿Cuáles son los diferentes tipos de estructuras de la empresa en Perú?* Biz Latin Hub. Retrieved December 5, 2023, from <https://www.bizlatinhub.com/es/los-diferentes-tipos-de-estructuras-de-la-empresa-peru/>

García Muñoz, S. (2019, November 1). *Untitled*. Organization of American States. Retrieved December 5, 2023, from <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>

Gobierno del Perú. (2021, June 11). Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025. Retrieved December 6, 2023, from <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1959312-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025>

Gobierno del Perú. (2023, December 3). Registrar o constituir una empresa - Orien-

tación - Ministerio de la Producción - Plataforma del Estado Peruano. Retrieved December 5, 2023, from <https://www.gob.pe/269-registrar-o-constituir-una-empresa>

I, R., & Palacios, O. (2017). *Determinantes del crecimiento de las empresas formales en el Perú. 2016*. - Grupo Desarrollo Económico Regional/Local. Portal de investigación | PUCP. Retrieved December 5, 2023, from <https://investigacion.pucp.edu.pe/grupos/desarrollo-economico-local/tesina/determinantes-del-crecimiento-las-empresas-formales-peru-2016/>

Medrano Marin, H. (2023, June 16). *Galería Nicolini: ¿Qué pasó con los dueños del contenedor y con el terreno seis años después de la muerte de dos jóvenes?* El Comercio. Retrieved December 6, 2023, from <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/galeria-nicolini-que-paso-con-los-duenos-del-contenedor-y-con-el-terreno-6-anos-despues-de-la-muerte-de-dos-jovenes-incendio-contenedor-las-malvinas-noticia/?ref=ecr>

Naciones Unidas, Derechos Humanos. (2011). *PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS*. ohchr. Retrieved December 6, 2023, from https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Paz Quiroz, F. A. (2023, September 20). *Crece la confianza empresarial*. El Peruano. Retrieved December 5, 2023, from <https://www.elperuano.pe/noticia/223515-crece-la-confianza-empresarial>

Ramírez Puraca, Á. A., Loa Navarro, E., Vilca Quispe, W., & Medina Sotelo, C. G.

(2022). *Rol del Estado peruano en la gestión de conflictos en el Perú*. SciELO. Retrieved December 5, 2023, from http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002022000200285

Redacción RPP. (2017, January 19). *Medicamentos vencidos encuentran en botica*. RPP. Retrieved December 5, 2023, from <https://rpp.pe/peru/arequipa/medicamentos-vencidos-encuentran-en-botica-noticia-1025027>

Silupú, B. (2020, January 28). *Cómo propiciar la formalidad*. El Peruano. Retrieved December 5, 2023, from <https://www.elperuano.pe/noticia/89188-como-propiciar-la-formalidad>.

LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y LA EMPRESA

Autor:¹

Castro Lázaro, Diana Victoria.

1. Introducción

La historiadora María Rostworowski, por medio de los cantares, quipus y pinturas, descifró un lenguaje para poder transmitirnos nuestra historia pasada, en un esfuerzo de comunicar nuestra actualidad con nuestro pasado que seguirá siendo parte de nuestra identidad, por mucho que esta parezca cambiar a través del tiempo.

Esto es así, por cuanto existen grupos de personas cuyo origen precede a la existencia del Estado como lo conocemos hoy en día, ocupando un lugar dentro del país y conservando todas o algunas de las instituciones que los distinguían, de modo que mantienen una identidad indígena u originaria. (P. Ministerio de Cultura, 2019) Estos son los denominados pueblos indígenas que se caracterizan por sus tradiciones, su habla y el propio hecho de su ancestralidad. Paradójicamente, es todo ello lo que ha conllevado a su aislamiento respecto de las ciudades,

provocando una baja productividad para con los servicios más importantes.

Si bien es cierto que el Estado se encuentra en la obligación de mantener el principio de no contacto con los pueblos indígenas en aislamiento voluntario y contacto inicial (PIAVCI), por el que se contempla la autodeterminación de los Pueblos Indígenas, en aras de procurar la supervivencia, cultura y tradiciones de estos pueblos; ello no implica que se deje de reconocerles los derechos humanos de los que siguen siendo titulares.

Bajo ese paradigma, el Estado Peruano ha intentado adoptar diferentes acciones para garantizar el Principio de no contacto en favor de estos pueblos, sin embargo, las amenazas de terceros autorizados y no autorizados para la extracción de recursos naturales han ido aumentando.

En el presente trabajo, nos enfocaremos en el impacto que las empresas tienen sobre el mismo, siendo que, si bien estas actividades económicas suponen un rédito para la sociedad, obedece a nuestra posición que estas infligen, asimismo, un impacto negativo en los derechos que poseen los pueblos indígenas.

1 Estudiantes de Universidad La Salle

ensayo es establecer la relación o vínculo causal existente entre las empresas y los pueblos indígenas en parámetros ambientales y lo contraproducente que esto ha resultado para el normal desarrollo de las poblaciones indígenas y lo lesivo que puede llegar a ser respecto de los derechos humanos que despliegan, más aun teniendo en cuenta el alto índice de vulnerabilidad e indefensión territorial, sociocultural y demográfico que estos poseen, así como el deber tuitivo del Estado respecto de los mismos.

2. Desarrollo del tema

2.1. Historia de los pueblos indígenas en el Perú.

Según María Isabel Remy, socióloga del Instituto de Estudios Peruanos, en una entrevista con Javier Torres, existen dos corrientes con respecto a las identidades indígenas que son: los indígenas coloniales (Tahuantinsuyo) y las “sociedades de frontera” que en su mayoría se concentran en la selva. En la conquista del Imperio Incaico, los colonizadores imponen el quechua sobre las diferentes lenguas originarias del Tahuantinsuyo con el objetivo de evangelizar. (Remy, 2013)

Es en este mismo contexto (1570) que el virrey Toledo, quien perseguía la imposición de nuevas tasas tributarias de acuerdo con un cálculo riguroso (Jurado, 2004), promulgó una legislación de concentración forzada de los grupos étnicos llamado “pueblos de reducción” para ejercer un control social,

fiscal y religioso con el fin de transformar los patrones andinos de asentamiento y la forma de concebir la ocupación del territorio. Debido a esto, la colonia proporciona un área de producción, área de reserva comunal y de tributación (contribución a la Corona), de modo que las comunidades indígenas poseen un territorio delimitado, reconocido y protegido. Esto es, lo que hoy conocemos como comunidades; es decir, aquellos que sobrevivieron y se constituyeron en un pueblo. (Remy, 2013)

Al término de la colonia y la transición como república independiente del Perú, Bolívar eliminó la tributación indígena con la idea de instaurar una ciudadanía única sin estatus; no obstante, cuando Bolívar se retira del país, se restituye la tributación indígena con la reimposición de la protección de sus tierras. (Jurado, 2004)

En el año 1854, el presidente Ramón Castilla abolió por segunda vez la contribución indígena para poder reafirmar la independencia de la colonia, sin embargo, las tierras indígenas no eran consideradas como propiedad plena de las comunidades colocando a los pueblos indígenas en posición de vulnerabilidad frente a la expansión y abuso de las haciendas. (Ruz & González, 2014) Y es que, durante el desarrollo de la agroexportación en la costa hubo escasez de mano de obra, por lo que los hacendados optaron por incorporar a comunidades enteras (trabajadores y tierra) como parte de la hacienda para obtener fuerza de trabajo y tierras.

En 1908, durante el gobierno de Augusto B. Leguía surgió el descontento de los pueblos indígenas respecto a los impuestos, al abuso gamonal y la persecución sobre su territorio, es por ello que el Estado recono-



ce legalmente a las comunidades indígenas; otorgándoles inalienabilidad, imprescriptibilidad e inembargabilidad sobre sus tierras por medio de registros y padrones amparados por la Constitución de 1920. Además, de designar a un “personero de comunidad” que solicite sus necesidades como educación, reconocimiento de territorio y/o otros, ante el Estado.

Aunque si bien es cierto que hasta este punto hemos abarcado el desarrollo de los pueblos indígenas en la sierra, es una equivocación deducir que no existen pueblos indígenas en la costa. Las comunidades de Catacaos, Morrope, Sechura y Cañaris permanecen hasta el día de hoy y se las conoce como comunidades campesinas, siendo esta última aún poseedora de su viejo nombre étnico y su antigua lengua jakaru como resistencia cultural e identidad.

De igual manera, las comunidades indígenas de la selva que se constituyeron en las afueras de la colonia conservando sus nombres étnicos y su lengua, no tuvieron una delimitación territorial porque no lograron ser conquistados por los españoles ni por los incas; sin embargo, cuando inicia la creación de los Estados, el territorio al que pertenecen ancestralmente ahora forma parte de un Estado / Nación al cual desconocen y desconocen sus leyes, es por ello que se las denomina “sociedades de frontera”. En su gran mayoría han sido exterminados y los pocos sobrevivientes poseen una identidad fuerte.

Estas comunidades han sido históricamente catalogadas como “salvajes” por lo que han sido objeto de evangelización, colonización e invalidación de sus territorios. Siendo a partir del gobierno de Velasco que se crea una

política inclusiva que contempla la dación de la Ley de Comunidades Nativas, siendo que apertura un registro de comunidades nativas, de modo que inicia el recorrido de los pueblos de la Amazonía para hacerse reconocer y detener el atropello de la expropiación. (Remy, 2013)

Lo cierto es que, producto de esta historia que se viene develando, existen comunidades. Algunas están seguramente debilitadas, pero padrones de comunidades existen en las comunidades nativas y en las comunidades campesinas. Tienen tradiciones, tienen una lengua, una identidad y han sido asediados por muchos sectores.

Hoy en día es harto conocida la riqueza que se desprende de estos grupos de personas que constituyen cultura viva y, por ende, el invaluable aporte que otorgan a la humanidad respecto del mismo bagaje cultural que comprende su identidad.

Por todo ello y por el solo hecho de ser personas, es que el derecho de consulta debe trascender un mero foro banal, porque estos grupos ostentan la facultad de tomar decisiones sobre sus territorios, sus familias y, por ende, la supervivencia de su cultura. Mediando la negociación y la exposición de riesgos y oportunidades, es menester de las empresas encargadas de las actividades económicas tomar en cuenta las necesidades e intereses de las personas que hacen parte de los pueblos indígenas.

2.2. Sobre el derecho de consulta

La consulta previa se constituye en un derecho de los pueblos indígenas y tribales para ser consultados antes de aprobar cualquier medida administrativa o legislativa por

cuya realización puedan verse susceptibles de afectación directa. (Aedo & Bustamante, 2017)

Asimismo, desde el concepto de la Organización Internacional de Trabajo, se entiende que este empodera a las comunidades nativas para poder ejercer una decisión acerca de una inversión en la localidad; sin embargo, si esta comunidad se muestra reacia a la medida en cuestión, el gobierno puede continuar con la realización de la misma, siempre que cumpla con el compromiso de cubrir las necesidades que se vean afectadas por esta inversión, tales como el agua, pastos para su ganado, etc. con el fin de preservar la calidad de vida de las comunidades.

Así pues, se tiene que el contenido del mencionado derecho se encuentra tutelado por el Sistema Universal y Regional de Protección de Derechos Humanos que opera mediante una serie de mecanismos tales como foros, relatorías, grupos de trabajo, comités y comisiones de expertos. (Aedo & Bustamante, 2017)

En el Perú, aunque no se hace referencia directa al derecho a la consulta en la Constitución, sí existe referencia al mismo en el Artículo 2°, inciso 19°, Cuarta DFT. Además, han sido promulgadas la Ley de consulta previa y su reglamento, así como Directivas del Ministerio de Cultura y sendas Sentencias del Tribunal Constitucional.

Si esto es así, entonces no solo se trata de una suerte de cláusula pétrea, sino que el mismo Estado ha reconocido su papel tuitivo en la procuración del reconocimiento efectivo de este derecho, por lo que debería ser evidente su activa participación dentro de los conflictos que implican la mediación entre un pueblo indígena y las entidades

privadas cuyas actividades incluyen el desplazamiento de los habitantes de estas o cambios en su modo de vida.

Ahora bien, es preciso mencionar que los alcances de este derecho varían en el caso de los PIAVCI, en cuyo caso, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos recomendó adoptar medidas para asegurar el respeto y garantía del principio de no contacto de los pueblos en aislamiento. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2013), ello en torno al objetivo de preservar la autodeterminación de los mismos, que obedece a su identidad y cultura en general, de la cual se desprende la forma de organización, jerarquía y poder que conforma la estructura y/o sistema por el que se rige dicho pueblo que, además, al preceder la existencia del Estado, es menester procurar este orden por el que se desarrollan sus actividades y se asegura su subsistencia.

2.3. La globalización, las empresas y el desarrollo económico

Bajo el contexto que enmarca al presente ensayo, se entiende que el neoliberalismo global se ha instituido a sí mismo la prerrogativa de capitalizar saberes ancestrales (Katzner, 2012). De esta manera, instrumentaliza personas sirviéndose de figuras jurídicas para mermar el ejercicio de derechos humanos a favor del mercantilismo y la economía, situación que desnaturaliza por completo el objeto de los derechos humanos en sí. (Gutierrez, 2020)

Es a través del término “desarrollo sostenible” que pueden esconderse muchos riesgos hacia la naturaleza y, peor aún, las personas y sus culturas. No quiero caer en un malen-



tendido, sí creo que las cosas van cambiando y que los grandes proyectos no solo traen desventajas; sin embargo, estoy convencida de que no han sido lo suficientemente discutidos los límites, por cuanto no son tomados realmente en cuenta los intereses, necesidades y derechos que poseen y deben siempre desplegar las comunidades indígenas, así como tampoco es adecuadamente dimensionada la afectación realista al ambiente. Vemos que, claramente, subsiste una dicotomía respecto de los saberes indígenas y su ejercicio de cara con el “progreso” y el desarrollo económico de muchos países.

Analizando la globalización desde una perspectiva cultural constatamos su extraordinaria complejidad, debido a que como explica Edgard Morin, en ella se da, por una parte, un proceso de homogeneización y estandarización de la cultura; por otra, un contraproceso de resistencia y reafirmación de las culturas autóctonas y además un proceso mestizaje cultural. (Morin, 2011)

Pues bien, para poder ilustrar mejor el escenario que vengo describiendo, considero importante partir del ejemplo del “Triángulo del Litio”, dado que se trata de casos cuyas circunstancias son muy parecidas a las que atraviesan los pueblos indígenas en el Perú y, son este tipo de proyectos los que vienen creciendo en todo el mundo, aquellos que tienen que ver con energía y minas.

Así pues, tenemos que, a causa del calentamiento global, nos encontramos en una transición a energías no dependientes del carbono, de modo que el litio resulta una muy buena opción para servir de baterías y almacenamiento de energías renovables y, es este Triángulo del Litio, en donde se encuentra el 70% de las reservas mundiales de

litio.

Actualmente, los territorios en los que se encuentran las comunidades de pueblos indígenas se ven amenazados por proyectos a gran escala, por cuanto se ven vulnerables sus derechos sobre la tierra, el territorio y sobre los recursos naturales de uso ancestral, sobre todo, el agua; asimismo, se ven en riesgo el derecho a la libre determinación y el derecho a definir sus prioridades para su desarrollo; el derecho a la consulta previa y al consentimiento previo, libre e informado; así como el derecho a la participación en los beneficios y la compensación justa. (Romero, Aylwin, & Didier, 2021)

Sobre el hemisferio norte, es importante mencionar el caso del Tren Maya en México, cuya construcción ha agravado los conflictos seculares de la región en lo que respecta a pueblos indígenas. Este proyecto arriesga el sentido endógeno del país para pasar a ser parte de un proyecto global que habrá de dejar a México como una parte geopolítica, reduciéndola a una pieza de diversión para la economía de ocio mundial. (Gasparello, 2020)

Pero, como en la mayoría de los proyectos, la visión de quienes toman la decisión finalmente usualmente proviene de una persona sentada en un escritorio y no de alguien que de hecho vive en el lugar sobre el que se está decidiendo. Esto es así, porque la presidencia de México emite un discurso que no posee un verdadero estudio de impacto en México, sino que, aparentemente, responde a una reorganización territorial y expansión del capital transnacional. (Ansótegui, 2021)

Estoy de acuerdo con que, en el caso peruano, la subestimación en la valoración de la presencia indígena en el territorio nacional

está ampliamente relacionada con los intereses económicos de los oligopolios que dominan las industrias extractivas y la comunicación mediática, cuyas actividades están vinculadas a las inversiones transnacionales, como ocurre en el caso de Yanacocha. La citada subvaloración resulta violenta porque se traduce en la negación de derechos, que generan la exclusión y la reproducción de condiciones de vida que nos parecen totalmente inaceptables en el mundo actual. (Távora, 2020)

De los casos que se describen, pareciera ser que los derechos humanos, fundamentalmente en este caso, tales como el derecho a la consulta, no coadyuvan exactamente con la lucha social indígena jurídicamente hablando, sino que confirman el espacio en que se justifica la economía extractivista neoliberal.

El papel fundamental del Estado, más allá de tutelar el ejercicio de los derechos de las comunidades indígenas trasciende e incluye el eliminar las distorsiones del comercio. Así, resulta importante impulsar un etnodesarrollo desde la propia historia y las necesidades de las comunidades indígenas, por cuanto debe procurar alejar el mercantilismo y el utilitarismo en cualquier percepción desde la que se tenga que tomar decisiones, honrando la Constitución y los derechos humanos que acompañan la existencia de los pueblos indígenas. Si esto es así, será importante mantener en las empresas la responsabilidad social bajo la cual, estas han de actuar y responder en caso de un menoscabo.

2.4. Responsabilidad social

Si se entiende la responsabilidad en términos positivos de dignidad - capacidad para comprometerse, hacerse cargo de dirigir, ser nombrado responsable, etc. - más que como culpa, el mecanismo de imputabilidad se mantiene: El responsable designado “irresponsabiliza” a todos los demás: es él y entonces no son ellos.

La responsabilidad por imputación subjetiviza siempre el proceso de designar responsabilidades; ello, dado que la imputación quiere, precisamente, distinguir y excluir, teniendo en cuenta que, si todos somos responsables, nadie lo es realmente. Así pues, una imputación de responsabilidad grupal es insostenible como tal. Cabe mencionar en este punto nuestra relación al cambio climático, como ejemplo. Debido a que todos somos de este impacto sistémico negativo global, nadie se siente directamente responsable de él. (Vallaey, 2020)

Las relaciones sociales de la empresa son, de otro lado, entendidas en el marco liberal de la teoría de las partes interesadas (*stakeholders*) (Bonnafeux- Boucher & Pesqueux, 2006), de modo que cada empresa habrá de tener en cuenta las expectativas que tienen cada una de sus partes interesadas. Por ello, se tiene que se mantienen en conversación con todas ellas, una a una, pero sin crear realmente una alianza entre todas ellas para trabajar juntas y crear, finalmente, una verdadera transformación Social. (Acquier & Aggeri, 2008)

Ahora bien, la responsabilidad social responde por los impactos sociales y ambientales de las organizaciones, pero, es menester dentro del entendimiento de este concepto, el discernir la diferencia entre la responsabilidad por impactos y por actos.



Así pues, parto de la premisa de que los impactos sociales y ambientales no son simplemente consecuencia de los actos de las personas como un causa-efecto; si no que se trata de efectos producto del actuar de todos los agentes sociales; esto es, “the age of side-effects”, en el cual los efectos no se perciben después de la acción, sino junto con la actuación de un grupo de agentes que intervienen. (Beck, 1997) Hablamos de efectos colaterales, porque no tienen qué ver con la intención de los intervencionistas.

Pues bien, si esto es así, se entiende que la toma de responsabilidad no se reduce a un mero compromiso personal y “buena conducta”, sino que debe, necesariamente, implicar alianzas estratégicamente planeadas entre todos los agentes que intervienen, de modo que estén en la obligación de crear, obedecer y medir la efectividad de una política que establezca un modo no solo de resolver problemas, pero de evitarlos desde el inicio de la actividad que realiza la empresa.

Entonces, cuando una empresa se funda, esta no debe apuntar únicamente a generar utilidades en aras de proteger la calidad de vida de los socios o dueños, sino que debe tomar en cuenta que la empresa convive con comunidades a quienes no debe perjudicar con la realización de ninguna de sus actividades u operaciones, por ello, debe existir una sensibilidad para con los habitantes de estas, comprometiéndose la empresa, no solo a arreglar los problemas que pueda causar, si no a mejorar la calidad de vida de los pobladores, por cuanto, al haber introducido su organización en la comunidad, ha pasado a ser parte de ella, de modo que habrá de procurar el bienestar de la misma. (Mendoza, Jaramillo, & López, 2020)

2.5. Pueblos indígenas en el siglo XXI

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos establece que los Estados están en la obligación de delimitar los mecanismos legales que resultan necesarios para tutelar los derechos de los pueblos indígenas, tales como la garantía del derecho a la propiedad comunal de los pueblos indígenas al igual que con el derecho de propiedad en el sistema jurídico doméstico; así, resultan lesionados los derechos a la igualdad ante la ley y a la no discriminación, cuando no se otorgan las mismas protecciones para ejercitar sus derechos de forma completa y en equidad con los demás miembros de la población. (Inter-American Commission on Human Rights, 2021)

El tribalismo y la globalización parecen ser dos fenómenos contrapuestos que imprimen su sello a la situación en que se encuentra la cultura mundial a fines del milenio. (Giusti, 2014) Pues bien, en América existen varios ejercicios de autogobierno indígena y tribal que se dirigen a profundizar el derecho a la libre determinación. Así, se concibe que la aparición y crecimiento de los gobiernos territoriales autónomos de indistintos pueblos indígenas evidenciaría la necesidad que surge de realizar diálogos interculturales sobre las formas de representación, afirmación del territorio ancestral y la necesidad de aumentar su participación en sus organizaciones internacionales, así como de proteger a pueblos indígenas en peligro de extinguirse. (Inter-American Commission on Human Rights, 2021)

De acuerdo con la Declaración **tripartita de principios sobre las empresas**

multinacionales y la política social, emitida por la Organización Internacional del Trabajo (2022), hace parte de los Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (2014), el cual posee dos postulados básicos: el derecho de los pueblos indígenas a mantener y fortalecer sus culturas, formas de vida e instituciones propias y su derecho a participar efectivamente en las decisiones que les afectan; ello implica que se debe garantizar el derecho de los pueblos indígenas y tribales a decidir sus propias prioridades en lo que respecta al proceso de desarrollo, en la medida en que este afecte sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural.

Actualmente, se estima que en América Latina habitan alrededor de 42 millones de personas pertenecientes a comunidades indígenas, según el informe del Banco Mundial titulado “[Latinoamérica indígena en el siglo XXI](#)”. Entre los países con las mayores poblaciones indígenas se encuentran México, Guatemala, Perú y Bolivia, los cuales en conjunto representan más del 80 % del total regional, es decir, aproximadamente 34 millones de individuos indígenas. Además, existe una herencia de desigualdad económica y social, así como la exclusión que deja a los Pueblos Indígenas más expuestos a los impactos del cambio climático y a las amenazas naturales (Belmont)

Con este escenario en mente, queda claro que es urgente mejorar la seguridad en la tenencia de tierras, fortalecer la gobernanza e incentivar inversiones públicas a favor de servicios de calidad para estos pueblos. Por

ello, es necesario desarrollar políticas que desplieguen programas de desarrollo más amplios que manifiesten ampliamente las voces e intereses de los pueblos indígenas, entendiendo, sistemáticamente, el derecho de consulta como uno en el que los habitantes son reales participantes de la toma de decisiones y no una simple sugerencia, por cuanto ostentan un papel muy importante en la relación comercial que une al gobierno, la empresa y el pueblo indígena.

3. Conclusiones

Primera: Históricamente, los pueblos indígenas han sido manipulados por quien hubiere ostentado poder en cada una de las etapas, siendo que son verdaderos sobrevivientes de cada una de sus culturas, dado que se dio un exterminio de los mismos, desde la colonia y su detrimento continúa en ascenso, a pesar de haberlos reconocido como personalidades con derechos en diferentes momentos a lo largo de su historia. Dado que, desde la colonia fueron vistos como una herramienta para obtener ingresos a la corona. Tanto fue incluido este programa dentro de la estructura organizacional del país, que incluso, una vez emancipados y habiendo deslegitimado el ingreso proveniente de estos pueblos reducidos, se regresó al sistema de tributación a través del mismo, por cuanto ello era necesario para el sostenimiento del Estado. Es decir, se mantuvo la cosificación de las personas que conformaban lo que quedó de los pueblos y comunidades indígenas, tras la colonia.

Segunda: Si bien el derecho de consulta no se encuentra expresamente prescrito en la Constitución, este se encuentra amplia-



mente desarrollado en senda legislación por la que actúa el Estado. Por ello, concluyo que no solo es trata de una suerte de cláusula pétrea, sino que el mismo Estado, a través de la legislación señalada, ha reconocido su papel tuitivo en la procuración del reconocimiento efectivo de este derecho, por lo que debería ser evidente su activa participación dentro de los conflictos que implican la mediación entre un pueblo indígena y las entidades privadas cuyas actividades incluyen el desplazamiento de los habitantes de estas o cambios en su modo de vida.

Tercera: Por otro lado, frente a la globalización y las actividades extractivas que se encuentran en su auge y parecieran amenazar la subsistencia de los pueblos indígenas, se concluye que el papel fundamental del estado, más allá de tutelar el ejercicio de los derechos de las comunidades indígenas trasciende e incluye el eliminar las distorsiones del comercio. Por ello, deviene en importante el impulsar un etnodesarrollo desde la propia historia y las necesidades de las comunidades indígenas, por cuanto debe procurar alejar el mercantilismo y el utilitarismo en cualquier percepción desde la que se tenga que tomar decisiones, honrando la Constitución y los derechos humanos que acompañan la existencia de los pueblos indígenas. Si esto es así, será importante mantener en las empresas la responsabilidad social bajo la cual, estas han de actuar y responder en caso de un menoscabo.

Cuarta: La toma de responsabilidad no se reduce a un mero compromiso personal por parte de la empresa y “buena conducta”, sino que debe, necesariamente, implicar alianzas estratégicamente planeadas entre todos los agentes que intervienen en el proceso productivo, de modo que estén en

la obligación de crear, obedecer y medir la efectividad de una política que establezca un modo no solo de resolver problemas, pero de evitarlos desde el inicio de la actividad que realiza la empresa. Comprometiéndose e involucrándose realmente con el correcto desarrollo de los pueblos indígenas.

Quinta: Actualmente, nos encontramos con que las poblaciones indígenas están fuertemente relegadas respecto del resto de la sociedad, además de que la justicia no pareciera ser alcanzable para quienes las conforman y que no hay una correcta limitación entre la actividad empresarial y los derechos de los pueblos indígenas. Por lo tanto, es necesario desarrollar políticas que desplieguen programas de desarrollo más amplios que manifiesten ampliamente las voces e intereses de los pueblos indígenas, entendiendo, sistemáticamente, el derecho de consulta como uno en el que los habitantes son reales participantes de la toma de decisiones y no una simple sugerencia.

4. Bibliografía

Acquier, A., & Aggeri, F. (2008). *Une généalogie de la pensée managériale sur la RSE*. París: Revue française de gestion.

Aedo, N., & Bustamante, M. (2017). *Estándares regionales de actuación defensorial en procesos de consulta previa de Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú*. Lima: Defensoría del Pueblo.

Ansótegui, E. (2021). Tren Maya o barbarie: comunidades indígenas en el contexto de la globalización. *Pensamiento Social Danés sobre América Latina*, 113-130.

- Beck, U. (1997). *La reinvencción de las políticas. Re-pensando la modernidad en el orden social global*. Cambridge: Polity Press.
- Belmont, J. (s.f.). *Latinoamérica indígena*. Obtenido de Banco Mundial: <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/brief/indigenous-latin-america-in-the-twenty-first-century-brief-report-page>
- Bonnafeuf- Boucher, M., & Pesqueux, Y. (2006). *Decidir con las partes interesadas. Aproximaciones de una nueva teoría de la sociedad civil*. París: La Découverte.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2013). *Pueblos indígenas en aislamiento voluntario y contacto inicial en las Américas: Recomendaciones para el pleno respeto a sus derechos humanos*. OEA.
- Gasparello, G. (2020). *Notas del MIA Tren Maya Fase I*. Obtenido de La Dekonstrucción: <https://ladekonstruccion.mx/2020/06/28/sobre-la-manifestacion-de-impacto-ambiental-del-proyecto-tren-maya-fase-1/>
- Giusti, M. (2014). Los derechos humanos en un contexto intercultural. *Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura*, 5-9.
- Gutierrez, B. (2020). *Globalización, neoliberalismo y derechos de los pueblos indígenas en México*. Ciudad de México: UNAM.
- Inter-American Commission on Human Rights. (2021). *Derecho a la libre determinación de los Pueblos Indígenas y Tribales*. Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- Jurado, C. (2004). Las reducciones toledanas a pueblos de indios: aproximación a un conflicto. El repartimiento de Macha (Charcas), siglo XVI. *Cahiers des Amériques latines*, 123-137.
- Katzer, L. (2012). Razón gubernamental, biopolítica y mecanismos de capitalización de la praxis indígena en Mendoza. *Revista Espacios Nueva Serie*, 173-189.
- Mendoza, D., Jaramillo, M., & López, D. (2020). Responsabilidad social de la Universidad de La Guajira respecto a las comunidades indígenas. *Revista de Ciencias Sociales*, 95-105.
- Morin, E. (2011). *La Vía. Para el futuro de la humanidad*. Paidós.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2014). *Convenio Núm 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- P. Ministerio de Cultura. (2019). *Portal Web del Ministerio de Cultura del Perú*. Obtenido de Banco Mundial: <https://www.bancomundial.org/es/topic/indigenouspeoples#:~:text=Los%20pueblos%20ind%C3%ADgenas%20son%20grupos,los%20cuales%20han%20sido%20desplazados.>
- Remy, M. I. (2013). *Historia de las comunidades indígenas y campesinas del Perú*. Lima: Serie Sociología y Política.
- Romero, A., Aylwin, J., & Didier, M. (2021).



Globalización de las empresas de energía renovable: extracción de litio y derechos de los pueblos indígenas en Argentina, Bolivia y Chile (Triángulo del Litio). *Observatorio Ciudadano*.

Ruz, R., & González, H. (junio de 2014). Estado peruano, liberalismo y tierras indígenas en la precordillera de Arica (1854-1880). *Si Somos Americanos*, 41-60. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0719-09482014000100003>

Távora, V. (2020). El rol de los medios de comunicación en la exclusión de los pueblos indígenas del Perú en tiempos de globalización. El comercio y su perspectiva sobre el Baguazo. *Universitat Ramon Llull*.

Vallaes, F. (2020). *¿Por qué la Responsabilidad Social Empresarial no es todavía transformadora? Una aclaración filosófica*. Ciudad de México: Andamios.



DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA ELECCIÓN DE CARGOS IMPORTANTES PARA LAS MUJERES

MUJERES INVISIBLES EN CARGOS IMPORTANTES: ¿UNA BARRERA PARA EL PROGRESO DEL PERÚ?

Integrantes:¹

CHAVEZ VELARDE MAURICIO ALEXANDER

GALINDO URBIOLA ZULEYKA VANESSA

PRADO ZULOAGA LUIS ANGELO

REYNOSO QUISPE ALISSON LEONELA

TEVES VALDIVIA JORDAN EDUARDO

1. INTRODUCCIÓN

Con el paso de los años, a pesar de los distintos avances tecnológicos y contar con una regulación estricta de derechos humanos en empresas y/o instituciones, aún se sigue evidenciando casos de desigualdad de género

en la elección de cargos importantes para las mujeres, constituyendo una problemática que persiste en tiempos actuales.

En nuestro país, según datos del INEI (2017) las mujeres en el Perú conforman el 50% de la población total peruana, ello al ser más de 15 millones de mujeres, reflejando que el género femenino cuenta con igual muestra numérica que con el género masculino; empero, el JNE (2021) expresó que en cargo público, tal como el Congreso de la República, el género femenino conforma un 15% de sus respectivos escaños, dato que nos señala que en la política peruana, el género femenino parece conformar una minoría sin voz, gracias a que dicha minoría está brindando perspectivas e ideas, las cuales al final serán juzgadas y enfrentadas por el género masculino dentro del Congreso de la República.

1 Estudiantes de Universidad La Salle

presente ensayo tiene como principal objetivo, analizar más a fondo la desigualdad de género en la elección de cargos importantes para las mujeres, en medio de un contexto lleno de estereotipos y una cultura machista, como lo es la peruana.

Cabe resaltar que dicha desigualdad de género para con las mujeres genera una gran repercusión negativa para la sociedad peruana, ello debido a que se está limitando y no se está reconociendo las capacidades de las mujeres, junto con su desarrollo profesional y personal; incidiendo directamente en la democracia de nuestro país, al impedir a un sector significativo de la población pueda ejercer plenamente cargos importantes.

La desigualdad de género, evidenciada en varios aspectos de la sociedad peruana, tales como el aspecto cultural, educativo, económico y político; no es más que un fenómeno basilar en el que no se brinda un trato o atención igualitaria a la otra persona, simplemente por ser de un género diferente, vulnerando en consecuencia, sus derechos de la persona afectada por dicho fenómeno.

Además de ello, se presentarán conclusiones importantes acerca del problema actual de los Derechos Humanos, para poder evidenciar que actualmente las mujeres no cuentan con una igualdad de oportunidades que los hombres y que, esta problemática, no es cosa del pasado.

2. DESARROLLO DEL TEMA

2.1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

Según La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece que la igualdad de género es un Derecho Humano fundamental y que la Discriminación Contra la Mujer en cualquier forma es una violación de los Derechos Humanos.

Esto implica que los hombres y las mujeres deben de tener iguales derechos y oportunidades al momento de asumir un cargo y en todos los aspectos de su vida, además de mencionar que la discriminación contra la mujer en cualquier forma es violencia de los Derechos Humanos, la CEDAW, menciona que la importancia en eliminar todas las prácticas discriminatorias y de desigualdad basados en la discriminación y en el ámbito laboral, esto incluye que la diferencias de salariales y la falta de representaciones roles de liderazgo o cargos importantes en una empresa.

Por consiguiente los aspectos que más se consideran en este fenómeno, son los estereotipos de género, que son culturales y sociales a menudo influyen en la percepción de las capacidades de liderazgo de las mujeres, lo que puede limitar las oportunidades que se presenten al momento de asumir cargos importantes, otro aspecto que da desigualdad son las brechas salariales pueden influir en la disponibilidad de las mujeres para buscar y retener cargos importantes en las empresas.

Por otro lado, está la Violencia de Genero en el entorno laboral, esta violencia no solo se manifiesta en forma física, sino también a través del acoso sexual y el acoso basado en el género. El acoso laboral incluye comentarios que ofenden a la personas, creando así intimidación y discriminación, afectando la



productividad y el bienestar emocional de las mujeres, La CEDAW destaca la importancia de establecer política y protocolos dentro de las empresas para prevenir estas formas de violencia de género.

Además, la inclusión de una perspectiva de género en las políticas empresariales, es primordial para poder reducir la discriminación de género en las empresas. Esto implica implementar medidas concretas, para las revisiones regulares de las estructuras salariales para garantizar la equidad en ambas partes. La CEDAW nos menciona también la necesidad de que las empresas deben de establecer metas claras para aumentar la presentación de mujeres en roles de toma de decisiones en este caso encargos importantes.

Además, alentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones empresariales y garantizar la igualdad de oportunidades para el desarrollo y la capacitación profesional, esto construye a la creación de un entorno equitativo en el trabajo. Según la ley N.º 28983 que establece la resolución de Legislativa N.º 23432 del 4 de junio de 1982 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, nos menciona que el rol del Estado Peruano es promover y garantizarla igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias, incluso las de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, y erradicar todas las formas de discriminación.

La desigualdad de Género, en la elección de roles importantes es crucial entender que las mujeres han enfrentado obstáculos a lo

largo de la historia, han limitado participaciones en funciones de liderazgo y en la toma de decisiones. Estos obstáculos se manifiestan de diferentes maneras; como estereotipos arraigados sobre roles de género, sesgos inconscientes en la etapa de contratación y ascensos, junto a organizaciones que no promueven la igualdad de género, esto se traduce en la falta de apoyo a la equidad entre hombres y mujeres.

Esto puede influir en la toma de decisiones, favoreciendo a un género sobre otro y fomentando la desigualdad en el desarrollo de profesionales y en ocuparse en cargos de suma importancia. La adopción de medidas de acción que esta ley establece, implica implementar estrategias específicas para contrarrestar, las desigualdades arraigadas. Esto puede incluir programas de sensibilización y capacitación destinados a abordar los estereotipos de género en el entorno empresarial.

Según la ley aborda también la violencia contra la mujer donde se destaca que el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social ha llevado a cabo acciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en Perú, estas acciones brindaron apoyo a varias personas que han sufrido violencia familiar y sexual a través de los Centros de Emergencia Mujer del Ministerio. También se ha establecido colaboración con los medios de comunicación para difundir mensajes que desafíen los estereotipos de género. Esta iniciativa busca no solo concientizar a la sociedad sobre la gravedad de la violencia contra la mujer, sino también promover un cambio cultural que contribuya a tener una sociedad más equitativa y libre de violencia de género.

2.2. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos

Según los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las empresas con sentido de responsabilidad solicitan cada vez más orientación de los Estados sobre la forma de evitar cualquiera implicación en la vulneración de derechos humanos en contextos difíciles, incluyendo la debida diligencia en materia de derechos humanos y cómo tratar eficazmente las cuestiones de género, vulnerabilidad y/o marginación (Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, 2011, p.26).

Por lo tanto, se puede argumentar que la desigualdad de género en la elección de cargos importantes para las mujeres es un problema que debe ser abordado en el contexto empresarial, y que las empresas tienen la responsabilidad de tomar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de género en sus operaciones y prácticas de empleo.

En los principios se habla sobre los principios y protección de los derechos humanos contra las violaciones cometidas en su territorio por los cuales el estado bajo norma obliga a todas las organizaciones de todos los rubros a cumplir con las prevenciones, investigaciones, castigos y reparaciones ya sea el caso que haya acontecido dentro de estas organizaciones incluyendo el propio gobierno dentro de su territorio o jurisdicción.

Según el principio fundamental, se recomienda que los estados (pero no obliga a que se) adopten políticas restrictivas de in-

dividuos que puedan cometer alguna violación, si no que recomienda que puedan usar mecanismos o herramientas que puedan servir a un correcto uso de la justicia como por ejemplo usar la nacionalidad del individuo infractor con el fin de enjuiciarlos independientemente de donde se haya cometido el delito.

Los principios operativos se resume en el cumplimiento de las funciones reglamentarias y normativas de carácter general de los cuales se dividen en cuatro puntos principales, el cumplimiento de que tengan por objeto u efecto con el fin del cumplimiento de los derechos humanos durante las operaciones o el desarrollo de las empresas son necesarios una serie de requisitos en la cual la empresa debe cumplir por mandato internacional o por lo consiguiente derechos universales humanos dentro de las organizaciones productivas ya sean estatales o privadas esto con el fin de que las personas bajo la tutela del estado no están desamparadas y tampoco sometidas por ninguna institución ya sea en los ámbitos nacionales o internacionales.

Como también se puede saber es que se aseguren leyes que crean o rigen dentro de las actividades normales de la empresa como por siguiente pueden ser el derecho mercantil, este enfoque primicia que las empresas puedan tener leyes que nos les impide un comportamiento ético y el respeto de las personas con el fin de equilibrar el desarrollo económico y la responsabilidad social por lo tanto es necesario que se le respalde un marco que incentive tales prácticas.

En el siguiente principio de una asesoría eficaz a las empresas se refiere a que esto tenga un enfoque proactivo para que la em-



presa garantice, no solo el cumplimiento de las normativas, sino que también promueva, respete y se realice una promoción de los derechos humanos.

Por último el cuarto principio es exigir o alentar a las empresas que puedan aportar con su forma de ver un enfoque de los derechos humanos promoviendo la transparencia, responsabilidad y el respeto a los derechos humanos.

De esta forma podemos encontrar los fines de los principios que se promueven gracias a las políticas que se les alienta a las empresas de ambas formas nacionales o internacionales en las cuales se debe asumir las equivocaciones que tendrían como puede ser los impactos negativos que sus operaciones puede causar o por lo consiguiente durante sus procesos puedan afectar a los derechos fundamentales es decir a los derechos humanos.

Esto también indica que las organizaciones deban asumir la responsabilidad abordarlas y compensar a los afectados por lo tanto los mecanismos de rendición de cuentas con la finalidad en común de un mayor bienestar de una sociedad más igualitaria menos discriminadora en la cual las oportunidades son iguales mostrándose especialmente en las normas, prácticas y políticas que desembocan en el mejoramiento constante de las mismas en sí de tipificar alguna mala práctica, falta o violación hacia los derechos fundamentales humanos en el cual toda organización estatal, privada, nacional o internacional son obligados a obedecer o si no la mayoría de ellas, a la cual las empresas deben tomar medidas preventivas o en cambio proactivas en los cuales es sumamente importante realizar evaluaciones de

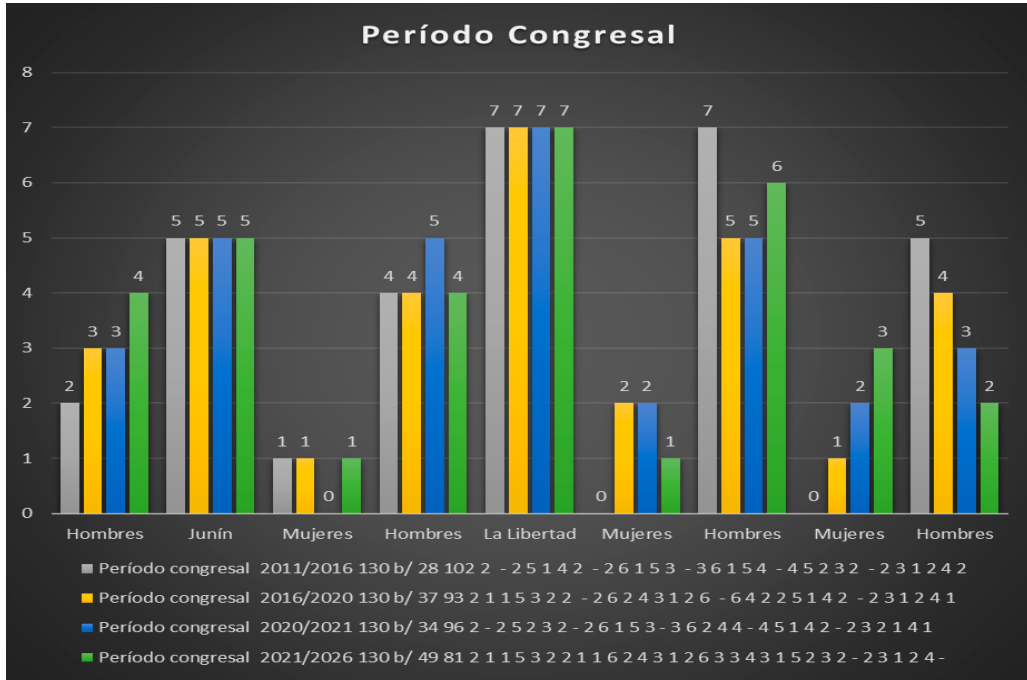
riesgo constante.

Esto supone una correcta forma de actuar, interferir o ayudar a la promoción de los derechos humanos a sus respeto continuo o por lo contrario a sus penalidades ya sea la evaluación del caso cuidando siempre el buen proceso de justicia o juicio en los cuales estamos llamados a cumplir como seres humanos.

2.3. Periodo congresal de hombre y mujeres

Para los años posteriores del 2000 podemos apreciar un claro aumento dentro de la cantidad de mujeres ingresadas al congreso parlamentario dando un valor significativo más no igualitario, debido a ello posteriormente a ido aumentando las cifras de mujeres pero aún siguen siendo desproporcionados y los cargos que se reflejan dentro del congreso o al menos los cargos que toman las mujeres no son del mayor grado de importancia.

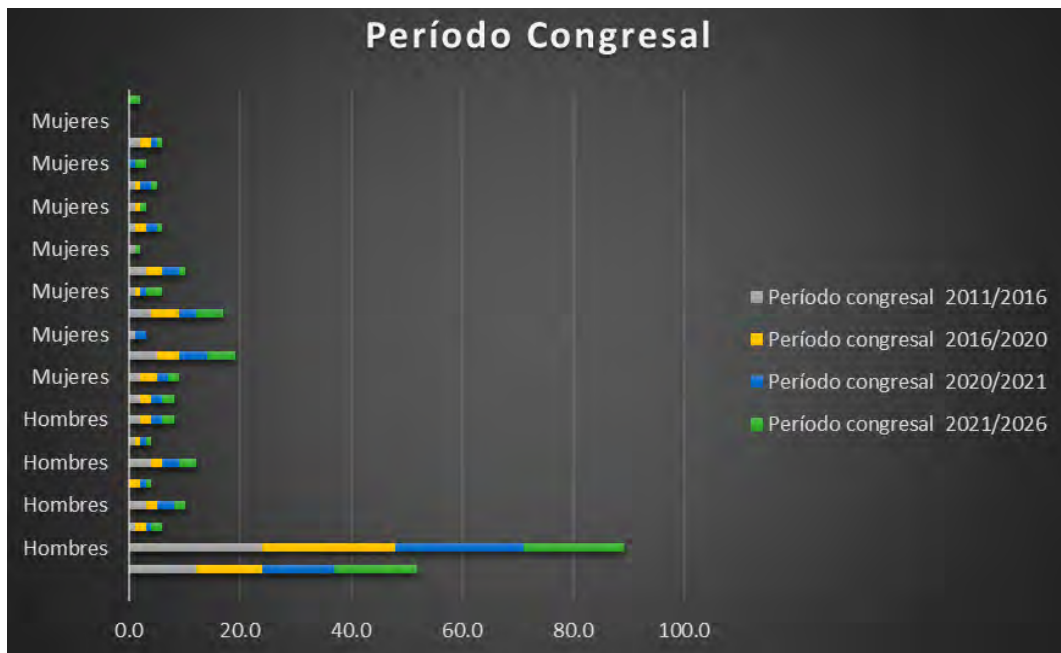
Actualmente se cuenta con la primera presidenta mujer del Perú, pero que ha recibido comentarios negativos por su gobierno. Esto quizás por el hecho en cómo fue que tomó el mando pero aun así vemos que dentro del Perú la intención por la igualdad dentro del congreso está activa.



Elaboración: Propia **Fuente:** INEI

El aporte por algunas partes del congreso refleja la lucha constante para hacer valer la igualdad de oportunidades dentro de este, aun así siempre la tendencia por los hombres es mayor y es que, a partir del 2011 la cantidad de mujeres empezó a ser considerable.

Hoy por hoy la cantidad de mujeres dentro del parlamento viene siendo la mitad de lo que los hombres representan. un claro desbalance a la hora de tomar decisiones, siendo los comportamientos que se pueden presentar dentro de este son los que influyen para posteriores candidatos y/o candidatas.



Elaboración: Propia **Fuente:** INEI



En el anterior cuadro presentado, podemos analizar todos los años que el congreso ha dado potestad al género femenino dentro de sus puertas, el incremento es considerable puesto que hoy en día 49 mujeres desarrollan un cargo dentro de él pero aun así la suma de los hombre viene siendo el doble de la cantidad del género femenino.

Los requisitos para poder ser parte del congreso no discriminan a la mujer, pero el proceso que debe pasar es rígido y a veces es casi imposible por las habladurías que se presentan para cuando una mujer desarrolla su rol.

El gobierno peruano intenta aparentar que los obstáculos se están reduciendo pero esto no está dándose como se quiere, el porcentaje que presenta el congreso a comparación de los hombres, es considerable y las mujeres que lograron una posición como congresista es por familiares o meritocracia, lo cual es difícil de conseguir.

3. CONCLUSIONES

PRIMERA. -

Para concluir, el proceso de descentralización de las políticas de igualdad de oportunidades entre ambos sexos, para comprometer a los Gobiernos Regionales y Locales a esta apuesta por la igualdad.

SEGUNDA. -

En conclusión, es importante promover valores comunes como el respeto de los derechos humanos y que haya una igualdad entre mujeres y hombres, así como la idea compartida de que los derechos humanos son universales y se den a todas las perso-

nas.

TERCERA. -

Se concluye que el acoso laboral, es un comportamiento con conductas negativas de personas las cuales provocan daños significativos hacia la persona afectada, se refleja más en el bajo desempeño de la persona afectada. Es así que se relaciona con la desigualdad de género, al ser un tipo de efectuar discriminación hacia otro ser humano solo por ser de un género diferente y, al ser más propensas a sufrir dicha discriminación por parte del género masculino al estar motivado por una sociedad peruana que avala dichos estereotipos, les logra afectar en el progreso de su actividad laboral y en el desarrollo de su carrera profesional, todo ello en medio de un contexto en el que nuestro país cuenta con altos porcentajes de desempleo y una oferta laboral escasa.

CUARTA. -

Se logra llegar a la conclusión de que se han realizado estudios en torno al tema de los periodos congresales entre hombres y mujeres, por lo tanto, el presente trabajo de investigación busca identificar los obstáculos que han debido enfrentar las mujeres que postularon al Parlamento por Lima durante el periodo legislativo.

QUINTA. -

Por último, en el mercado laboral, siempre hay muchas diferencias entre los hombres y mujeres, en determinadas actividades económicas, respecto a su participación en todo lo que es trabajo laboral, congresal y presidencial. Es por ello que puede repercutir directamente en el porcentaje de fuga de capitales hacia el exterior, quitándole a nuestro país sus mejores profesionales, todo

ello gracias a la desigualdad existente entre hombres y mujeres que le quita al género femenino oportunidades y desarrollo.

4. BIBLIOGRAFÍA

Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer – CEDAW, 3 de septiembre, 1981, <https://www.defensoria.gob.pe/deunavezpor-todas/wp-content/uploads/2019/03/Discriminaci%C3%B3nContraLaMujer.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2011). PERÚ: Mujeres y hombres parlamentarios, según departamento de representación [Conjunto de datos]. https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/indices_tematicos/2_15.xlsx

JNE oficializa distribución de escaños en el Congreso para el período legislativo 2021-2026. (12 de junio de 2021). Diario El Peruano. <https://www.elperuano.pe/noticia/122533-jne-oficializa-distribucion-de-escaños-en-el-congreso-para-el-periodo-legislativo-2021-2026>

Más de 7 millones de mujeres conforman la fuerza laboral del Perú. (07 de marzo de 2017). Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-7-millones-de-mujeres-conforman-la-fuerza-laboral-del-peru-8943/>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2007). Informe de los Avances en el Cumplimiento de la Ley N.º 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/199106/2007-Informe_LIO.pdf

Naciones Unidas. (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. “Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»”. Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Quevedo, C. (2023). Brecha de Género en la Representación y Participación Política de las Mujeres: Avances y Retrocesos. Revista Científica DISCIPLINARES, 2 (1), 715-720. <https://iisunsa.com/index.php/Inicio/article/view/46/111>

Quiñones, S. & Tejada, C. (2019). Avances en la lucha contra la desigualdad y la violencia por razón de género en el ámbito laboral. Revista IUS ET VERIT, (59), 1166-223. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/22481/21692>



DESAFÍOS DE LOS MIGRANTES EN LAS EMPRESAS Y PROTECCIÓN DE SUS DERECHOS HUMANOS

Integrantes:¹

Gonzales Encalada, Alejandra Gabriela Fra-
xides.

Jimenez Benavente, Fiorella Dayhan.

Pinazo Cardenas, Miguel Alejandro.

Ternero Paz, Danielsantos Manuel.

Velásquez Cordova, Massiel Gianely.

1. INTRODUCCIÓN

La migración es un fenómeno natural que se dio desde siempre, no solo los seres humanos, sino muchos seres vivos emigran buscando mejores condiciones de vida. Cuando hablamos de migración nos referimos a una movilización de una persona o de un grupo de estas, la migración se remonta a miles de años atrás con los primeros migrantes de África. No podríamos imaginarnos la cultura del mundo sin la migración, siendo esta un impulso para el desarrollo de la huma-

nidad.

En la actualidad vemos que existen distintos factores que impulsan la migración como son: económicos, políticos, ambientales y socioculturales o también simplemente la supervivencia. Así lo afirma S. Aruj (2008): “Estas migraciones se daban por problemas climáticos, guerras, por mayores oportunidades tanto económicas y educativas. Muchas personas piensan que la migración o emigración es solo cuando una persona sale de su país, pero esto no es así las movilizaciones dentro del país también cuenta como migración como por ejemplo en Perú muchas personas decidieron migrar de la sierra hacia la costa escapando del terrorismo.”

En la actualidad según la ONU 281 millones de personas viven fuera de su lugar de origen esto representa el 3,6% de la población mundial.² La migración en los últimos años ha crecido de manera exorbitante por la globalización, los países que reciben más inmigrantes son: Los Estados Unidos con 47

1 Estudiantes de Universidad La Salle

2 MIGRACION INTERNACIONAL <https://www.un.org/es/global-issues/migration>

millones, Alemania con 12 millones, Rusia con 11 millones y Arabia Saudita. Existen diversas causas y también diversos tipos de migrantes, el sector más vulnerable de los migrantes son los indocumentados, que sufren serios problemas con la pérdida de los derechos humanos, la migración en los Estados Unidos cada día se vuelve más criminalizada, con el negocio del tráfico de personas. “Como también la detención arbitraria, tortura o ausencia de un debido proceso judicial, así como la vulneración de derechos económicos, sociales y culturales, tales como los derechos a la salud, la vivienda, la educación. La negación de derechos a los migrantes suele estar estrechamente vinculada a las leyes discriminatorias y prejuicios y actitudes xenófobas muy arraigadas.”³

2. DESARROLLO

2.1. Migración

Según la OMI (Organización Internacional para las Migraciones), es el movimiento de una persona o grupo de personas de una unidad geográfica hacia otra, a través de una frontera con la intención de establecerse de manera indefinida o temporal en un lugar distinto al de su origen. En la actualidad, la población que reside en un país diferente al de su lugar de origen ha alcanzado cifras sin precedentes. Según la División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DESA), a 1 de julio de 2020, se estima que el número de migrantes internacionales en todo el mundo era de casi 281 millones. Los migrantes internacionales representan aproximadamente el 3,5% de la población mundial, en comparación con el

2,8% en 2000 y el 2,3% en 1980.⁴

Asimismo, la migración se puede dividir en varios tipos. Por un lado, está la migración interna, que sucede dentro de las fronteras de un país, y por otro, la migración internacional, que implica trasladarse entre diferentes países. Además, se puede clasificar según si es voluntaria, cuando las personas eligen mudarse por diversas razones, o forzada, que ocurre debido a conflictos, persecuciones o desastres naturales.

2.2. Desarrollo empresarial de inmigrantes árabes a Chile en Valparaíso

Según el artículo “Desarrollo Empresarial Inmigrante. La Colectividad Árabe en Valparaíso, Chile (1900-1940)” de Estrada Turra, Baldomero.⁵ Describe que la llegada de inmigrantes árabes a Valparaíso ocurrió en la primera mitad del siglo XX, cuando la ciudad ya estaba establecida y los europeos, especialmente de Inglaterra, Alemania, Italia y España, tenían una presencia significativa en el comercio internacional y local. La población árabe inmigrante en Valparaíso compartía similitudes demográficas con las comunidades europeas, como una concentración en edades laborales, predominio masculino y muchos solteros. La mayoría tenía entre 16 y 30 años. Respecto a la actividad laboral, especialmente a través del comercio ambulante, facilitó la integración social de los inmigrantes árabes. Aunque la

4 Naciones Unidas. “Migración internacional.” <https://www.un.org/es/global-issues/migration>

5 Claves, P., Colectividades, Integración, Inmigración, Mercado, Mercado, É., Estrada, B., Licenciado En Historia, T. (s/f). Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/pdf/339/33932786004.pdf>

3 ACERCA DE LA MIGRACIÓN Y LOS DERECHOS HUMANOS. <https://www.ohchr.org/es/migration>



barrera del idioma inicialmente fue un desafío, lograron superarlo para comunicarse con clientes, lo que fortaleció su integración en la sociedad local. Asimismo, los árabes desarrollaron estrategias laborales semejantes a otras comunidades inmigrantes, creando una economía étnica que se beneficiaba de las estructuras comunitarias y del mercado local. Aunque su número era reducido para formar un enclave étnico, establecieron una estructura comunitaria que fortaleció redes económicas y sociales. Además, las cadenas y redes migratorias jugaron un papel importante en el desplazamiento de los inmigrantes árabes a Valparaíso. Donde la comunidad existente acogía a los recién llegados por motivos étnicos, proporcionándoles trabajo y orientación, lo que facilitó su inserción a través del comercio ambulante. En cuanto al desarrollo económico se destaca que los primeros inmigrantes árabes contribuyeron a establecer una base económica sólida que apoyó a aquellos que llegaron después, muchos de los cuales eran familiares. Las instituciones, representadas en la Tabla N° 1, se convirtieron en centros de sociabilidad, proporcionaban un espacio vital para el desarrollo de actividades sociales, permitiendo a los miembros conocerse mutuamente, mantener sus costumbres y facilitar el proceso de integración en la sociedad receptora.

Tabla N°1: *Instituciones árabes creadas en Valparaíso y Viña del mar*

Instituciones árabes creadas en Valparaíso y Viña del mar		
Institución	Año fundación	Finalidad
Sociedad Homsenia Siria de Beneficencia	1914	Beneficencia
Sociedad Libanesa	1915	Social Patriótica
Corporación Cristiano Ortodoxo	1917	Religiosa
Sociedad Unión Árabe de Valparaíso	1928	Social Cultural
Club Deportivo Árabe	1929	Deportes
Club Árabe de Viña del Mar	1930	Cultural Patriótico
Soc. Femenina Homsenia Siria de Beneficencia	1933	Beneficencia
Inmobiliaria Árabe S.A.	1963	Servicio
Iglesia Ortodoxa	1965	Religiosa
Club Unión Árabe Valparaíso y Viña del Mar	1968	Congrega a todas
Instituto Chileno Árabe de cultura	1969	Cultural
Colegio Árabe Miguel Jahiatt	1972	Educación
Policlínico Árabe Miguel Jahiatt	1972	Salud
10° Cia. Bomberos Chileno Árabe Edo. Farley	1984	Servicio
Comunidad Chileno Palestina	1995	Patriótica
Círculo Libanés	1996	Social Cultural

Fuente: Estrada Turra, B. (2014). Desarrollo Empresarial Inmigrante: La Colectividad Árabe en Valparaíso, Chile (1900-1940).

El proceso de integración de la colectividad árabe en Valparaíso se caracteriza por una asincronía entre la rápida integración laboral y la evolución más lenta en el ámbito social. Esta discrepancia se evidencia en el hecho de que solo en la tercera generación desaparece la presión para contraer matrimonio dentro de la colectividad, y se observa que los matrimonios suelen ocurrir con miembros de familias pudientes, indicando un nivel significativo de aceptación social.

A medida que la colectividad evoluciona y se integra en la sociedad receptora, se enfrenta a la pérdida gradual de cohesión como comunidad. Este fenómeno se atribuye a la diferenciación socioeconómica que surge internamente, impulsada por los diversos ritmos de desarrollo comercial de sus miembros. La mejora económica implica la expansión de redes dentro de la sociedad receptora y un ascenso en la escala socioeconómica local. Lo cual, este proceso conlleva a la inserción en nuevas redes de empleo que gradualmente desplazan a los grupos étnicos, especialmente cuando los miembros más destacados de la colectividad optan por trasladarse de los barrios originales a zonas residenciales exclusivas, donde se concentra la élite local.

2.3. Impacto de la globalización en la migración

La globalización ha generado un cambio significativo en la dinámica migratoria al facilitar la interconexión entre países, culturas y economías. Uno de los aspectos más desta-

cados es la creación de oportunidades laborales en diferentes partes del mundo, lo que ha llevado a un aumento en los flujos migratorios. Las personas buscan mejorar sus condiciones de vida y aprovechar las oportunidades económicas que ofrece la globalización al trasladarse a países con economías más prósperas.

Sin embargo, la globalización también ha dado lugar a desafíos para los migrantes. Las políticas migratorias se han vuelto más restrictivas en algunos países debido a preocupaciones sobre la seguridad, la competencia laboral y la presión sobre los servicios sociales. Esto ha llevado a un aumento en la migración irregular y la vulnerabilidad de los migrantes a la explotación y el abuso.

Además, la globalización ha influenciado en la composición de las migraciones, ya que no solo se trata de migración laboral, sino también de movimientos por motivos educativos, culturales o por conflictos. Estos flujos migratorios diversificados han contribuido a la formación de sociedades multiculturales, pero también han generado tensiones culturales y sociales en algunas comunidades receptoras.

2.4. Consecuencias de la migración

La migración puede tener diversas consecuencias, tanto positivas como negativas. Algunas de las consecuencias incluyen la diversificación cultural, contribuciones económicas a los países de origen y destino, desafíos sociales como la xenofobia y tensiones políticas, además del impacto en las familias debido a la separación. También puede haber efectos positivos, como la transferencia de habilidades y conocimientos, así como la



oportunidad de mejorar la calidad de vida para algunos migrantes y sus familias.

La migración tiene consecuencias tanto para los países de origen como para los de destino, así como para los propios migrantes. Algunas de estas consecuencias incluyen:

2.4.1. Consecuencias para los países de origen

- **Fuga de cerebros:** Pérdida de profesionales y talento cualificado.
- **Desafío económico:** Dependiendo del volumen de migración, puede afectar la economía al perder mano de obra.
- **Remesas:** Los migrantes suelen enviar remesas a sus países de origen, lo que puede ser una fuente importante de ingresos para las familias y la economía local.

2.4.2. Consecuencias para los países de destino:

- **Crecimiento económico:** La migración puede aportar mano de obra necesaria en sectores específicos.
- **Diversidad cultural:** Contribuye a la diversidad cultural y social.
- **Desafíos sociales:** Puede generar tensiones sociales, competencia laboral o conflictos culturales.

2.4.3. Consecuencias para los migrantes:

- **Mejora económica:** Buscan mejores oportunidades económicas y laborales.

- **Adaptación cultural:** Experimentan desafíos y oportunidades al adaptarse a una nueva cultura.
- **Desafíos legales y sociales:** Los migrantes pueden enfrentar problemas legales, discriminación o dificultades para integrarse en la sociedad de acogida.

Estas consecuencias varían según el contexto, el volumen de migración y las políticas aplicadas tanto en los países de origen como en los de destino.

2.5. Regularización migratoria y acceso al trabajo

La regularización migratoria y el acceso al trabajo son esenciales en el marco de los derechos humanos, especialmente en el contexto empresarial, donde las políticas y prácticas laborales pueden impactar significativamente en la inclusión y el respeto de los derechos fundamentales de las personas migrantes. En ese sentido, en el marco del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025⁶, en el Lineamiento estratégico N° 2: Diseño de políticas públicas de protección para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial, una de las acciones es garantizar equidad en el acceso al trabajo a personas extranjeras, lo cual consiste en que las personas migrantes provenientes de países sin convenio con nuestra nación, se les aplique el Decreto Legislativo N° 689,

6 Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. (s/f). Gob.pe. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2399831/Plan%20Nacional%20de%20Acci%C3%B3n%20sobre%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos%202021-2025.pdf?v=1636730881>

artículo 4, donde se establece: “Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros.”⁷ Esta disposición, aunque busca regular la contratación de mano de obra extranjera, presenta limitaciones notables, especialmente para las micro y pequeñas empresas que, debido a su reducido número de empleados, se ven afectadas en sus posibilidades de contratación. Asimismo, se da una limitación en la contratación de mano de obra extranjera lo cual puede afectar negativamente a los migrantes al limitar sus opciones de empleo.

Adicionalmente en el Lineamiento estratégico N° 3: Diseño de políticas públicas que promuevan el respeto de las empresas a los derechos humanos a través de la rendición de cuentas, la investigación y la sanción por los impactos de sus actividades, donde una de las acciones de dicho lineamiento es promover los derechos y no discriminación de las personas migrantes extranjeras por parte de las empresas, lo cual tiene como finalidad que las empresas promuevan un ambiente laboral inclusivo para personas migrantes, evitando discriminación por origen. En el caso de empresas de comunicación, ya sean canales de televisión, emisoras de radio entre otras, se busca que presenten narrativas justas que respeten los derechos de personas migrantes, contribuyendo a una representación equitativa y evitando estigmatización. Por lo tanto, la inclusión laboral y la representación justa en los medios es fundamental para construir una so-

⁷ Dictan Ley para la contratación de trabajadores extranjeros DECRETO LEGISLATIVO No 689. (s/f). Gob. pe. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/descargar/DECRETO_LEGISLATIVO_689.pdf

ciudad más acogedora y eliminar estigmas.

Según los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, se incluyen los principios fundacionales donde se menciona en el numeral 12, lo siguiente: “La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.⁸ Ante ello, este principio reconoce que los migrantes, al abandonar sus países de origen en busca de mejores condiciones de vida, seguridad u oportunidades, no pierden su condición de seres humanos con derechos. Por lo tanto, las empresas tienen la responsabilidad de respetar y no violar estos derechos, independientemente de la situación migratoria de los individuos. Asimismo las empresas deben abstenerse de discriminar a los trabajadores basándose en su origen nacional, estatus migratorio u otras características relacionadas con su condición de migrante. La igualdad de trato es un principio fundamental en el respeto de los derechos humanos.

⁸ PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS. (s/f). Ohchr. org. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf



2.6. Derechos y desafíos de los migrantes

Tabla N°2: *Derechos de los migrantes*

Derechos de los migrantes	
Derechos	Descripción
Derechos Humanos Universales	Los migrantes tienen derechos humanos universales, independientemente de su estatus migratorio. Esto incluye derechos a la vida, la libertad y la seguridad personal, así como la protección contra la tortura, la esclavitud y la discriminación.
Derecho a buscar Asilo	Aquellos que huyen de la persecución tienen el derecho de buscar asilo y protección internacional.
Derecho al Trabajo	Los migrantes tienen derecho a trabajar en condiciones justas y equitativas, sin discriminación por su estatus migratorio
Derecho a la Educación ya la Salud	Los migrantes, incluidos los niños, tienen derecho a acceder a la educación y a los servicios de salud
Derecho a la No Devolución Forzada	Los migrantes tienen el derecho a no ser devueltos a un país donde enfrenten amenazas a sus vidas o libertades.
Derecho a la Reunificación Familia	Muchas legislaciones reconocen el derecho de los migrantes a la reunificación familiar, permitiendo que sus familias se unan a ellos en el país de destino.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N°2: *Desafíos de los migrantes*

Desafíos de los migrantes	
Derechos	Descripción
Discriminación y Xenofobia	Los migrantes a menudo enfrentan discriminación y xenofobia en el país de destino, lo que puede afectar su integración y calidad de vida.
Inseguridad laboral	Muchos migrantes enfrentan condiciones laborales precarias, bajos salarios y explotación en el lugar de trabajo. Además, a veces pueden tener dificultades para validar sus habilidades y calificaciones en el nuevo país.

Acceso limitado a servicios sociales	Algunos migrantes pueden tener dificultades para acceder a servicios sociales como educación y atención médica debido a barreras lingüísticas, culturales o legales.
Problemas legales y estatus migratorios	Los migrantes pueden enfrentar desafíos legales, incluidos problemas con su estatus migratorio, detención y deportación.
Separación familiar	La migración a menudo implica la separación de las familias, ya sea temporal o a largo plazo, lo que puede tener consecuencias emocionales y sociales significativas.
Riesgos durante el viaje	Los migrantes a menudo enfrentan peligros durante su viaje, como trata de personas, explotación, abuso y riesgos para la salud.
Falta de documentación	La falta de documentos legales puede limitar el acceso de los migrantes a servicios y derechos básicos.
Crisis Humanitarias	Los migrantes que huyen de conflictos armados, persecución o desastres naturales pueden enfrentar condiciones de crisis humanitaria, con acceso limitado a alimentos, refugio y atención médica.
Integración Social y Cultural	La integración social y cultural puede ser un desafío, especialmente en términos de adaptación a nuevas normas culturales y construcción de relaciones en la comunidad de destino
Vulnerabilidad a la explotación	Los migrantes, especialmente aquellos en situaciones irregulares, pueden ser vulnerables a la explotación laboral, el tráfico de personas y otras formas de abuso.

Fuente: *Elaboración propia.*

3. CONCLUSIONES

PRIMERO: Podemos determinar que a lo largo de la historia, la migración ha sido esencial para el desarrollo de las sociedades, ya que ha permitido la mezcla de culturas, ideas y tradiciones. Este intercambio ha enriquecido la diversidad cultural del mundo y ha contribuido al progreso social y económico, tanto del país que requiera como el que está proporcionando progreso económico.



SEGUNDO: La limitación en la contratación de mano de obra extranjera puede tener consecuencias para los migrantes que no tengan convenio con nuestra nación. Al imponer restricciones en el porcentaje de empleados extranjeros, se podrían estar limitando las oportunidades de crecimiento y diversidad laboral en el mercado.

TERCERO: La migración puede llevar a la pérdida de habilidades y talentos en los países de origen, lo que se conoce como “fuga de cerebros”. Al mismo tiempo, las remesas enviadas por los migrantes pueden ser una importante fuente de ingresos para estas naciones.

CUARTO: La migración puede enriquecer la diversidad cultural en los países de destino, pero a su vez puede dar lugar a tensiones sociales, discriminación y dificultades de integración para los migrantes.

QUINTO: La migración puede ser un tema políticamente sensato, efectos de las políticas de inmigración, seguridad fronteriza y relaciones internacionales. Los flujos migratorios pueden desencadenar debates y cambios en las políticas nacionales e internacionales.

4. BIBLIOGRAFÍA E INFORMATIGRAFÍA

United Nations. (s/f). *Migración internacional* / Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.un.org/es/global-issues/migration>

Claves, P., Colectividades, Integración, Inmigración, Mercado, Mercado, É., Estrada, B., & Licenciado En Historia, T. (s/f). Re-
 dalyc.org. Recuperado de <https://www.re->

dalyc.org/pdf/339/33932786004.pdf

Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. (s/f). Gob.pe. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2399831/Plan%20Nacional%20de%20Acci%C3%B3n%20sobre%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos%202021-2025.pdf?v=1636730881>

PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS. (s/f). Ohchr.org. Recuperado el 5 de diciembre de 2023, de https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Los mayores riesgos de la migración irregular. (2022, diciembre 13). *World Vision América Latina.* <https://worldvisionamericalatina.org/mayores-riesgos-migracion-irregular/>

Dictan Ley para la contratación de trabajadores extranjeros DECRETO LEGISLATIVO No 689. (s/f). Gob.pe. Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/descargar/DECRETO_LEGISLATIVO_689.pdf

PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS. (s/f). Ohchr.org. Recuperado el 5 de diciembre de 2023, de https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf



ENSAYO SOBRE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y SU IMPACTO EN LAS OPORTUNIDADES LABORALES

Integrantes:¹

Añari Gonzales, Fernanda Marcela.

Chipana Benavente, Dieg Alonso.

Pérez Rodriguez, Josué Manuel.

Torres Cano, Maria Fernanda.

Torres Soto, Renzo Gabriel.

1. INTRODUCCIÓN

La discriminación de género en el lugar de trabajo es un fenómeno complejo que va más allá de las fronteras geográficas y toma diversas formas a lo largo del tiempo. A pesar de los importantes avances en la lucha por la igualdad de género, las disparidades en el trato laboral entre hombres y mujeres siguen siendo una realidad preocupante. Las raíces históricas de esta discriminación se investigarán en esta introducción, así

como sus manifestaciones actuales y sus efectos sociales e individuales.

Este estudio también examinará cómo la discriminación de género en el trabajo tiene implicaciones más amplias en la dinámica empresarial y económica que solo afecta a las mujeres. La diversidad de género se ha vuelto cada vez más importante para la innovación y el éxito organizacional, y la discriminación de género impide que los talentos diversos se aprovechen al máximo. La discriminación laboral puede manifestarse de una variedad de maneras, lo que es uno de los aspectos más preocupantes. Puede ocurrir desde el proceso de contratación, donde ciertos candidatos pueden ser excluidos injustamente debido a prejuicios, hasta situaciones en el entorno laboral, como la falta de oportunidades para el avance profesional o la asignación de tareas y responsabilidades de manera desigual.

A medida que la sociedad avanza, la importancia de erradicar la discriminación de género en el ámbito laboral está aumentando.

¹ Estudiantes de Universidad La Salle

promover entornos laborales inclusivos, enfatizando la importancia de políticas y prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades, la equidad salarial y la eliminación de estereotipos de género arraigados en la cultura organizacional. La discriminación laboral tiene un efecto negativo no solo en las personas directamente afectadas, sino también en la sociedad en su conjunto. Contribuye a la desigualdad económica, daña la cohesión social y limita el potencial de desarrollo de los empleados y la empresa. Finalmente, con el objetivo de crear un futuro laboral más justo e igualitario para todos, esta introducción intenta iluminar un problema que sigue siendo un desafío, pero que se puede resolver.

2. DESARROLLO

2.1. Estereotipos de género y su impacto en las oportunidades laborales.

Los estereotipos de género son ideas generalizadas y con frecuencia simplistas sobre los roles y características relacionados con hombres y mujeres. Estos estereotipos pueden tener un impacto significativo en las oportunidades laborales. Por ejemplo, los hombres en posiciones de liderazgo y las mujeres en posiciones de cuidado se asocian con frecuencia. Estas percepciones pueden causar discriminación y limitar las elecciones de carrera de las personas, obstaculizando el acceso a ciertos sectores o puestos de trabajo. Para fomentar la diversidad y garantizar igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, es esencial superar estos estereotipos. Además, aumentar la conciencia

y la educación sobre estos estereotipos ayuda a crear entornos laborales más justos.

2.1.1. Visión Global y evolución en el tiempo

Los estereotipos de género son creencias y expectativas preconcebidas sobre cómo se espera que las personas se comporten en función de su género. Estos estereotipos afectan cómo hombres y mujeres ven los roles y comportamientos apropiados, lo que contribuye a la desigualdad de género en una variedad de áreas de la sociedad, como el lugar de trabajo. Tal como analizamos del artículo del Dr. Juan F. Plaza, *“La globalización de la identidad de género en las revistas para las adolescentes”*; podemos mencionar entonces, que la visión general de los estereotipos de género comprende diferentes aspectos relacionados tanto al concepto de estereotipo como tal, así como también concepciones sociales que atribuyen — negativamente — a estos mismos estereotipos; estas mismas concepciones o creencias, han dado seguimiento a nuestra sociedad durante muchos años. Las creencias mencionadas anteriormente no solo causan afección a nivel nacional — a pesar de que se puedan presentar variaciones debidas a la cultura de cada región o población—, sino que también se presentan ligera o deliberadamente en todo el mundo, por esto mismo es que se puede hacer referencia al término “Globalización de los estereotipos de género”.

En cuanto a los aspectos a los que se hizo mención, se pueden contar los siguientes.

Los roles establecidos para el género, atribuyen de forma negativa pensamientos que pretenden hacer a la sociedad que asuman a los hombres con roles más dominantes y agresivos en muchas culturas, mientras



que las mujeres se espera que asuman roles más pasivos y enfocados en el cuidado. De la mano a los “roles preestablecidos”, están los estándares dobles; estándares que se aplican para el comportamiento de hombres y mujeres en circunstancias similares. Por ejemplo, se espera con frecuencia que las mujeres sean más emocionales o pacíficas, mientras que se espera que los hombres muestren fortaleza y control emocional. En consecuencia, es necesario señalar que los estereotipos de género también pueden dañar la salud mental al imponer expectativas poco realistas y crear presiones para cumplir con estándares socialmente construidos.

Sobre las oportunidades laborales, sabemos que las mujeres a menudo se ven estereotipadas trabajando en roles no liderados, como secretaría o enfermería, en lugar de liderar; en consecuencia a esto mismo, los hombres pueden enfrentar estereotipos que los obligan a rechazar roles que normalmente se asocian con las mujeres. Estos roles tradicionales pueden tener un impacto en la elección de carrera, las decisiones sobre la educación y las oportunidades laborales.

“Lo masculino y lo femenino son dimensiones simbólicas y culturales, construidas y, por tanto, mutables” (Menéndez, 2006: 55).

La visión de los estereotipos a través del tiempo. La evolución de los estereotipos de género representa un proceso complejo que ha experimentado cambios significativos en las últimas décadas. Y si bien es cierto que los estereotipos de género y su impacto negativo en la igualdad de oportunidades y el bienestar emocional son más conocidos en la sociedad actual, el aumento de la

conciencia pública ha provocado un mayor debate sobre los roles y expectativas tradicionales; ahora, estos debates o discrepancias, no deben ser vistos necesariamente como algo negativo o controversial, sino que debería ser tomado como una oportunidad para seguir concientizando a la población y aportando ideas positivas a nuestra sociedad. Entonces, es cierto que las percepciones y expectativas sobre los estereotipos de género han cambiado mucho a lo largo de la historia, pero todavía hay desafíos en la lucha por la igualdad de género.

La evolución en el tiempo de los estereotipos de género ha sido evidente. En la antigüedad, hombres y mujeres fueron asignados a roles específicos en muchas culturas antiguas, con las mujeres a menudo relegadas a tareas domésticas y de cuidado, mientras que los hombres asumían roles más públicos y de liderazgo. Años después, en la edad media, las estructuras de género rígidas, con expectativas claramente definidas para hombres y mujeres en función de su estatus social, eran comunes en las sociedades feudales. El Renacimiento marcó un período de mayor apreciación por la educación de las mujeres y una mayor participación en la vida cultural, aunque las expectativas de género seguían siendo bastante tradicionales. Seguidamente, muchos años después, el movimiento feminista de la segunda ola surge en las décadas de 1960 y 1970 y luchó por la igualdad de derechos en todas las áreas, incluidos los derechos laborales. Se desafiaron los estereotipos y se buscaron reformas legislativas y políticas.

A pesar de los importantes avances, los estereotipos de género y la búsqueda de la igualdad de género siguen siendo obstáculos. Para avanzar hacia sociedades más

equitativas, la conciencia pública, las políticas inclusivas y el activismo son esenciales.

2.1.2. Afección en oportunidades laborales

Las mujeres peruanas experimentan un impacto significativo en la discriminación de género en el lugar de trabajo, y a pesar de los avances logrados, aún existen desafíos significativos. En el ámbito laboral peruano, la discriminación puede afectar a las mujeres de varias maneras. En el Perú, existe una disparidad salarial bastante grande entre hombres y mujeres. Incluso en trabajos similares o comparables, las mujeres frecuentemente ganan menos que los varones. Es por esto que se dice que debido a estereotipos que cuestionan su capacidad para liderar o asumir roles más importantes en la empresa, las mujeres a menudo enfrentan discriminación en los procesos de contratación y promoción.

Afirmamos entonces que las oportunidades de liderazgo se ven limitadas, pues en comparación con los hombres, las mujeres enfrentan más dificultades para acceder a roles de liderazgo y puestos ejecutivos; se han alcanzado problemas tales, que las mujeres se ven limitadas en puesto de liderazgo político, haciéndolas ver incapaces. Esto se debe a prácticas culturales y estereotipos de género arraigados que pueden obstaculizar el progreso profesional de las mujeres.

En casos más drásticos, hemos de señalar que en muchos lugares de trabajo, el acoso laboral y sexual es una preocupación. Las mujeres pueden encontrarse en circunstancias de acoso, lo que puede afectar su bienestar emocional y su capacidad para desempeñarse en el trabajo, enfrentando así formas de violencia de género relacionadas

con el trabajo, como intimidación o discriminación basada en su género.

Para abordar estos problemas, es fundamental adoptar políticas y prácticas que fomenten la igualdad de género, fomentar una cultura organizacional inclusiva y educar a la sociedad sobre la necesidad de acabar con la discriminación de género en todos los niveles. Es necesario que las empresas, los gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil participen activamente para lograr un cambio significativo.

2.2. La Brecha salarial:

La brecha salarial es un fenómeno complejo con múltiples dimensiones y significativas consecuencias económicas y sociales, como la diferencia de ingresos entre diferentes grupos, siendo la brecha entre hombres y mujeres la mayor. Hay muchas razones para esta brecha salarial, incluida la discriminación de género, las diferencias en educación, las diferencias en la experiencia laboral y las opciones profesionales. (Tablado, 2021)

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y su Red de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (RESECA) enfatizan la importancia del papel de los Estados para garantizar los derechos humanos de las mujeres en las actividades empresariales. Estas actividades empresariales tienen consecuencias diversas para los derechos de las mujeres, y las amenazas que enfrentan están principalmente arraigadas en la persistente presencia del sexismo y la violencia en la sociedad. La falta de equilibrio de poder entre las corporaciones y las mujeres, junto con la insuficiente protección estatal, la impunidad frente a prácti-



cas discriminatorias y la carencia de canales efectivos para denunciar estas violaciones, agravan la situación. La complejidad se intensifica cuando estas prácticas y comportamientos se desarrollan en un entorno patriarcal que mina los derechos laborales.

Es por ello que debemos abordar no sólo las prácticas empresariales que perpetúan la discriminación, sino también la necesidad de una transformación estructural social más amplia para lograr una verdadera igualdad de género.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) evidencia que las mujeres ganan en promedio 27,4% menos que los varones en el país.

2.2.1. Brecha Salarial: Análisis de Causas y Consecuencias:

Discriminación de Género en Decisiones de Contratación y Promoción: Se refiere a situaciones en las que las personas reciben un trato injusto o desigual en el lugar de trabajo debido a su género, particularmente en los procesos de ascenso en la contratación dentro de una organización. Este tipo de discriminación implica que las decisiones sobre contratación y ascenso se toman en función del género de un individuo y no de sus habilidades, antecedentes o calificaciones. Esto se ve claramente en las elecciones de candidatos.

“La construcción social de las cualificaciones y de las categorías profesionales es, por tanto, un proceso que dota de valor social al trabajo y, en relación con la cuestión que nos ocupa, que lo hace de forma sesgada por razón de género, poniendo en valor determinados aspectos y prescindiendo de otros,

de forma más o menos consciente”. (Sánchez-Mira, 2017)

La falta de transparencia salarial: Una práctica conocida como “falta de transparencia salarial” ocurre cuando las organizaciones no divulgan abierta y claramente información sobre los salarios de los empleados dentro de sus fronteras, de manera abierta y clara la empresa, sobre los salarios de los empleados dentro de la empresa. Este fenómeno puede tener varias causas, incluida una cultura tradicional de secreto, negociación salarial individual y miedo a represalias.

Los empleados perciben disparidades salariales incluso en ausencia de ellas, lo que puede generar insatisfacción y desmotivación.

Por ende tomamos algunos testimonios que resaltan su experiencia, de cómo vivieron y a que se enfrentaron.

-Testimonio de la Señora Alejandra Hudson, directora de Media, E-commerce & Communications de P&G “Es muy importante en el cargo que desempeñó, poder tomar tiempo en entrenar a mi equipo, que tengan los objetivos claros y empoderarlos para asegurar que la función pueda encaminarse hacia una sola visión a través del trabajo de todos los miembros del equipo.”(Mamani, 2023)

-Karol Flores Mori, CEO de BOB, una empresa de economía circular y con experiencia en empresas del sector de construcción y minero, menciona que el trabajo es arduo, ya que cuando comenzó sus estudios en la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), en el salón había solo cuatro mujeres y 50 varones, algo que resalta “no era cómodo en

su momento” (Mamani, 2023)

-La directora de Beauty Care de la empresa en mención resalta estos tres puntos que los profesionales deben de tomar en cuenta:

- a. Definir claramente las prioridades: ¿Qué es importante para mí? ¿Qué me da felicidad? ¿Qué estoy dispuesta a ceder o negociar?
- b. Reconocer que no puedo ser perfecta ni hacer todo al mismo tiempo: Definir pequeñas metas a corto plazo me ayuda a sentir que avanzo hacia lo que deseo lograr, sin sentirme abrumada.
- c. Saber pedir ayuda y armar un buen sistema de soporte: Esto aplica tanto en la vida personal como en lo laboral. Tener un equipo empoderado, capacitado y motivado es fundamental para lograr los objetivos y seguir creciendo y avanzando en la carrera.”(Mamani, 2023)

Podemos deducir que el testimonio de Alejandra Hudson y Karol Flores Mori, junto con los puntos enfatizados por la directora de Beauty Care, resaltan la importancia del liderazgo, la equidad de género y el equilibrio entre la vida personal y profesional en el desarrollo profesional.

En conjunto, estos testimonios demuestran la importancia de la diversidad, el liderazgo efectivo y autenticidad. La autenticidad es la búsqueda del éxito y la satisfacción tanto en la vida profesional como personal.

2.3. Discriminación en el Lugar de Trabajo: Micromachismos y Sesgos Inconscientes

Según el Instituto de Estadística e Informá-

tica nos dice que las mujeres trabajan nueve horas diarias más que los hombres, además el ingreso promedio de las mujeres es menor que los hombres, estos ganan 406,2 nuevos soles más que ellas, es decir, el ingreso de las mujeres representa el 69,7% del ingreso de los hombres, esto también tiene que verse debido a los ámbitos geográficos, ambiente laboral y el estudio que cuentan ellas.

El hecho de que las mujeres trabajan nueve horas diarias más que los hombres y aún tengan una brecha salarial significativa demuestra la persistencia de las desigualdades de género en el ámbito laboral. Estos resultados indican que, a pesar del aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, todavía existen disparidades salariales y pueden deberse a una variedad de factores.

Es crucial investigar más a fondo las áreas geográficas y laborales en las que se desempañan las mujeres. La discriminación de género y los estereotipos convencionales pueden afectar las oportunidades laborales y el progreso profesional de las mujeres, lo que contribuye a la brecha salarial que se observa. Para mejorar el entorno laboral, es fundamental abordar estos problemas.

En el Perú, aún existen algunos rezagos en la decisión del uso de los ingresos, del 3,5% de mujeres unidas que tienen ingresos propios, la decisión de cómo gastarlos es de su esposo, son más las mujeres que los hombres quienes carecen de ingresos propios. Al año 2014, cerca del 31,9% de las mujeres de 14 y más años de edad no tienen ingresos propios, siendo esta proporción casi tres veces más que los hombres (12,7%). La brecha más significativa se presenta en las mujeres casadas o convivientes donde el 43,9% de



ellas no tienen ingresos propios.

Además tenemos un dato alarmante que el 74,2% de la población ocupada femenina del área urbana labora en empresas entre 1 a 10 trabajadores, es decir que las empresas intentan trabajar más con varones que con mujeres y debido a estos problemas las mujeres deben buscar más de un trabajo para poder solventar sus gastos es decir que un 16.1% de las mujeres que tiene un trabajo cuenta con 2 a más para solventar los gastos. Podemos encontrar datos respaldados por el ministerio de trabajo:

2.3.1. Micromachismos y Sesgos Inconscientes:

Estereotipos de Género en el Trabajo: Según datos del Ministerio de Trabajo, el 40% de las mujeres informan haber experimentado estereotipos de género en el lugar de trabajo, lo que incluye expectativas sobre roles tradicionales y habilidades profesionales.

Carga invisible: Según el ministerio de la mujer nos dice que por más que algunas mujeres trabajan más tiempo a veces se le asumen tareas no reconocidas o actividades administrativas sin relevancia ralentizando su desarrollo personal y laboral.

2.3.2. Impacto en la Progresión Laboral:

Oportunidades para ascender y liderar: Las estadísticas laborales más recientes indican que solo el 25 % de las mujeres ocupan puestos de liderazgo, lo que indica que todavía existen obstáculos para que las mujeres avancen, posiblemente debido a sesgos de

género.

El salario y el reconocimiento: Según datos del Ministerio de Trabajo, incluso con la misma experiencia y habilidades, las mujeres pueden ganar un promedio del 15% menos que sus compañeros masculinos, lo que destaca la presencia de sesgos salariales.

2.3.3. Brecha Salarial y Oportunidades de Carrera:

La discriminación de género también se refleja en la brecha salarial y las oportunidades laborales inequitativas para las mujeres. Pueden encontrar dificultades para ascender a posiciones de liderazgo o acceder a roles que se consideran “tradicionalmente masculinos”.

2.3.4. Estigma de la Maternidad:

Mayormente el estigma de los líderes de empresas o jefes de un rubro de pensar en la etapa de maternidad de las mujeres de su empresa, por temores de compromiso o falta de licencia de parental equitativas y además pensar que es una pérdida de dinero la etapa de maternidad pagadas sin que necesariamente estén ahí.

2.4. Impacto de la Discriminación de Género en mujeres y el ámbito laboral

Cuando miramos la desigualdad de género entre hombres y mujeres, la encontramos desde la religión hasta la filosofía, la psicología y la literatura; El imaginario colectivo ha determinado que las mujeres son “intrínse-

camente” inferiores, creando así innumerables situaciones de desigualdad. Los roles de género y la clasificación de las mujeres como “ciudadanas de segunda” han fomentado la perpetuación biológica, intelectual y moral de este concepto, derivando en discriminación tanto en el ámbito laboral como en el educativo.

En muchos casos, la discriminación puede ser directa o indirecta y ocurre antes, durante y después de la relación laboral. En la contratación, la discriminación se produce cuando las candidatas son excluidas del proceso de contratación o cuando se establecen requisitos que no están relacionados con el puesto y que a menudo favorecen a los hombres. La sentencia argentina declaró que la libertad de contratación no es absoluta sino que se rige por leyes y reglamentos, y que prohibir la discriminación limita esta libertad. La discriminación también puede ocurrir debido a leyes patriarcales y obsoletas que prohíben a las mujeres participar en actividades inseguras e insalubres.

Durante el período previo al empleo, puede ocurrir discriminación en anuncios de trabajo que solicitan personas con buena apariencia, cierto estado civil, cierto género u otras características no relacionadas con respecto a los puestos de contratación. basado en prejuicios; También en esta etapa, exigir una prueba de embarazo, una prueba de SIDA u otras pruebas es discriminatorio. En la segunda etapa, cuando las relaciones laborales están en etapa de desarrollo, los empleados pueden ser discriminados por motivos de género, estatus social, ideología y religión; que surge de la intolerancia hacia un comportamiento particular por parte de un empleador o compañero de trabajo. En la fase final, en el caso de extinción de la re-

lación laboral por despido por intolerancia, nos encontramos ante la discriminación en su máxima medida.

La Dirección General contra la Violencia de Género (DGCVG) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) han estado trabajando en el proyecto “Fortaleciendo la prevención, mediante una estrategia nacional articulada, para la realización del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación basada en el género en el Perú” con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

El final de este proyecto se basa en considerar la implementación de proyectos piloto para prevenir la violencia sexual. De DGCVG, con el apoyo del programa nacional para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y los miembros del Grupo Familiar (AURORA), AECID y la Cámara de la Cámara de España oficial en Perú, sistematizan la experiencia laboral en el trabajo en el trabajo, evita Violencia contra las mujeres al introducir el poder del trabajo, que es el primer esfuerzo para construir un piloto. Para realizar el trabajo para aumentar la autonomía económica de las mujeres que sobreviven a la violencia inicial de la pareja, junto con la producción de evidencia y condiciones de empleo sostenibles, contribuyendo a destruir uno. El ciclo de violencia y el cumplimiento de todos los derechos de estas mujeres, está aumentando.

Cabe señalar que el Ministerio de la Mujer realizó entrevistas semiestructuradas a las mujeres participantes del programa. Las principales características de las mujeres que han sido maltratadas por sus maridos, con dichos datos hemos creado una tabla



sobre los datos obtenidos:

Tabla 1

ENTREVISTA A MUJERES SOBREVIVIENTES A VIOLENCIA DE PAREJA							
ESTREVIISTA	EDAD	DISTRITO DE VIVIENDA	NIVEL DE EDUCACIÓN	N° DE HIJOS	TRABAJO ACTUAL	TIPO DE VIOLENCIA SUFRIDA	CONTINÚA EN RELACIÓN
1	35	Villa María del Triunfo	Estudio técnico completo	4	admisión	Psicológica/Económica/física/Sexual	NO
2	50	Callao	Estudio técnico incompleto	3	Ejecutiva de admisión	Psicológica/Económica/física/Sexual	NO
3	34	San Martín de Porres	Secundaria incompleta	2	Operaria de Limpieza	Psicológica/física/Sexual	NO
4	44	Ate Vitarte	Secundaria incompleta	4	Limpieza	Psicológica/Económica/física/Sexual	NO
5	31	San Juan de Miraflores	Universitaria incompleta	2	admisión	Psicológica/Económica/física/Sexual	NO
6	32	Lurin	Estudio técnico completo	1	Ejecutiva de administración	Psicológica/Económica/física/Sexual	NO

Tabla propia

Luego de revisar la literatura disponible y entrevistar a 11 mujeres participantes en el programa, así como a 6 representantes del MIMP y 9 representantes de la empresa, se llegaron a las siguientes conclusiones:

2.4.1. No ignores las barreras e intersecciones de género

Se ha demostrado que la división desigual de roles y la mayor responsabilidad de las mujeres en el cuidado de la familia en el hogar son los factores que más influyen en la participación de las mujeres en los programas y en su capacidad para cuidar de sus familias y salir del mercado laboral.

2.4.2. Considere posibles costos de empleo

Muchas mujeres no participan en el programa de empleo porque no ven beneficios claros e inmediatos y no quieren correr el riesgo de perder el Sistema Integrado de Sa-

lud (SIS) porque no hay seguridad laboral. mantener en tiempo futuro. Querían evitar el engorroso proceso de reinscripción en el SIS. De manera similar, el viaje desde casa al trabajo para las mujeres suele llevar mucho tiempo porque las mujeres suelen vivir lejos unas de otras y los altos costos les impiden participar en el programa.

2.5. Iniciativas y Estrategias para Combatir la Discriminación de Género en el Ámbito Laboral

Las estrategias para combatir la discriminación laboral en nuestro país son varias desde charlas, programas, hasta planificaciones a futuro, que realizan las diferentes entidades del Estado con la finalidad de erradicar esta problemática que existe desde que varios años atrás el cual solo demuestra que en nuestro país la discriminación de género en el sector laboral todavía es un obstáculo para que mejoremos como sociedad.

Por lo cual en el presente trabajo buscaremos hablar de algunas estrategias realiza-

das por distintas entidades que combaten esta problemática como es la discriminación de género en el sector laboral.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables tiene varias estrategias para combatir esta problemática y a su vez reconoce a aquellas empresas que combaten contra este problema como fue el caso en el año 2022 durante el mes de diciembre en el cual el MIMP reconoció a 27 empresas que lograron la certificación “Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer “ el cual viene siendo entregado por el MIMP desde el año 2013 las empresas que combaten esta problemática dentro de su entorno laboral. Las empresas que consigan este reconocimiento obtienen ciertos beneficio como son: Fortalecer el compromiso y participación de toda la organización en la promoción de espacios seguros, Fortalecimiento de una cultura contra la violencia y la discriminación, por parte de los trabajadores, socios y partes interesadas, puntaje adicional en los procesos de contratación con el Estado a través de OSCE, entre otros.

Un programa que se encarga de esto es el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar (Aurora), el cual fue creado con la finalidad de combatir a violencia contra las mujeres; por lo cual apoya al MIMP a combatir la discriminación de género en el sector laboral. Lo cual podemos observar en el año 2022 durante el mes de junio cuando brindaron asistencia técnica para mejorar los derechos de las personas LGBTI en la cual capacitaban a la asistencia técnica sobre los nuevos lineamientos que deben de cumplir al momento de atender a estas personas.

Otra entidad que se encarga de combatir la discriminación de género en el sector laboral es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). La cual incluso puede sancionar drásticamente a las empresas que comentan estos actos o que no hagan nada para que se pueda disminuir este actuar que es dañino para nuestra sociedad.

En el año 2022 la SUNAFIL ordenó que se generen 839 órdenes de inspección por posible discriminación laboral durante el año 2021-2022, en el año 2020 dicha entidad dio a conocer 9 resolución en las cuales se sancionaban a estas empresas con multas de 122 mil soles a 377 mil soles, lo cual es algo grave dichas sanciones también sirven de ejemplo para las demás empresas que cometen dichos actos de discriminación laboral pueden ser sancionados con una multa de hasta 45 UIT.

El 13 de septiembre del 2022 la SUNAFIL emite 80 actas de infracción por casos de discriminación de salarial entre varones y mujeres.

Las diferencias entre varones y mujeres persisten en la actualidad. De acuerdo con el INEI, desde abril de 2021 a marzo de 2022, el ingreso promedio de las mujeres es el 71.1 % del ingreso de los varones. Es decir, mientras las mujeres ganan un promedio de S/1222,8, los varones ganan S/1719,3; de este modo, se genera una brecha de S/496,5. (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2022).

Uno de los problemas de la discriminación de laboral hacia las mujeres es el periodo del embarazo y la lactancia del bebe. El cual debe ser remunerado por las empresa algo que varias empresas no quieren hacer por el



hecho de que están remunerando a alguien que no está cumpliendo todas sus funciones lo cual es algo que lleva a que muchas empresas decidan contratar a varones que a mujeres. Por lo cual la SUNAFIL decidió realizar el 1 de diciembre del 2023 un seminario para la protección laboral de mujeres en periodo de maternidad y lactancia. Con lo cual se buscó *“generar y compartir conocimientos con empleadores, gestores de recursos humanos, trabajadoras y trabajadores, respecto de la importancia de promover espacios de trabajo en donde las madres trabajadoras puedan conciliar su vida laboral y familiar.”*. (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2023).

Durante el año 2022 la SUNAFIL sancionó a 12 empresas de Lima Metropolitana por la discriminación laboral que realizaban lo cual llevó a que dichas empresas recibieron sanciones de más de 2 millones de soles por realizar dicha acción discriminatoria.

A su vez también SUNAFIL puede crear grupos especializados para combatir la discriminación laboral hacia las mujeres por parte de sus compañeros o jefes de la empresa donde laboran, esto podemos observarlo mediante la creación del Grupo Especializado sobre no discriminación e Igualdad en el ámbito de Lima Metropolitana.

El cual tiene como propósito de promover y hacer cumplir como derecho fundamental la igualdad ante la ley y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, de acuerdo con el artículo 19 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2023)

Los gobiernos regionales y locales también están encargado de combatir la discriminación de género en el sector laboral que se da

hacia las mujeres.

Con la finalidad de poder contrarrestar esta problemática que afecta a las mujeres de una determinada localidad ya que si los gobiernos regionales y locales no hacen nada para erradicar este problema, este seguirá afectando a las mujeres que quieren salir adelante.

El Gobierno Regional de Arequipa en el año 2014 creó la ordenanza N° 0281-2014-GRA la cual promueve el respeto de los derechos laborales y la no discriminación social y económica de trabajadores y trabajadoras del hogar de la Región Arequipa. Con la cual se busca disminuir esta problemática en la Región de Arequipa.

3. CONCLUSIONES

Podemos entender que la discriminación laboral hacia las mujeres es una problemática que impide el desarrollo laboral en nuestro país, a su vez este actuar por parte de las empresas impide que varias mujeres y sus familias tengan una mejor calidad de vida por la discriminación que se vive en nuestro país.

La discriminación aún está presente en el mercado laboral peruano, como lo demuestran la brecha salarial y los estereotipos de género. Si bien se han tomado medidas, como certificaciones y sanciones por parte de organizaciones como el Ministerio de la Mujer y SUNAFIL, aún se necesitan esfuerzos continuos para superar estas prácticas discriminatorias y crear entornos laborales más equitativos.

El 63% de las víctimas identificadas en los casos de discriminación recogidos por la

FSG en 2009 tenían edades comprendidas entre 16 y 30 años. Estos datos ponen de manifiesto que es la edad en la que finaliza el periodo educativo y una persona comienza a ejercer sus derechos civiles de forma autónoma. Estos hallazgos se confirmaron para las víctimas masculinas, con casi el 80% de las víctimas en este grupo de edad, mientras que para las mujeres hubo una tendencia creciente de discriminación en todos los grupos de edad.

Los datos respaldados por el ministerio de trabajo sugieren la urgencia de abordar las desigualdades de género en el ámbito laboral del Perú. Se necesita un enfoque integral que incluya medidas para combatir la discriminación, eliminar estereotipos, mejorar los empleos para las mujeres y promover la igualdad de salarios.

Existen varias estrategias que se realizan en nuestro país con la finalidad de combatir esta problemática que afecta a nuestra sociedad hasta el día de hoy, con estas estrategias se busca crear conciencia sobre la discriminación laboral hacia las mujeres y de esta manera poder disminuir con el tiempo este problema para que la calidad de vida y un mejor empleo para las mujeres exista.

4. BIBLIOGRAFÍA

Mamani, M. E. (08 de diciembre de 2023). Infobae. Obtenido de <https://www.infobae.com/peru/2023/03/08/brecha-salarial-en-peru-mas-horas-de-trabajo-y-factores-que-las-mujeres-profesionales-siguen-afrontando/>

El 16,1% de las mujeres que participan en la actividad económica tienen más de un empleo. (s/f).

Gob.pe. Recuperado el 2 de diciembre de 2023, de <https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/619613-el-16-1-de-las-mujeres-que-participan-en-la-actividad-economica-tienen-mas-de-un-empleo>

La Sunafil crea el Grupo Especializado sobre No Discriminación e Igualdad en el ámbito de Lima Metropolitana - GENDI. (s/f). Gob. pe. Recuperado el 6 de diciembre de 2023, de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/729291-la-sunafil-crea-el-grupo-especializado-sobre-no-discriminacion-e-igualdad-en-el-ambito-de-lima-metropolitana-gendi>

Mamani, M. E. (2023, marzo 8). *Brecha salarial en Perú: más horas de trabajo y factores que las mujeres profesionales siguen afrontando.* Infobae. <https://www.infobae.com/peru/2023/03/08/brecha-salarial-en-peru-mas-horas-de-trabajo-y-factores-que-las-mujeres-profesionales-siguen-afrontando/>

Mujeres trabajan 9 horas semanales más que los hombres. (s/f). Gob.pe. Recuperado el 2 de diciembre de 2023, de <https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/536262-mujeres-trabajan-9-horas-semanales-mas-que-los-hombres>

Salas Zúñiga, G. (2019). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *Ius et veritas*, 59, 240–254. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201902.015>

Sánchez-Mira, N. (2017). *LA BRECHA SALARIAL Y LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO. UNA REVISIÓN DE APROXIMACIONES TEÓRICAS Y APOR-*



TACIONES EMPÍRICAS. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, Vol. 4, 87-98. https://ddd.uab.cat/pub/anuarioiet/anuarioiet_a2017v4/anuarioiet_a2017v4p87.pdf

Sunafil desarrolla seminario para protección laboral de mujeres en periodo de maternidad y lactancia. (s/f). Gob.pe. Recuperado el 6 de diciembre de 2023, de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/875658-sunafil-desarrolla-seminario-para-proteccion-laboral-de-mujeres-en-periodo-de-maternidad-y-lactancia>

Sunafil: Más de 80 actas de infracción se emitieron por casos de discriminación salarial entre varones y mujeres. (s/f). Gob.pe. Recuperado el 6 de diciembre de 2023, de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/649667-sunafil-mas-de-80-actas-de-infraccion-se-emitieron-por-casos-de-discriminacion-salarial-entre-varones-y-mujeres>

Tablado, F. (2021, febrero 4). *Brecha salarial: definición, datos y causas*. Grupo Atico34; Ático34 Protección de datos para empresas y autónomos. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/brecha-salarial/>

(S/f-a). Oas.org. Recuperado el 2 de diciembre de 2023, de <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>

(S/f-b). Gob.pe. Recuperado el 2 de diciembre de 2023, de <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgna/Libro-Coeducacion-masculinidades-y-prevencion-de-la-violencia-en-la-escuela.pdf>

(S/f-c). Gob.pe. Recuperado el 2 de diciembre de 2023, de [https://cdn.www.gob.](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3444138/Peru%3A%20Femicidio%20y%20Violencia%20contra%20la%20Mujer%202015-2019.pdf?v=1658504171)

[pe/uploads/document/file/3444138/Peru%3A%20Femicidio%20y%20Violencia%20contra%20la%20Mujer%202015-2019.pdf?v=1658504171](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3444138/Peru%3A%20Femicidio%20y%20Violencia%20contra%20la%20Mujer%202015-2019.pdf?v=1658504171)

(S/f-d). Edu.ec. Recuperado el 2 de diciembre de 2023, de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56758.pdf>

Los estereotipos de género inciden sobre el acceso, la trayectoria y el liderazgo de las mujeres en el mundo laboral - CIPPEC. (2019, 29 octubre). CIPPEC. <https://www.cippec.org/textual/los-estereotipos-de-genero-inciden-sobre-el-acceso-la-trayectoria-y-el-liderazgo-de-las-mujeres-en-el-mundo-laboral/>

Con el auspicio de:





**ASOCIACIÓN
DE PARTICIPANTES**

CONCURSO INTERAMERICANO
DE DERECHOS HUMANOS

Fundación



We Are More



LaSalle
Universidad