



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
Escuela Profesional de Derecho

TESIS

**DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LOS COMUNEROS EN
EL GÉNERO FEMENINO DEL CENTRO POBLADO
LA RINCONADA - 2014.**

PRESENTADO POR:

Werly Duran, LAYME BENDITA

ASESOR:

Isabel, RAMÍREZ PEÑA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO.

JULIACA – PERÚ

2016

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico con mucho cariño a mis padres Mario y Petrona quienes aportaron de manera ecuánime a lo largo de mi formación académica, proceso de formación que constituye el cimiento fundamental de mi vida profesional y a través del cual forjare un nuevo presente en las labores que desempeñare.

AGRADECIMIENTO

La gratitud es el sentimiento noble del alma generosa que engrandece el espíritu de quienes lo comparten, por ende, mi gratitud profunda al creador todo poderoso, por el amor incondicional que me concede en cada segundo de mi existencia.

A la Universidad Alas Peruanas por ser una institución prestigiosa que apertura este espacio de formación académica para el conjunto de estudiantes que a diario nos incentiva al trabajo permanente.

A mi familia que sin ellos, en absoluto hubiese alcanzado conseguir nada, gracias a su incondicional apoyo ellos son mi admiración y establecen un gran modelo en mí.

A mis amigos del ministerio de alabanza de la secta religiosa de Esmirna de la localidad de Samegua en la Provincia de Mariscal Nieto del Departamento de Moquegua y compañeros de la promoción STHUARD del colegio Ollantay, San Juan de Miraflores, Lima

RECONOCIMIENTO

A todos los hombres y mujeres intelectuales que han luchado por la defensa de los derechos de la mujer.

A los comuneros mineros y mujeres del centro poblado la Rinconada, que han contribuido al desarrollo del presente trabajo de investigación.

A las autoridades de la Universidad Alas Peruanas por el constante apoyo con respecto al tema de investigación.

A todos ustedes amigos y amigas por darle el interés respectivo y por el apoyo para que este producto salga de la mejor forma posible.

INDICE

Caratula	
Dedicatoria	
Agradecimiento	iii
Reconocimiento	iv
Indice	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	ix
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.2.1 Delimitación Espacial.....	13
1.2.2 Delimitación Social.....	13
1.2.3 Delimitación Temporal	13
1.2.4 Delimitación Conceptual	14
1.3.1 Problema General.....	14
1.3.2 Problemas Específicos.....	14
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.4.1 Objetivo General	14
1.4.2 Objetivos Específicos.....	14
1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.5.1 Hipótesis General.....	14
1.5.2 Hipótesis Específicos	15
1.5.3 Variables (Definición conceptual y Operacional).....	15
1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIOGACIÓN.....	16
1.6.1 Tipo y nivel de la investigación.	16
1.6.2 Método y diseño de la investigación.	17
1.6.3 Población y muestra de la investigación.	17
1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	19
1.6.5 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación.	19
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	21
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21

2.1.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA DISCRIMINACION LABORAL DE LA MUJER AL ACCESO DE LA MINA.....	21
2.2 BASES TEÓRICAS.....	23
2.2.1 DISCRIMINACIÓN LABORAL	23
2.2.2 GÉNERO FEMENINO.....	31
2.3 BASES JURÍDICAS.....	41
2.3.1 INSTRUMENTOS SUPRANACIONALES	41
2.3.2 INSTRUMENTOS NACIONALES	49
2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	62
CAPÍTULO III	
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	67
3.1 ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS	67
3.2 CONCLUSIONES.....	88
3.3 RECOMENDACIONES	89
3.4 LISTA DE REFERENCIA.....	90
ANEXOS.....	95
Anexo Nro. 01	96
Anexo Nro. 02	97
Anexo Nro. 03	99

RESUMEN

El presente trabajo de tesis lleva por título DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LOS COMUNEROS EN EL GÉNERO FEMENINO DEL CENTRO POBLADO LA RINCONADA – 2014. (Estudio efectuado a las pallaqueras y comuneros mineros del centro poblado la Rinconada de San Antonio de Putina del Departamento de Puno).

Esta investigación tiene por finalidad de contribuir al conocimiento del ser humano, sobre la situación que aqueja a las mujeres discriminadas del mismo modo de precisar las herramientas necesarias en el campo social, psicológico, jurídico que permitan enfrentarla una convivencia de manera adecuada.

En efecto, la discriminación ha contribuido con el proceso de exclusión social y a la negación de las personas pallaqueras del centro poblado la Rinconada por el simple hecho de pertenecer al género femenino, bajo la superstición de mitos considerándoseles como un mal para la mina.

Hecho que vulnera principios básicos constitucionales, de la mujer, en virtud de que estos derechos están garantizados plenamente por nuestro ordenamiento jurídico.

ABSTRACT

The present work of thesis THE CORNER is entitled JOB DISCRIMINATION OF THE JOINT OWNERS OF LAND IN THE Feminine Gender of the POPULATED CENTER – 2014. (executed study to the pallaqueras and mining joint owners of land of the populated center St. Anthony's Corner of Putina of the Department of Puno).

This investigation has for purpose to contribute to the human being's knowledge, on the situation that afflicts women discriminated in the same way to need the necessary tools in the social, psychological, juridical field that they allow to confront a get-together of adequate way.

Quite so, discrimination has contributed with the process of social exclusion and to the people's denial pallaqueras of the populated center the Corner for the simple fact of belonging to the feminine gender, under the superstition of myths regarding them as an evil for the mine.

Made she violates basic constitutional, woman principles, by virtue of that these rights are guaranteed completely by our juridical organizing.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de Tesis lleva por título: **DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LOS COMUNEROS EN EL GÉNERO FEMENINO DEL CENTRO POBLADO LA RINCONADA – 2014**. (Estudio efectuado a las pallaqueras y comuneros mineros del centro poblado la Rinconada de San Antonio de Putina del Departamento de Puno).

Los actos de discriminación se basan en un prejuicio negativo que hacen los comuneros mineros del centro poblado la Rinconada hacia las pallaqueras y mujeres del lugar, afectando sus derechos de trabajo al acceso del yacimiento minero, bajo la creencia de que una mujer no debe ingresar a la mina debido a la Santa Tierra, según aducen los comuneros mineros, se pone celosa.

Para tales propósitos el investigador ha organizado el presente trabajo de investigación en tres capítulos: El primer capítulo trata sobre el planteamiento del problema y como PROBLEMA GENERAL manifestamos lo siguiente. - ¿Existirá discriminación laboral al género femenino por parte de los comuneros del centro poblado la Rinconada?

Y como PROBLEMAS ESPECÍFICOS-¿Cuáles son las consecuencias de la discriminación laboral en las pallaqueras de la mina Rinconada? -¿El género femenino aplicara trabajo físico en toda su jornada laboral?

Como Objetivo General tenemos: -Determinar si existe discriminación laboral al género femenino por parte de los comuneros mineros del centro poblado la Rinconada y como OBJETIVOS ESPECÍFICOS -Establecer cuáles son las consecuencias de la discriminación laboral en las pallaqueras de la mina Rinconada. -Demostrar si el género femenino aplicara trabajo físico en toda su jornada laboral.

Llegando así a las justificaciones y limitaciones para luego avocarnos al marco teórico el mismo que expresa el cuerpo de la tesis. Dentro de ello

veremos al marco conceptual y comparaciones legislativas arribando así a las hipótesis de investigación.

HIPÓTESIS GENERAL: - Si existe discriminación laboral al género femenino por parte de los comuneros mineros del centro poblado la Rinconada y Como -HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: -Si existen consecuencias en la discriminación laboral de las pallaqueras en la mina Rinconada. -El género femenino si aplica trabajo físico en su jornada laboral.

IDENTIFICANDO Y CLASIFICANDO A LAS VARIABLES E INDICADORES,
VARIABLE DEPENDIENTE: -Discriminación laboral VARIABLE
INDEPENDIENTE: Género femenino y sus INDICADORES, llegando así a las conclusiones y recomendaciones.

El presente trabajo de investigación pretende aportar y contribuir al conocimiento sobre la igualdad de oportunidades, igualdad de sexo, consiguientemente, esta situación aqueja a la población entera.

Proponiendo que los pobladores del Centro poblado la Rinconada sean capacitados permanentemente en materia de derechos laborales de las mujeres, con el objeto de que conozcan los instrumentos internacionales ratificados y firmados por nuestro país, así como los ordenamientos jurídicos que establecen los derechos laborales de este género.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El presente trabajo de investigación lleva por título: DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LOS COMUNEROS EN EL GÉNERO FEMENINO DEL CENTRO POBLADO LA RINCONADA – 2014.

La Rinconada es un centro poblado, dentro de la jurisdicción del distrito de Ananea, perteneciente a la provincia de San Antonio de Putina del departamento de Puno, en la actualidad alberga alrededor de 50 mil habitantes donde su actividad económica se desarrolla en base a la minería, minería que ha llevado a un sinnúmero de familias a participar de las riquezas de la tierra para así darles una mejor calidad de vida, esta participación no solo se da por parte de los varones también hay mujeres que laboran en este lugar gélido, son las famosas pallaqueras.

La discriminación en la sociedad puneña y en especial en la Rinconada no está alejada de este flagelo que tanto daño causa a las víctimas de estos actos discriminatorios, pues en gran parte de la serranía de nuestro país viven dentro

de la cultura machista, donde el hombre cree ser el dueño de las mujeres tomando a veces decisiones por ellas. En nuestra región hay mujeres que quieren verse en situaciones alejadas del machismo y en busca de ello muchas veces son víctimas no solo de discriminación sino que a veces esos actos vienen acompañados de violencia física y psicológica.

En la rinconada las mujeres trabajan en el pallaqueo buscando su propia autonomía que le permita verse como un ser autónomo, la labor de las mujeres en este lugar que muchos les aseguro no les agradaría trabajar buscan de entre los desmontes que otros mineros botan fuera de las labores, es decir, las pallaqueras realizan diariamente su labor a faldas de un precipicio que se encuentran a las afueras de toda labor con el sólo propósito de encontrar ese mineral que a la postre le traerá satisfacción para con ellos y sus familias.

La discriminación se da en el centro de estas labores que diariamente desarrollan las pallaqueras muchas de ellas madres solteras que solo buscan darles a sus hijos una mejor calidad de vida, provienen de diversas provincias y distritos de la región Puno, así como también de otras regiones del país en busca del metal precioso el oro.

La discriminación laboral en esta zona es tal, que las mujeres no pueden ingresar a las faenas mineras pues los comuneros mineros de esta zona en base a creencias, mitos y leyendas aducen que el ingreso de cualquier fémina a las labores darían mala suerte e incluso se escondería y desaparecería la veta del oro y ocasionaría accidentes en ese frente de trabajo.

Con esas afirmaciones nos atrevemos a mencionar que los comuneros mineros a sabiendas realizan actos de discriminación laboral de género infringiendo toda norma que cautela los derechos fundamentales de la persona en especial la de estas mujeres. Un acto de discriminación laboral al respecto vendría a ser la prohibición del acceso a la mina que se da en esta parte de la región Puno. Haciendo un paralelo en compañías mineras caso Yanacocha, Souther Perú y ahora Las Bambas, se ve la presencia de mujeres en interior

mina, entonces dónde queda lo dicho por estos comuneros mineros de la Rinconada de que las mujeres son sinónimos de mala suerte.

A nivel nacional en grandes empresas y compañías mineras han desterrado estos viejos estigmas pues en estudios se han demostrado que las mujeres son más responsables y cuidadosas con los equipos a su cargo prueba de ello hay nuevos panoramas jamás antes vistos pues hoy nos permiten observar mujeres que ocupan cargos importantes al interior de la mina, como gerentes generales, presidenta de directorios, jefas de comunicaciones y de asistencias sociales.

Los cambios notorios en este rubro laboral se ve en el aspecto económico donde los hombres y mujeres ganan lo mismo en el desempeño del mismo cargo. Un área pendiente a explotar por parte de las mujeres en minería vendría a ser el campo operativo, es decir, la conducción de vehículos pesados. Prueba de ello es Juliane Rojas una mujer que labora en Antamina, a 420 km al norte de Lima y a casi de 5000 msnm, donde opera un camión Caterpillar de 178 toneladas.

Como podemos advertir hoy por hoy el acceso de la mujer a la minería está completamente abiertas es más las empresas han implementado políticas de atracción para el capital humano femenino, pues su presencia ha crecido incrementándose de manera considerable.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Delimitación Espacial: El presente trabajo de investigación tuvo como referencia especial el ámbito del centro poblado Rinconada, perteneciente a la provincia de San Antonio de Putina.

1.2.2 Delimitación Social: Está conformado por mujeres pallaqueras que laboran en Rinconada.

1.2.3 Delimitación Temporal: La información que se recabo corresponde al periodo 2014.

1.2.4 Delimitación Conceptual: El presente trabajo de investigación atañe diversas disciplinas del derecho tales como el derecho constitucional, penal, civil y administrativo. Es de carácter universal como es Los Derechos Humanos.

1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema General

- ¿Existirá discriminación laboral de los comuneros al género femenino del centro poblado Rinconada?

1.3.2 Problemas Específicos

- ¿Cuáles son las causas y consecuencias de la discriminación laboral de los comuneros mineros al género femenino en el centro poblado Rinconada?

- ¿El género femenino desarrolla autonomía social y física en su jornada laboral?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General

- Determinar si existe discriminación laboral de los comuneros mineros al género femenino del centro poblado Rinconada.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Establecer las causas y consecuencias de la discriminación laboral de los comuneros mineros al género femenino en el centro poblado Rinconada.

- Describir si el género femenino desarrolla autonomía social y física en su jornada laboral.

1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Hipótesis General

- Si existe discriminación laboral al género femenino por parte de los comuneros del centro poblado Rinconada.

1.5.2 Hipótesis Específicos

- Las causas de la discriminación laboral son de carácter social, económico y cultural.

- Las consecuencias de la discriminación laboral en las mujeres pallaqueras son la baja autoestima, falta de tolerancia y de respeto hacia el género femenino en el centro poblado Rinconada.

- Si aplican el trabajo físico el género femenino en su jornada laboral.

1.5.3 Variables (Definición conceptual y Operacional)

a) Variable Independiente

Discriminación Laboral

Es el trato diferenciado, exclusivo, desigual y de preferencia que se da a una persona de otra en diversos ámbitos de nuestra alicaída sociedad, el laboral no es la excepción pues no miden la real capacidad del postulante ya que solo se fijan del rasgo físico, cultura y de origen de la persona.

Indicadores

- Discriminación laboral directa.
- Discriminación laboral indirecta.

b) Variable dependiente

Género femenino

El género se refiere a un concepto sociológico, surgido en los últimos años para distinguir los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye a las personas según sea un hombre o una mujer, al respecto Paau, (2009) afirma que, *“el género se refiere a los roles y responsabilidades de la mujer y del hombre que son determinados socialmente”* (p. 7).

Indicadores

- Autonomía física.
- Autonomía social.

1.5.3.1 Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
INDEPENDIENTE	DISCRIMINACIÓN LABORAL	Discriminación Directa
		Discriminación Indirecta
DEPENDIENTE	GÉNERO FEMENINO	Autonomía Física
		Autonomía Social

Fuente: Del investigador.

1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIOGACIÓN

1.6.1 Tipo y nivel de la investigación.

a) Tipo de investigación.

La investigación efectuada es de tipo descriptivo simple, porque está dirigida básicamente a escudriñar los indicadores inherentes a la discriminación laboral en el género femenino del centro poblado Rinconada.

b) Nivel de investigación.

La presente investigación corresponde al nivel básico, porque explica y describe de manera circunstancial un fenómeno o hecho existente entre la los comuneros mineros y la discriminación laboral en el género femenino.

1.6.2 Método y diseño de la investigación.

a) Método de la investigación.

El método es descriptivo, porque se describe la discriminación laboral en que se encuentran las mujeres pallaqueras del centro poblado Rinconada.

El método es explicativo, porque se dilucida sobre los indicadores concurrentes sobre las actividades laborales de las mujeres pallaqueras del centro poblado Rinconada.

b) Diseño de investigación.

Tratándose de una investigación no experimental, el diseño empleado en el presente trabajo es el descriptivo y transversal porque los sujetos integrantes de la población en estudio han sido observados únicamente una vez, para describir el comportamiento de un grupo de individuos sobre la situación de la realidad problemática.

1.6.3 Población y muestra de la investigación.

a) Población.

Está constituida por las personas involucradas en la actividad minera del centro poblado Rinconada, mujeres pallaqueras cifra presentada por 820 personas.

b) Muestra.

Para determinar el tamaño de la muestra representativa de la investigación en el centro poblado Rinconada, se utilizó el muestreo probabilístico simple:

Calculo del tamaño de la Muestra.

$$n' = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

Dónde:

n' = Tamaño de la muestra inicial (sin ajustes)

Z = Nivel de confianza

p = Variabilidad positiva (probabilidad de éxito)

q = Variabilidad negativa (probabilidad de fracaso)

e = Precisión o error

Datos:

$$Z = 1.96$$

$$p = 0.95$$

$$q = 0.05$$

$$e = 0.05 \text{ (representa el 5\% de error)}$$

Reemplazando tenemos:

$$n' = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.95)(0.05)}{(0.05)^2}$$

$$n' = \frac{(3.84)(0.0475)}{0.0025}$$

$$n' = \frac{0.1824}{0.0025} = 72.96$$

$$\boxed{n' = 73}$$

Luego ajustamos la muestra.

$$\boxed{n = \frac{n'}{1 + \frac{(n' - 1)}{N}}}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra ajustada

n' = Tamaño de la muestra sin ajustar

N = Tamaño de la población

Reemplazando:

$$n = \frac{73}{1 + \frac{(73-1)}{820}}$$

$$n = \frac{73}{1 + \frac{(72)}{820}}$$

$$n = \frac{73}{1 + 0.08}$$

$$n = \frac{73}{1.08} = 67.5$$

$$n = 68$$

1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

a) Técnicas

- Encuesta

Se utilizó esta técnica a las mujeres pallaqueras y mineros del centro poblado Rinconada. Así mismo la observación indirecta se realiza aplicando la técnica de estudio de caso y el análisis documental.

Para el estudio de casos se identifica a los sujetos que pertenecen a la unidad de observación a quienes se les realiza una entrevista a profundidad con un instrumento denominado cuestionario pre elaborado de preguntas abiertas.

b) Instrumentos.

- Cuestionario.

Se utiliza el presente instrumento para conocer la real magnitud de la discriminación laboral de los comuneros en el centro poblado Rinconada hacia el género femenino.

1.6.5 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

a) Justificación.

Se justifica en la no discriminación, la misma que escapa al ámbito propio del derecho al trabajo, pues el derecho a no ser discriminado en general es un derecho fundamental inherente a todo ser humano. El carácter universal de las necesidades de la vida exige que todas las personas se traten de igual modo, sin discriminación. Ese principio de igualdad ha sido la fuerza impulsora de los

derechos humanos y es también uno de los pilares para la realización de este trabajo.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado es importante señalar las consecuencias que se presentan a raíz de la discriminación laboral que se da en el centro poblado Rinconada por parte de los comuneros mineros hacia la mujer, pues una de las muchas consecuencias podría ser que el desempeño laboral disminuya y en casos extremos se alejen del mundo laboral.

b) Importancia.

La importancia del trabajo del presente trabajo de investigación pues radica en dar a entender, conocer a los comuneros mineros de la Rinconada a través de diversas formas como capacitaciones, charlas educativas dirigidas por entes públicos y privados en materia del derecho laboral donde el ingreso de las mujeres a los yacimientos mineros no es sinónimo de mala suerte.

Dejando así atrás las supersticiones, leyendas y mitos pues en otros estudios se ha demostrado que la mujer como cualquier otro postulante puede ingresar a la jornada laboral minera con las mismas oportunidades.

c) Limitaciones.

Las limitaciones que hemos podido advertir al realizar el presente trabajo de investigación que lleva por título DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LOS COMUNEROS EN EL GÉNERO FEMENINO DEL CENTRO POBLADO LA RINCONADA – 2014. Son las siguientes:

- Que no se ha podido realizar a plenitud los estudios de campo.
- Que no crean en el tema de investigación.
- Que evadan el tema de investigación.
- Falta de disponibilidad de los investigados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Cabe señalar que se ha indagado y verificado en las distintas bibliotecas de las Facultades de Ciencias Jurídicas y Políticas de las diferentes universidades del departamento de Puno, tales como la Universidad Nacional del Altiplano, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, y Universidad Alas Peruanas: En donde no existen trabajos de investigaciones efectuadas por otros graduandos con respeto al presente trabajo de investigación.

2.1.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA DISCRIMINACION LABORAL DE LA MUJER AL ACCESO DE LA MINA.

El ingreso a las faenas mineras de las mujeres como de los sacerdotes estuvo prohibido, pues el ingreso de ambos podría esconder y desaparecer la veta de la mina. Es más tal afirmación hasta hace unos años atrás era respaldada por la ley en caso de las mujeres pues no se les permitía el ingreso a una mina subterránea.

En el año 1996 fue derogado dicha disposición legal; tal acontecimiento permitió que las mujeres vean el rubro minero una oportunidad para poderse desarrollar laboralmente. Para Pablo Wagner a pesar del aumento de la participación femenina en el rubro minero, sigue siendo aún muy baja. (2011)

Al observar la distribución (Estudio Riqueza de Mujer, SERNAM 2010) de la totalidad de mujeres que laboran en minería un 88% realizan funciones de índole administrativo, lo curioso de este estudio es que en cargo ejecutivos y de operarios es de apenas del 1%, siendo estos dos últimos cargos toda una hazaña para las mujeres y toda una preocupación para el estado como ente gubernamental, pues el rubro minero es todo un desafío para toda aquella mujer que desea incursionar a labores mineras pues se aumentará la dotación del personal femenino en la minería.

El secretario de minería Pablo Wagner, ve el cumplir dicho desafío a través de talleres, seminarios que conlleven a la capacitación de toda mujer interesada en el tema a través de la creación del programa Mujer Minera en la Pequeña y Mediana minería como en la creación de la mesa de género.

Ante esta preocupación las empresas mineras han aumentado generando mayor puestos de trabajo para el género femenino en especial en el rubro de operación de maquinarias pesadas ofreciendo capacitación para la conducción de dicho vehículo para toda aquella mujer interesada en la conducción, las empresas mineras observando y dependiendo del buen desempeño de las féminas interesadas en la etapa de instrucción estas pueden llegar a trabajar en las faenas mineras como cualquier otro postulante.

Es más tal como señala el Boletín Minero N° 15 del 2011, las compañías mineras han suscrito acuerdo de buenas prácticas laborales lo básicamente se traducen en:

- La equidad de sueldos entre hombres y mujeres.
- Aumentar la participación de mujeres en distintas áreas productiva.

- Generar horarios flexibles para el periodo pos-natal y facilitar el periodo de lactancia.

Todo ello con el sólo propósito de ver el rubro minero más atractivo en las mujeres. Las compañías mineras han demostrado esfuerzos en referencia al ingreso de la mujer al campo laboral minero, los mismos que están acompañados de políticas idóneas para el campo laboral femenino.

2.2 BASES TEÓRICAS

BASES LITERALES

2.2.1 DISCRIMINACIÓN LABORAL

2.2.1.1 DISCRIMINACIÓN.

La discriminación es (...) el trato diferenciado que se da a una persona por determinadas cuestiones, lo que imposibilita su acceso a oportunidades esenciales a las que otros, en su misma condición tienen derecho. Expediente N° 0090-2004-AA, F. J. 43.

Teniendo estas referencias el autor conceptualiza a la discriminación como aquella actitud presentada por una o un grupo de personas que tratan de manera prejuiciosas a otras personas.

2.2.1.1.1 TIPOS DE LA DISCRIMINACIÓN

La doctrina y la jurisprudencia observando las conductas discriminatorias según como se manifiesten o se evidencien distinguen dos formas de discriminación tales como la directa e indirecta.

a) Discriminación Directa

La discriminación directa es:

“(...) toda diferenciación arbitraria de trato, proviniendo de un acto normativo o no, basadas en motivo prohibido. Habrá discriminación directa cuando una ley excluye a alguien de su campo de aplicación sin

motivo alguno o cuando un convenio colectivo establece beneficios económicos solo para los hombres y no a las mujeres”. (Vinatea, 2000, “Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú”, p. 278).

Respecto a este tipo de discriminación Neves Mujica (1999) señala que: *“(…) consiste en un trato desigual carente de causa objetiva y razonable”. (p. 123).* Asimismo, en su libro *Introducción al Derecho Laboral (2004)*, señala que: *“(…) si se verifica el trato proscrito por el principio sin justificación, estamos ante una discriminación directa”. (p. 109).*

Es aquella actitud que se encuentra presente en una o un grupo de personas que de manera injusta realiza comparaciones a otras personas en funciones de ciertas características como la raza, sexo, religión, entre otros tantos motivos.

A decir de ello un ejemplo claro de discriminación directa sería el hecho de que a una estudiante por su estado de embarazo no se le permita continuar sus estudios, de la misma forma constituye discriminación directa la restricción al acceso a un establecimiento abierto al público por tener determinados rasgos físicos.

b) Discriminación Indirecta

Como bien señala Balta Varillas, el concepto de impacto adverso o discriminación indirecta posee un contenido aceptado en los países que ha sido regulado o es materia constante de debate. De la misma forma Dolier y Del Carpio, (2006) manifiestan que:

“(…) mediante la discriminación indirecta se utilizan criterios de selección legalmente válidos que, a pesar de ser aplicados por igual a todas las personas involucradas, afectan adversamente, a los miembros de un grupo social protegido mucho más que a otros y no se encuentran justificados por las necesidades del negocio”. (p. 17).

Asimismo, el autor Vinatea (2000), considera que: *“(…) habrá discriminación indirecta cuando en sus defectos, independientemente de la intención lesiva o*

no del agente, una medida aparentemente neutra termina afectando a un grupo social protegido". (p. 278).

Dolier y Del Carpio (2006), señalan que para Neves Mujica, la discriminación indirecta ha sido

"(...) concebida como el impacto adverso que producen medidas aparentemente neutras sobre un colectivo en proporción mayor sobre los demás. Se trata de decisiones que se aplican por igual a todos, pero como entre ellos hay grupos que en los hechos tienen ventajas sobre otros, ocasionan efectos diversos". (p. 17)

A tenor del dictamen del comité de derechos humanos emitido por el párrafo 4 del artículo 5 del protocolo facultativo del pacto internacional de derechos civiles y políticos, el comité europeo sobre derechos humanos afirma que la discriminación indirecta constituye una regla o medida que aparentemente puede ser neutra sin intención discriminatoria, pero que con todo, da lugar a discriminación por su efecto adverso, exclusivo o desmedido para una categoría de personas. (2001).

Respecto al mismo tema Neves Mujica (1999), menciona como ejemplo de discriminación indirecta en el ámbito de las relaciones de trabajo aquel requisito que establece una estatura mínima común para ambos sexos para el desempeño de un trabajo puesto que, a pesar de la aparente formulación objetiva del requisito, las mujeres se encontraran en mayor medida más limitadas que los varones para acceder a dicho empleo. (p. 124).

Podemos advertir que podría constituir discriminación indirecta el tratamiento diferenciado y constante que reciben ciertos sectores de la población como es el caso de un estudio realizado en el informe Defensorial N° 108 "pasajeros en riesgo: la seguridad en el transporte interprovincial", de ello podemos mencionar que el presupuesto del sector transporte prioriza el transporte aéreo en desmedro del transporte terrestre, siendo aún este último el que registra una mayor demanda de la población de escasos recursos económicos.

2.2.1.1.2 CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN

Entre las causas de discriminación previstas en nuestra constitución según Gutiérrez y Sosa tenemos:

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

b) Aquellas que se refieren a posiciones asumidas voluntariamente por las personas que, al ser atributos o manifestaciones esenciales de su personalidad, no son reprochables, sino que incluso se encuentran previstas como derechos fundamentales, ejemplo de esto sería la discriminación por motivo de credo o religión, opinión, filiación política, opción sexual, etc.”. (p. 57).

2.2.1.1.3 ELEMENTOS DE LA DISCRIMINACIÓN

El artículo 1 inciso 1 literal a) del convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, define a la discriminación *“como cualquier distinción, exclusión o preferencia, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación”*.

Esta definición tiene tres elementos: un elemento de hecho, una distinción, exclusión o preferencia que constituye una diferencia de trato; como el criterio de base de la diferencia de trato y el resultado objetivo de esta diferencia de trato, que sin duda es la destrucción o alteración de la igualdad de oportunidades y de trato.

Al respecto Thomas y Hori, (2002) menciona que las *“distinciones, exclusiones o preferencias amparadas por el Convenio puede tener su origen en la ley o en la práctica”*. (p. 87).

Asimismo, Balta (1995) señala que *“esta definición permite identificar cuando menos tres elementos esenciales en ella (a) un acto, (b) un motivo o*

razón y (c) un resultado". (p. 55). En ese sentido Dolier y Del Carpio, afirma que *"el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo prevé que los elementos esenciales de la discriminación son: un acto, un motivo y un resultado"*. (p. 15).

a) Un acto.

Es el primer elemento esencial de la discriminación. Balta Varillas, ha señalado que califica como acto discriminatorio aquellos que implican situaciones de distinción, exclusión y preferencia. En el sentido de lo expuesto, concuerdo plenamente con Balta Varillas cuando señala que *"(...) ninguna de las decisiones que adopte el empleador vinculada a la relación laboral del trabajador, incluso el inicio mismo de su relación laboral, puede estar basada en uno de los motivos legalmente prohibidos"*. (Dolier, J. & Del Carpio, P. 2006. p. 15).

Para Toyama y Cortez, menciona que *"un elemento de hecho, que está referido a la existencia de una distinción, exclusión o preferencia originadas en un acto o en una omisión y que constituye la diferencia de trato. No obstante, las exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no será considerado como discriminación"*. (p. 149).

b) Un motivo

El convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo señala como el segundo elemento de la discriminación a la existencia de un motivo o razón prohibida sobre la cual se fundamenta la diferencia de tratamiento, es decir, el acto discriminatorio.

Al respecto de ello el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, ha establecido los motivos de discriminación señalando que toda persona tiene derecho: *"(...) A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier índole"*.

Blume, (2010) afirma que: *“Para que exista una discriminación prohibida debe producirse un acto de discriminación sobre la base de un motivo prohibido y, adicionalmente, dicha distinción tenga el efecto de anular la igualdad de trato o de oportunidades de empleo, es decir, una desventaja en el trabajo que surja del acto discriminatorio”*. (p. 17).

De nuestra perspectiva, sólo pueden ser considerados como motivos o razones prohibidos a efectos del principio de no discriminación en el acceso al empleo aquellos que se encuentren expresamente previstos en nuestra legislación al respecto de ello Dolier y Del Carpio, (2006) al señalar *“(…) el caso de la proscripción de la discriminación en virtud de la raza, el idioma, el sexo, la edad, la ascendencia nacional, el ser portador de Sida, el tener discapacidad física, mental y/o sensorial, entre otros motivos prohibidos”*. (p. 16).

c) Un resultado

Un tercer elemento que manifiesta el Convenio N° 111, prevé la existencia de un resultado, generando así una consecuencia de un acto discriminatorio fundamentado en una razón o motivo que es legalmente prohibido.

Es decir, se ha previsto que el resultado del acto discriminatorio sería anulado o alterado de la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo.

2.2.1.1.4 CLASES DE DISCRIMINACIÓN

a) Discriminación Social

Por esta clase de discriminación se ven afectados o vulnerados los estratos de más bajo nivel socioeconómico con respecto a los que están en una mejor posición de acuerdo a esta escala.

Es probable que el factor social sea determinante al momento de buscar trabajo y lo más probable sea que una persona con más alto nivel socioeconómico ocupe cargos por sobre otros postulantes más capacitados, pero de un nivel socioeconómico más bajo.

b) Discriminación Racial

Esta forma de discriminación se encuentra presenta a raíz de la denotación de toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color de piel, linaje u origen nacional o étnico, con el solo objetivo de menoscabar el reconocimiento de goce o de ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales en lo político, económico, cultural, social o en cualquier otra esfera de la vida pública.

c) Discriminación Religiosa.

Es aquella que se presenta con la poca tolerancia de las personas con respecto a las creencias y religiones ajenas, lo que motiva a producir un aislamiento o exclusión de los grupos con creencias distintas a ellas.

d) Discriminación de género.

Villanueva, (1999), señala que “(...) *si bien en el Perú y en América Latina los textos constitucionales reconocen derechos fundamentales a las mujeres, aún persisten normas discriminatorias*”. (p. 12).

Sin embargo “(...) *a pesar de que el derecho a la igualdad se encuentra reconocido en los textos constitucionales y en tratados internacionales suscritos por los países latinoamericanos, aún persisten normas que discriminan directa o indirectamente*”. (p. 20).

e) Discriminación Laboral.

Se presenta cuando se da un trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a la capacidad de uno dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

2.2.1.2 DISCRIMINACION LABORAL EN EL PERÚ.

La discriminación es un fenómeno que se encuentra presente en toda sociedad humana, pues en el caso peruano presenta características que la convierten en un fenómeno complejo.

La discriminación laboral asfixia toda oportunidad de la persona ya que se desperdicia el talento humano, en los últimos años se ha logrado generar una mayor conciencia sobre el tema y por ello combatir la discriminación laboral requiere el compromiso del gobierno, empresas y de los trabajadores para que no se presente más estos hechos lamentables y así se pueda construir un país lleno de oportunidades siendo justo, equitativo y solidario con los demás.

2.2.1.2.1 TIPOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

Los principales tipos de discriminación en el trabajo, son los siguientes:

a) Discriminación de carácter racial.

Se presenta ésta discriminación contra toda persona emigrante, como es el caso de las minorías étnicas y otros grupos vulnerables.

Al aumentar el ritmo de la migración se ha variado la composición cultural y racial dentro de los mismos produciéndose así nuevas formas de discriminación racial contra trabajadores emigrantes siendo ciudadanos del mismo lugar alcanzando hasta la segunda y tercera generación de sus hijos.

b) Discriminación contra personas discapacitadas.

Esta se presenta en la falta de oportunidades para encontrar un trabajo, lo que produce que las personas discapacitadas encuentren trabajos con características de baja remuneración o vivan extensos periodos desempleados. Tal como se manifiesta en distintos ámbitos de nuestra tan alicaída sociedad peruana.

c) Discriminación contra personas portadoras del VIH/SIDA

Las víctimas por este tipo de discriminación se presenta en distintas formas desde la segregación y malestar de los compañeros de trabajo como también la imposición de pruebas obligatorias a trabajadores de grupos vulnerables llegando hasta el despido injustificado es más negándoles indemnizaciones y seguros de salud obligatorios

d) Discriminación de género

Este tipo de discriminación es la más común siendo así las mujeres el grupo más afectado, otro de los aspectos comunes es la brecha salarial entre los hombre y mujeres, lo más probable es que la mujer obtenga un trabajo de menor jerarquía o menor remuneración. También las mujeres son víctimas de acoso sexual y otros comportamientos basados en el sexo, que afecta y menoscaba la dignidad de toda mujer.

2.2.1.3 DISCRIMINACION LABORAL HACIA LA MUJER

El Perú a raíz de los diversos compromisos internacionales asumidos, al ratificar la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, tiene la obligación de adoptar medidas positivas o de discriminación inversa que permitan promover la igualdad real de las mujeres, tanto en la esfera de la vida económica, social, política, privada y pública.

Uno de los tantos motivos de discriminación laboral contra la mujer es el embarazo al respecto de ello la Constitución política del Perú en su artículo 2, protege a las madres gestantes ante la discriminación laboral, como podemos apreciar esta no es acatada en su totalidad por las empresas pues proceden a despedirlas o simplemente no contratarlas.

La discriminación laboral contra la mujer se manifiesta también en la injustificada negativa de contratación, en la reducción de categoría, en el trato salarial y en limitaciones injustificadas para el ascenso. Es más la discriminación laboral contra la mujer puede venir acompañada con violencia física o psicológica, los malos tratos y el acoso sexual o moral.

2.2.2 GÉNERO FEMENINO.

El concepto de género atañe, al conjunto de características y comportamientos, así como a los roles, funciones y valoraciones impuestas a cada sexo a través del proceso de socialización,

“(…) mantenidos y reforzados por la ideología e instituciones patriarcales. Este concepto, sin embargo, no es abstracto ni universal, en tanto se concreta en cada sociedad de acuerdo a contextos especiales y temporales, a la vez que se redefine constantemente a la luz de otras realidades como la de la clase, etnia, edad, nacionalidad, habilidad, etc. De allí que las formas en que se nos revelan los géneros en cada sociedad o grupo humano varia atendiendo a los factores de la realidad que concursa con éste” (Facio & Fridas, 1999, p. 34).

El género se refiere a un concepto sociológico, surgido en los últimos años para distinguir los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye a las personas según sea un hombre o una mujer, al respecto Paau, (2009) afirma que, *“el género se refiere a los roles y responsabilidades de la mujer y del hombre que son determinados socialmente”* (p. 7).

Sin embargo, es evidente pues que estas conductas o comportamientos son aprendidos y en cada sociedad y cultura se hacen notar estas diferencias, pues a cada ser humano le es preestablecido un rol desde su nacimiento dependiendo de su sexo.

Ahora bien, si se analiza el concepto de sexo se observa que éste *“se refiere a las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hembra y macho”* (Méndez & Rojas, 2008, p. 15). Por tanto, es inevitable el asunto de sexo, ya que se nace mujer u hombre, pero el género y los roles establecidos son dependientes de la sociedad o cultura en que se nace.

La sociedad y la cultura, son los responsables de los roles y responsabilidades de los hombres y mujeres que les toca asumir en el vivir diario por imposición o necesidad, pues se encuentra de acorde con el rol preestablecido, debiendo comportarse como la sociedad lo determine; como lo menciona Paau, (2009), *“tradicionalmente las mujeres han estado ligadas con el rol reproductivo (gestación, procreación y cuidado de la prole), mientras que los hombres se les considera agentes productivos y de gestión comunitaria”* (p. 8). Como lo expresa el autor, es evidente el sitio de asignado tanto a los

hombres como a mujeres desde el núcleo de la familia y que así han transcurrido las acciones durante el tiempo.

2.2.2.1 IMPACTO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA MUJER

Como hemos podido apreciar una considerable proporción de discriminación laboral se da en el terreno del género, pues en ello vemos una relación desbalanceada entre el hombre y la mujer ya que estos tienen una importante implicancia en la esfera del trabajo.

La imagen de la mujer en el trabajo es que ellas supuestamente menos calificadas y por consiguiente menos productivas y calificadas esta apreciación hacia las mujeres en el trabajo están cambiando gracias a que los hechos demuestran lo contrario. A raíz de ello existe la posibilidad de que se presente un sesgo de género en el mercado laboral donde las mujeres tienden a ocupar puestos de baja y poca calificación como el de trabajos temporales y a medio tiempo.

Lo importante es reconocer todo obstáculo que aún persiste para la equidad de género uno de ellos es la división sexual en el trabajo, exclusión de las mujeres en la toma de decisiones y sobre todo en el ejercicio del poder.

La equidad de género aspira a asegurar la justicia en el trato hacia la mujer y el varón, por ello es necesario dictar medidas que permitan compensar toda desventaja histórica y social entre el hombre y la mujer en igualdad de condiciones.

2.2.2.2 FACTORES CAUSALES DE LA DISCRIMINACIÓN EN LA MUJER

La discriminación así como los derechos son inherentes de todo ser humano, la discriminación se produce por cualquier diferencia o favoritismo que una persona perciba de otra como podrían ser la falta de tolerancia, el rechazo, la falta de aceptación, entre otros factores. Pues ello se observa en todos los órdenes de la vida social y en consecuencia en el orden laboral. A pesar de la

creciente incorporación de la mujer al trabajo aún se mantienen de discriminación en los distintos aspectos de la vida laboral. Dentro de los factores causales de la discriminación en la mujer percibimos los siguientes:

a) Socio familiar

Se presenta por aquellas actitudes patriarcales que se encuentran presentes en nuestra sociedad, el ejemplo claro a ello sería el caso de la subordinación de la mujer con respecto al hombre en el seno de la familia.

b) Culturales

Si bien es cierto la igualdad de las oportunidades en el acceso a la cultura reduce de manera considerable la desigualdad en el género, surge este tipo de discriminación a raíz de la no igualdad. Pues en el caso de que la mujer reciba algún tipo de educación, estas van relacionadas al aprendizaje de ciertas actividades del hogar, razón por la cual hace que la participación de la mujer en mercado laboral sea baja.

c) Económicos coyunturales

A respecto de este factor podemos afirmar que los ciclos económicos influyen de manera tal en la participación de la mujer en la esfera del trabajo, cosa que en países avanzados en cuanto a nivelación social de la mujer no ocurre.

2.2.2.3 CONSECUENCIAS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA MUJER

Las mujeres víctimas de la discriminación laboral pueden adoptar las siguientes actitudes:

a) La resignación

Esta actitud es adoptada de manera inconsciente con el solo propósito de evitar futuros conflictos con el discriminador ya que prefieren afrontar las amenazas antes de ser despedidas del trabajo.

b) La confusión

Las víctimas de discriminación no se atreven a quejarse o no saben cómo realizarlo, pues en ellas se observa una anulación parcial de sus facultades y una disminución en su espontaneidad y con ello se ve perjudicado su desempeño en la actividad laboral, su confusión es tan grande que no tienen ninguna posibilidad de reaccionar. La confusión puede ocasionar en sus víctimas estrés.

c) Conciliación forzosa

Las víctimas de discriminación laboral toman esta actitud por el temor a las reacciones del discriminador, a su frialdad y tensión cuando uno no se ajusta a sus expectativas, llegando a temer su rechazo, el sarcasmo y el desprecio.

Las personas discriminadas con respecto a lo antes mencionado llegan a mostrarse más amables y conciliadores con el solo propósito de satisfacer o lograr conformar al discriminador, las personas al actuar de esa forma llegan a deteriorarse psicológica y profesionalmente ya que viven pendientes de evitar futuros conflictos con sus agresores, para ellas lo que proponen los demás es lo correcto de esa forma ocultan su personalidad y características propias.

d) La venganza

Es un sentido de revancha surge a raíz del enfado ya que la víctima al tomar conciencia de la manipulación que ejerce el discriminador para con ellas, tienen la sensación de haber sido engañadas.

Una vez llegada a este punto las víctimas desean vengarse, lo que en el ámbito del trabajo repercute de manera desfavorable.

e) La división

Las víctimas de discriminación laboral, buscan ayuda dentro del equipo de trabajo, donde confiesa a algunos de ellos su temor e inseguridad pidiendo apoyo y simpatía. Una vez lograda la simpatía, dentro de la empresa se produce una separación o división interna llegando a perjudicar el

funcionamiento de todo el equipo del trabajo, porque habrá un grupo que apoye al discriminador y el otro al discriminado.

En aspectos generales esto es lo que viene sucediendo con las mujeres, pues muchas veces se cree que no están suficientemente calificadas para realizar una determinada tarea, de un tiempo acá esas creencias están desapareciendo pues se ve en la práctica que son más responsables en el trabajo.

2.2.2.4 LA MUJER EN LA MINERÍA

Las empresas mineras han dado muestras de estímulos a la fuerza laboral femenina, donde manifiestan que darán un mayor espacio a profesionales y operadoras femeninas.

La minería es el motor de la economía, por la subida de los precios de los metales se han beneficiado un gran sector de la población y según expertos el sector minero ofrece tres veces más del suelo promedio.

De un tiempo aquí el Perú, ha registrado un crecimiento sostenido del 5%, en un país donde un 48% de sus habitantes viven en condiciones de pobreza.

En grandes empresas mineras se ve la participación de las mujeres dentro del yacimiento minero, en distintas áreas donde la mayor participación se registra en áreas de dirección y de elaboración de proyectos en especial en la resolución de conflictos, en las zonas aledañas a las minas por demandas de mayor inversión social y ambiental, como en la mayoría de casos en este tipo de conflictos.

La minería en el Perú ha dado un giro increíble pues antes se creía que sólo era para varones pero ahora incluyen a las mujeres ya que demuestran un mayor cuidado y paciencia en la conducción de equipos.

En un congreso de mujeres llevado en el sur del país, la ministra de Minería y Energía de Chile, Karen Ponjachik, donde dijo que la mujer juega un papel

fundamental en la solución de conflictos como también en la reducción de la pobreza, por muchas son jefes de hogar.

“Las mujeres contribuyen a la diversidad y la creatividad y también miran al futuro de una manera más inclusiva, más abierta, más tolerante, más armoniosa y a la vez más enriquecedora”, agrego Poniachik.

La viceministra peruana de minería, Rosario Padilla, manifiesta que las mujeres han demostrado mayor éxito en la resolución de conflictos, de una manera sencilla y directa. Es un gran avance de las mujeres ya que el recelo de los varones mineros hacia las mujeres está desapareciendo.

Karen Ganoza, es una ingeniera industrial que realiza sus labores en mina de oro Lagunas Norte, ella nos cuenta que:

“En un principio había temor de que la mujer traía mala suerte, pero eso ha desaparecido. No hay diferencias y hemos demostrado que la eficiencia no dependerá del género sino de la actitud proactiva”.

Ganoza agrega que *“Fue difícil al comienzo, venía de trabajar en un banco y mi jefe me dijo; tú vas a romper mi paradigma porque en realidad no creo que las chicas funcionen en una mina, si tú lo haces bien, seguimos contratando más chicas. Y no lo decepcioné”.*

2.2.2.4.1 DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA EL GÉNERO FEMENINO EN LA RINCONADA

La Rinconada es un centro poblado, ubicado en la región Janca dentro de la jurisdicción del distrito de Ananea de la provincia de San Antonio de Putina del departamento de Puno, que alberga cerca de 50 mil habitantes a más de 5000 msnm.

El centro poblado la rinconada no es la excepción pues en ella se ve un sin número de hechos discriminatorios principalmente en la actividad minera. En la Rinconada observamos un grueso número de mujeres pallaqueras, que no se encuentran comprendidas en el convenio de la comercialización del oro y

mucho menos se le permite el acceso laboral dentro de los yacimientos mineros.

2.2.2.4.2 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA RINCONADA

a) La edad

La edad de las mujeres pallaqueras oscila de 13 a más de 60 años, pues en la actividad que desarrollan dependen de ellas si continúan o dejan de laborar, cabe mencionar que estas mujeres trabajan sin medidas de seguridad, es decir, no tienen instrumentos y equipos de seguridad que les permita realizar su actividad de una manera óptima.

b) Procedencia

Éstas mujeres provienen de distintos lugares, lógicamente la gran mayoría son lugareños, pero también hay mujeres que provienen de distintas provincias y distritos del departamento de Puno y no solamente de Puno sino también hay mujeres presentes de Cusco, Moquegua, Arequipa y de otros departamentos que realizan esta actividad en esta zona que es rica en un mineral que todos buscan el oro.

c) Condición económica

La condición económica de estas mujeres hoy en día es de la más óptima pues a raíz de este trabajo encontraron estabilidad y bienestar para con sus familias, antes de ello vivían en pésimas condiciones económicas, siendo muchas de ellas víctimas de violencia familiar y otras tantas son madres solteras que en busca de un mejor vivir les llevo a este lugar que sin duda es todo un martirio que solo se recompensa con el oro.

d) Grado de instrucción

El grado de instrucción de las mujeres pallaqueras en su mayoría es de nivel primario incompleto, pues la explicación a ello radica que las mujeres provienen de las comunidades aledañas de la rinconada. Otras tantas su grado

de instrucción es secundaria completa y otras tantas con grado de instrucción superior sea técnico o universitario

e) Religión

Las mujeres pallaqueras profesan en su gran mayoría la religión católica, otras tantas adventistas y evangélicas.

2.2.2.4.3 LA MUJER PALLAQUERA

A las personas de género femenino se les atribuye la denominación de pallaqueras, pues estas recogen y buscan dentro de los desechos botados por otros mineros el mineral aurífero, observándose así que las mujeres pallaqueras realizan una labor de recicladoras, es decir de menos valía.

Resulta pertinente que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Energía y Minas analicen la posibilidad de una propuesta legislativa que no las ubique en la misma categoría que los demás en la actividad minera, o tampoco las excluye o invisibilice. Que les dé un lugar de acuerdo a la actividad que desarrolla que es la de recolectoras de un material desechado y así les permita ejercer su labor de manera segura y permitirles sostener sus hogares.

2.2.2.4.4 LA MUJER PALLAQUERA DE LA RINCONADA

En un artículo presentado por (Los Andes, 2009) que lleva por título Cenicientas de la Rinconada; espigadoras de las minas donde afirma que:

“(...) las pallaqueras de la Rinconada, amas de casa, madres de familia e incluso abuelas comprometidas que se sitúan en el último escalón de la cadena de búsqueda de oro. Son las últimas elegidas para aprovecharse de este recurso tan preciado. Son las Cenicientas del siglo XXI. (párr. 3)

El pallaqueo consiste en seleccionar manualmente, con la ayuda de un pequeño rastrillo, las pequeñas rocas con contenido de oro que se pueden hallar en los desmontes desechados por los mineros en la

extracción. Las mujeres son quienes realizan habitualmente esta tarea, ellas se organizan en grupos de trabajo y acumulan en sacos lo que logran recolectar durante el día. Este material lo limpia, lo chancan y luego lo llevan a los molinos locales para que se les separen el oro en toda su pureza. Muchas veces lo que sacan es ínfimo (como suerte, pueden sacar 40 soles en una jornada), pero sirve para sostener a sus familias". (párr. 4).

2.2.2.4.5 RINCONADA CREENCIAS SOBRE LA MINA

Con respecto a lo que concierne al mundo andino religioso, los rituales mágicos que realizan los mineros es la challa a la san tierra o el pago a la awicha como ellos llaman, dicen que con el sólo propósito de encontrar el oro.

Una de las principales creencias de los comuneros mineros de esta zona es que la mujer no puede ingresar a las entrañas de la tierra, porque la mina se encuentra representa por una mujer y si una mujer ingresa ella se pone celosa pues podría desaparecer la veta del oro y se produciría accidentes dentro de los yacimientos mineros.

Otra de sus creencias es que en las profundidades de los socavones, galerías o piques, existe un guardián del oro a quien los mineros denominan chinchilico o manuquito, los comuneros mineros ingresan a los socavones provistos de hojas de coca en la boca para así soportar el hambre y cansancio.

Uno de los rituales posiblemente exagerados es el sacrificio de humanos, dicen que, sirven de ofrenda en señal de homenaje para posteriormente ser favorecidos con la obtención del oro.

Como podemos apreciar los comuneros mineros de estas zonas creen en estos rituales y por ello podemos afirmar que si realizamos una encuesta entre oficios y profesiones sobre supersticiones seguramente los mineros y lugareños de esta zona ocuparían un lugar expectante.

2.3 BASES JURÍDICAS

2.3.1 INSTRUMENTOS SUPRANACIONALES

2.3.1.1 Las Convenciones y Pactos sobre discriminación de género

En referencia a la discriminación de género, hay diversos acuerdos o pactos internacionales que tienen la sola finalidad de evitar la discriminación en general y por género en particular.

a) Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 1 señala que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho.

Asimismo el artículo 2 de la Declaración señala que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

“ (...) a nivel del sistema universal de promoción y protección de derechos humanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) proclamo el principio de igualdad e incluyo simultáneamente la prohibición de la discriminación por motivo de sexo”. (Tamayo, 1999, “Discriminación contra la mujer y estándares internacionales de Derechos Humanos”, p. 102).

Para (Toyama & Cortez, 2000, “Flexibilización del Derecho Laboral y Discriminación por Razón de Sexo”) afirman que

“ (...) la declaración Universal de los Derechos Humanos, plantea fundamentalmente el reconocimiento de la dignidad y de los derechos iguales e inalienables de la persona humana, dentro del marco de un régimen de Derecho, lo cual involucra temas como la igualdad de trato y la no discriminación, la igual protección para el hombre y la mujer contra toda discriminación y contra la discriminación que infrinja lo establecido por el tratado”. (p. 143).

b) La Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre.

La Declaración Americana de los derechos y Deberes del Hombre, fue aprobado en la Novena Conferencia Internacional Americana realizada en Bogotá, Colombia en 1948. El artículo 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre señala textualmente que todas las personas ante la ley, tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra laguna.

“En dicha declaración se consagra el derecho al trabajo, el cual debe ser entendido como un derecho humano, como la base de la realización de la persona y del bienestar social, tal como lo especifica nuestra constitución.

Partiendo de esta participación, podemos concluir que si entendemos que el derecho al trabajo es la base de la realización personal, este no puede y no debe ser exclusivo de una determinada categoría de ciudadano; es decir no debe ser privativo de unos cuantos si es que no existe una razón objetiva para establecer la distinción que justifique la exclusión. Por esta razón es que el derecho al trabajo debe ser entendido como un derecho del que puede gozar, tanto hombres y mujeres, y al que pueden acceder en igual de condiciones, siempre que se verifiquen las condiciones objetivas que los coloquen en tal situación.

Nos referimos a la capacitación para el trabajo, a la preparación y a factores similares que ponen en situación de competitividad a una persona respecto de otra”. (Toyama & Cortez, 2000, “Flexibilización del Derecho Laboral y Discriminación por Razón de Sexo”, p. 146).

c) El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, fue suscrito el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976.

Este Pacto internacional está contenido en la Carta de las Naciones Unidas y arreglado a lo dispuesto en la Declaración de los Derechos Humanos.

Por esta razón es que los temas referidos a la discriminación por razones de género están enfocados de manera similar, debiendo destacarse lo establecido respecto del compromiso de los estados partes de garantizar el ejercicio de los derechos que el mismo anuncia, sin discriminación alguna por motivos de sexo.

Asimismo, resultan relevantes los enunciados acerca del reconocimiento del derecho al trabajo que parte del hecho de que toda persona tiene derecho a la oportunidad de ganarse la vida, y en esto nada tienen que ver categorías como el género, ya que los hombres y mujeres tienen la misma necesidad y derecho.

d) La Convención Americana sobre Derechos Humanos.

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

Con lo que respecta a la discriminación, el artículo 7 del mencionado convenio señalan que *“todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”*. (Rosas & Vargas, 1997, “Los Derechos de la Mujer”, p. 60).

El inciso 2 del artículo 23 del Pacto de San José, señala que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a un igual salario por trabajo igual, de la misma forma el artículo 24 menciona que todas las personas son iguales ante la ley.

En consecuencia tienen derechos sin discriminación a igual protección de la ley.

e) La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación.

Esta convención suscrita en 1979 y entró en vigencia el 3 de septiembre de 1981.

Las medidas encaminadas a aligerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, se encuentran manifestados en forma textual en el artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el cual señala que:

" (...) la adopción por los estados partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se quedarán discriminación en la forma definida en el presente convenio, pero de ningún modo entrañara, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas, estas medidas cesaran cuando se haya alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad de trato". (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1981, "Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer")

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

El derecho al trabajo como un derecho inalienable de todo ser humano, los derechos a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico, el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto al trabajo de igual valor.

Así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de calidad del trabajo, el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas, el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguarda de la función de reproducción.

Al respecto, consideramos que la aplicación de estos derechos debería ser cumplida por las organizaciones para eliminar las acciones discriminatorias en el trabajo.

En cuanto a las medidas para eliminar la discriminación de la mujer en las zonas rurales, el artículo 14 del Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer señala que los Estados partes adoptaron todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, en particular le aseguran el derecho a:

" (...) e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativa a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena". (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1981, "Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer").

f) La Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención Belén Do Para".

Esta convención fue aprobada en Belén Do Para de Brasil, el 9 de junio 1994, donde el artículo 4 de esta convención, manifiesta que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos y libertades consagrados en los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos. Estos derechos comprenden entre otros, el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley.

En el artículo 6 de la presente convención, señala que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, incluye el derecho de la mujer a ser libre de todas las formas de discriminación y sobre todo el derecho a ser valoradas y de comportamientos y prácticas sociales, culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

El artículo 8 de dicha convención señala que los Estados partes convienen a adoptar, en forma progresiva medidas específicas, inclusive programas para.

“ (...) b. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer”.
(Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 1994).

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

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

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

2.3.1.2 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Las normas internacionales de trabajo están conformadas por una serie de convenios y recomendaciones que constituye el contexto normativo de acción de la Organización Internacional del Trabajo. *“Las normas de la Organización Internacional del Trabajo abarcan una serie de cuestiones sociales y laborales, y en general se aplican a todos los trabajadores, ya sean hombres y mujeres. Sin embargo, cierto número de convenios tratan concretamente de cuestiones que revisten especial interés para las mujeres”* (Toyama, 2000, “Flexibilización del derecho laboral y discriminación por razón de sexo”, p. 148).

a) Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo

“El Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la igualdad de remuneraciones entre la mano de obra masculina y a la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, fue aprobada en 1951 dentro de la Organización Internacional del Trabajo”. (Organización Internacional del Trabajo, 2003, “Fundamentos de la organización internacional del trabajo”, p. 65).

Dicho convenio establece las medidas para garantizar el principio de igualdad de remuneración entre la obra de mano masculina y femenina, dichas medidas se encuentran contempladas dentro del inciso 3 y 4 del artículo 2 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, el cual señala que:

“Todo miembro deberá, empleando medios adoptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. (Organización Internacional del Trabajo, 1951, “Convenio N° 100. Convenio sobre igual Remuneración”).

El principio citado párrafos arriba debe ser aplicada por medio de la legislación nacional, cualquier sistema para la fijación de la remuneración,

establecido y reconocido por la legislación y así como en los contratos colectivos entre el empleador y trabajador.

b) Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo

“El Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación N° 111, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, fue adoptado el 25 de junio de 1958.

Este convenio forma parte del ordenamiento peruano al haber sido ratificado por el Perú”. (Toyama & Cortez, 2000, “Flexibilización del Derecho Laboral y Discriminación por razón de Sexo”, p. 148).

Asimismo, dicho convenio señala que en el mundo existen muchas personas que buscan empleo y son discriminadas ya sea por el color de su piel, creencias religiosas o simplemente por ser mujer. Existen personas con los estudios y la preparación adecuada para cubrir un puesto de trabajo determinado, pero en el momento de la contratación son rechazadas por un motivo ajeno a los requisitos del empleo.

Este convenio compromete a todos los estados que ratifiquen a eliminar todo tipo de formas de discriminación en materia de empleo y ocupación. Todas las personas, sea cual fuera su raza, credo o sexo, tienen derecho a un empleo digno.

De la misma forma el artículo 1 en el inciso 1 del presente Convenio señala que el término discriminación comprende:

“a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; y b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”

(Organización Internacional del Trabajo, 1958, "Convenio N° 111. Convenio sobre la discriminación").

Al respecto debemos señalar que " (...) *las distinciones en base al sexo son las que se establecen utilizando todos los caracteres y las funciones biológica que diferencian a unos y otros.*

Estás distinciones pueden darse de forma explícita en detrimento de uno de ellos, aunque suelen practicarse contra las mujeres, sobre todo cuando se trata de prácticas discriminatorias indirectas, fundadas en las concepciones tradicionales de algunas sociedades" (Toyama & Cortez, 2000, "Flexibilización del derecho laboral y discriminación por razón de sexo", p. 150).

La recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, enumera medidas necesarias para la aplicación de la política de igualdad de oportunidades, y recomienda particularmente la creación de organismos apropiados cuya función sea por un lado, educar al público, y por otro, examinar las quejas relativas a prácticas discriminatorias.

El presente trabajo de investigación, busca equilibrar en la legislación nacional en materia de igualdad y la no discriminación de género toda conducta o acto de discriminación que altere o anule la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer.

2.3.2 INSTRUMENTOS NACIONALES

2.3.2.1 LA CONSTITUCIÓN

2.3.2.1.1 Derecho de igualdad ante la ley contemplado en la constitución política del Perú

a) Derecho a la Igualdad

Ahora bien, en lo que se refiere a antecedentes documentarios aplicados a una nación, se tiene el acta de Independencia de los Estados Unidos de América, del 4 de Julio de 1776.

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

En dicha Acta se establece que todos los hombres son creados iguales, que han sido dotados por su Creador con ciertos derechos inalienables, entre ellos los derechos a la vida, a la libertad y a la prosecución de la felicidad”. (Gutiérrez, (n. f.) “ Acta de independencia de los Estados Unidos de América”).

Otro antecedente importante lo tenemos en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (Francia, 1789), en su primer artículo estableció que los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derecho. Las distinciones sociales sólo pueden fundarse en la utilidad común.

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

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

Es preciso señalar que el texto constitucional vigente en el Perú, encontramos una referencia explícita al derecho de igualdad. Ahí específicamente el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie puede

ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, condición económica o de cualquier otra índole.

Al abordar el tema de la igualdad desde una perspectiva constitucional, conviene empezar señalando que la conceptualizamos en dos dimensiones:

" (...) de un lado, como un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del estado democrático de derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar. Y de otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de discriminación". (Eguiguren, 1997, "Principio de igualdad y derecho a la no discriminación", p. 63).

El Tribunal Constitucional, señala que la cláusula de igualdad, del inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, no contiene

" (...) un mandato de trato igual a todos, no importando las circunstancias en las que se encuentren, sino una exigencia de trato igualitario si se encuentra en una situación análoga, y de trato desigualitario si no se está en igualdad de condiciones.

Detrás de esta última exigencia, para que un trato diferenciado no resulte lesivo de la cláusula de la igualdad es preciso que este se sustente en razones objetivas y razonables, quedando proscrito, por tanto, cualquier tratamiento diferenciado que solo se sustente en razones subjetivas, como el sexo de una persona, su raza, opción política, religiosa, idioma, origen, opción condición económica o de cualquier otra índole". (Muro & Mesinas, 2006, "La Constitución en la Jurisprudencia del tribunal Constitucional", p. 48).

"En nuestro país el Tribunal Constitucional ha enfatizado que la noción de igualdad ante la ley no se riñe con la existencia de normas diferenciadoras, a condición de que se verifique: la existencia de distintas situaciones de hecho y, por ende, la relevancia de la

diferenciación, la acreditación de una finalidad específica, la existencia de razonabilidad, es decir, su admisibilidad desde la perspectiva de los preceptos, valores y principios constitucionales". (Gutiérrez & Sosa, 2005, "La constitución comentada", p. 53).

El tribunal Constitucional ha señalado que la naturaleza jurídica de la igualdad reposa en una condición o presupuesto indispensable para el ejercicio de los distintos y plurales derechos individuales. Por ende, no es un derecho autónomo, sino relacional, en otras palabras, el derecho a la igualdad " (...) *funciona en la medida en que se encuentra conectado con los restantes derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales. Más precisamente, opera para asegurar el goce real, efectivo y pleno del plexo de derechos que la Constitución y las leyes reconocen y garantizan". (Gutiérrez & Sosa, 2005, "La Constitución comentada", p. 48).*

"La igualdad constitucional puede encargarse por lo tanto, desde dos perspectiva: como principio rector del ordenamiento jurídico, al que habrá que dotarlo de contenido en cada caso, siendo en este sentido una regla básica que el Estado debe garantizar y preservar, y como un derecho fundamental de la persona, es decir, exigible en forma individual, por medio del cual se confiere a todo sujeto el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y a no sufrir discriminación alguna". (Gutiérrez & Sosa, 2005, "La Constitución comentada", p. 48 - 49).

b) Igualdad como Principio.

Para (Gutiérrez & Sosa, 2005, "La constitución comentada"),

"Los principios generales del derecho son fórmulas normativas con valor general que constituyen la base del ordenamiento jurídico. Se encuentra invariablemente en su estructura y en ocasiones expresadas en algunas normas positivas, incluso con rango constitucional.

Permiten la creación y recreación del ordenamiento legal, su cabal aplicación y comprensión, y por supuesto tienen un especial papel en la

integración del sistema. Son igualmente indispensables en la investigación científico jurídico como en la aplicación práctica.” (p. 50)

Según el Tribunal Constitucional el principio de igualdad, que también es el derecho a la igualdad, es decir, a la no discriminación, comprendido en el artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú, por eso se ha dedicado esfuerzos especiales a perfilar su contenido y funcionamiento.

“El principio de igualdad implica un postulado o proposición con sentido y proyección normativa o deontológica, que por tal, constituyen parte del núcleo del sistema constitucional o de fundamento democrático” (Rubio, 2010, “La interpretación de la constitución según el Tribunal Constitucional”, p. 107).

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Constitucional, signada en “el Expediente N° 0045-2004-PI/TC, señala que la igualdad es un principio que constituye el enunciado de un contenido material objetivo, que en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico nacional” (Espinosa & Saldaña, 2010, “Derecho a la igualdad en el Perú”, p. 90).

De ahí que, en la línea de precisar los alcances del principio de igualdad, el Tribunal Constitucional ha expresado que ha de considerarse:

“a) Como un límite para la actuación normativa, administrativa y jurisdiccional de los poderes públicos; b) Como un mecanismo de reacción jurídica frente al hipotético uso arbitrario de poder; c) Como un impedimento para el establecimiento de situaciones basadas en criterios prohibidos (discriminación atentatoria a la dignidad de la persona) y, d) Como una expresión de demanda al Estado para que proceda a remover los obstáculos políticos, sociales, económicos o culturales que restringen de hecho la igualdad de oportunidades entre los hombres” (Gutiérrez & Sosa, 2005, “La Constitución Comentada”, p. 51),

“El principio de igualdad está orientado esencialmente a que todos tengan las mismas oportunidades hasta donde sea posible, y eso es lo que alienta al estado hacia la acción positiva, que, como decimos al desarrollarla, debe usarse con mucha medida y sólo cuando se compruebe su indispensable necesidad” (Rubio, 2010, “La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional”, p. 110).

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

“ (...) el principio de igualdad se concretiza en el plano mediante el deber estatal de abstenerse de la producción legal de diferencias arbitrarias o caprichosas; y en el plano material apareja la responsabilidad del cuerpo político de proveer las óptimas condiciones para que se configure una simetría de oportunidades para todos los seres humanos” (Espinosa & Saldaña, 2010, “Derecho a la igualdad en el Perú”, p. 90).

c) Igualdad como derecho

Los derechos fundamentales han de ser concebidos como atributos que corresponden a las personas y que se encuentran reconocidos y garantizados por las constituciones, los cuales concretizan las exigencias de igualdad, libertad y dignidad.

“La igualdad como derecho fundamental comporta el reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución conformante del patrimonio jurídico de una persona, derivada de su naturaleza, que consiste en ser tratada igual que los demás en relación a hechos, situación o acontecimiento coincidentes, por ende, como tal deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual y de evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias” (Rubio, 2010, “La interpretación de la constitución según el tribunal constitucional”, p. 107 - 108).

El Tribunal Constitucional en el expediente N° 0048-2004-PI, 01/04/05, P, FJ. 59, señala que;

“ la igualdad como derecho fundamental está consagrada por el artículo 2 de la Constitución de 1993, de acuerdo al cual; “ (...) toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación”. (Muro & Mesinas, 2006, “La constitución en la jurisprudencia del tribunal constitucional”, p. 49).

“El derecho a la igualdad, en efecto, no solo se proyecta prohibiendo tratamiento diferenciados, sin base objetiva y razonable, en el contenido normativo de una fuente formal del derecho, sino también en el momento de su aplicación.

Ella se ha de aplicar por igual a cuantos se encuentren en una misma situación, quedando proscritas, por tanto, diferenciadoras basadas en condiciones personales o sociales de sus destinatarios, salvo que éstas se encuentren estipuladas en la misma norma. Impone, pues, una obligación a todos los órganos públicos de no aplicar la ley de una manera distinta a personas que se encuentren en casos o situaciones similares.

Esta dimensión del derecho a la igualdad vincula, esencialmente, a los órganos administrativos y jurisdiccionales, los que son los llamados a aplicar las normas jurídicas” (Rubio, 2010, “La interpretación de la constitución según el tribunal constitucional”, p. 110).

2.3.2.1.2 El derecho a la no discriminación en la Constitución Política del Perú

a) El derecho a la no discriminación

La discriminación ha asumido hoy un contenido autónomo que trasciende la mera violación del principio de igualdad, para convertirse más bien en la base de regulaciones que construyendo sobre aquel buscan prohibir todo tipo de discriminaciones, en cualquiera de sus formas, y eliminar las diferencias o acciones dirigidas contra personas o grupos sociales específicos.

“El artículo 2 inciso 2 del texto Constitucional reconoce, además del derecho de igualdad ante la ley, el mandato de no discriminación en cualquiera de sus formas. Así se prohíbe la discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Esta fórmula amplía del texto constitucional permite establecer que la prohibición de conductas discriminatorias se extiende a todas las formas de discriminación, con total prescindencia del modo a través del que esta es puesta en prácticas.

Así, resulta claro que la prohibición de discriminar se extiende tanto a las discriminaciones directas (derivadas de una desigualdad de trato no justificada) como a las indirectas (medidas en apariencias neutras pero cuya ejecución afecta a un grupo social determinado)”. (Vinatea, 2000, “Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú”, p. 277 - 278).

El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 0009-2007-AA/TC y el Expediente N° 00010-AI/TC, de fecha 29 de agosto del 2007, indico lo siguiente:

“ (...) el principio de igualdad comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente discriminación, pues no proscribire todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando un trato desigual carezca de justificación objetiva y razonable (...) a efectos de determinar si en un

caso concreto se ésta frente a una quiebra del principio – derecho a la igualdad, la doctrina constitucional ha desarrollado mecanismos para determinar cuando estamos frente a un trato desigual con base a justificaciones objetivas y razonables; o cuando frente a un trato arbitrario, caprichoso e injustificado y por tanto, discriminatorio” (Blume, 2010, “Igualdad salarial entre mujeres y hombres en el Perú”, p. 23 - 24).

b) Antecedentes de la legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género en el ámbito laboral peruano.

“En el Perú, hasta la entrada en vigencia de la Ley N° 26513, y con ocasión de la denuncia de los Convenios Internacionales de Trabajo N° 41 y 43 mediante R. L. N° 26726, la situación de la mujer conto con una serie de beneficios que procuraron superar la dificultades que entrañaba la función social del ciudadano del hogar que hasta el momento le había sido asignada.

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

Éstas eran: i) El derecho a trabajar en una jornada semanal reducida; ii) El derecho al pago de una indemnización distinta a la prevista para los varones; iii) El derecho de asiento; iv) El derecho de lactancia; v) El derecho al descanso pre y post natal; y vi) El derecho al pago de una indemnización especial para quienes fueran despedidas durante el goce del descanso pre y post natal”. (Vinatea, 2000, “Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú”, p. 279 - 280).

Con la derogación de la norma citada, en 1995 la situación cambió, quedando libres las puertas de acceso al trabajo, sin embargo, el problema de la discriminación ahora es más alarmante, toda vez que ya no es una norma

legal sino personal o real, de diferentes empleadores que preferían la mano de obra masculina, ya no por el orden legal o implicancias económicas, sino por el solo hecho de que pensaban que las mujeres no eran capaces de desarrollar las labores de la empresa o simplemente que la contratación de mujeres originase problemas de imagen a sus negocios.

A pesar de la promulgación de la resolución Legislativa N° 17697, del 6 de septiembre de 1969, que ratificó el convenio de la Organización Internacional del trabajo N° 111, en materia sobre discriminación en el empleo y la ocupación, en el cual establecía que procedía desarrollar leyes, medidas administrativas o procedimientos para viabilizar la tan ansiada igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

A ello, se emitió la Ley N° 26772, ley que dispone que las ofertas de trabajo y al acceso a medios de formación educativa no puedan contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, ley que posteriormente fue modificada por la Ley N° 27270 Ley contra actos de discriminación. Posteriormente, se emitió la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, en la cual también se consigna sólo al subproceso de reclutamiento dejando nuevamente de lado al subproceso de selección de personal, en el cual se producen la mayoría de casos de discriminación de género.

2.3.2.2 Ley N° 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

El 16 de marzo del 2007 fue aprobada la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres Ley N° 28983, la cual constituye una norma de desarrollo constitucional del derecho a la igualdad reconocido en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política del Perú de 1993 y tiene por objetivo,

“(…) establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre

desarrollo, bienestar y autonomía. Busca la erradicación de la discriminación y se orienta al logro de la plena igualdad entre mujeres y hombres” (Bermúdez, 2007, “Comentarios a la Ley N° 28983”).

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

“La norma incorpora algunos mandatos concretos al poder ejecutivo, entre los que resaltan los siguientes; desarrollar planes y programas para la prevención, atención y eliminación de la violencia contra la mujer, en todas las formas y en todos los espacios, adoptar medidas que promuevan la participación económica, social y política de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas, garantizar el derecho a un trabajo productivo a las mujeres, y adoptar medidas idóneas que permita el goce de los derechos laborales en condiciones de igualdad respecto de los hombres”. (Blume, 2010, “Igualdad salarial entre mujeres y hombres en el Perú”, p. 39 - 40).

La Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, establece cuatro principios claves sobre los cuales el Estado habrá de impulsar la igualdad de oportunidades tal como se señala a continuación:

“La equidad de género, lo que supone un compromiso con la erradicación de las prácticas, concepciones, estereotipos y lenguaje que justifiquen la superioridad de uno de los sexos; así como, la eliminación de todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social. Asimismo, se plantea la prevalencia de los derechos humanos, destacando los derechos de las mujeres a lo largo de su ciclo de vida.

Del mismo modo, el respeto a la realidad pluricultural, multilingüe y multiétnica, promoviendo la inclusión social, la interculturalidad, el diálogo e intercambio en condiciones de equidad, democracia y enriquecimiento mutuo; así como, el reconocimiento y respeto a los

niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas adultas y adultas mayores, personas con discapacidad o grupos etarios más afectados por la discriminación”. (Bermúdez, 2007, “Comentarios a la Ley N° 28983”).

El artículo 2 de la Ley N° 28983, señala que se entiende por discriminación por cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Perú.

En el literal f) del artículo 6 de la Ley N° 28983, señala que el poder ejecutivo, gobiernos regionales y locales, en todos los sectores adoptar políticas, planes y programas, integrando así los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal resultado son lineamientos:

“(…) f) Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales”. (Congreso de la República del Perú, 2006, “Lay N° 28983”).

2.3.2.3 La discriminación como responsabilidad administrativa

La prohibición de discriminar contenida en el inciso 2, del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, es el fundamento del análisis de la discriminación en el acceso de empleo, junto al inciso 1 del artículo 26 de la misma, que recoge el principio de igualdad de oportunidades en el empleo sin discriminación. Es sin duda la base en la que se apoya la Ley N° 26772, norma

que entre otras prohíbe la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, dicha ley y luego su reglamento establece:

“ (...) que todo requerimiento de persona que: i) no se encuentre previsto en ley, ii) carezca de una justificación objetiva y razonable, y iii) se encuentra basado en motivos que nuestro ordenamiento jurídico considera prohibidos.

Así, pues, dado que al definir su ámbito de aplicación la norma incluye dentro de esta prohibición a las ofertas de empleo en general, bien puede sostenerse que ésta resulta aplicable no sólo a ellas ofertas de empleo que se difundan a través de medios de comunicación escrita, sino también aquellas que se difundan a través de medios de comunicación radiales, audiovisuales y de cualquier tipo”. (Vinatea, 2000, “Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú”, p. 281).

La ley N° 26772, modificada por la Ley N° 27270, Ley contra actos de discriminación, publicada el 17 de abril de 1997,

“(...) dispuso que las ofertas de empleo y acceso a los puestos de trabajo no pueden contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato. Dicho objetivo se ha cumplido parcialmente, sin alcanzar aun el nivel de interiorización necesario de parte de los posibles empleadores en el mercado laboral actual.” (Toyama & Cortez, 2000, “Flexibilización del derecho laboral y discriminación en el Perú”, p. 45).

Con referencia al artículo 3 del Decreto Supremo N° 002-98, Reglamento de la Ley N° 26772, señala que la prohibición en materia de discriminación establecida en el artículo 1 de la Ley N° 26772, es aplicable a los empleadores contratantes, a los medios de formación educativa, así como a las agencias de empleo y otras que sirvan de intermediadores en las ofertas de trabajo.

El artículo 2 de la mencionada ley, señala que se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de

trato, los requerimientos de personal que implique un trato diferenciado, basados en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole.

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

El artículo 3 de la Ley N° 26772, modificada por la Ley N° 27270, señala que las personas naturales o jurídicas que, en el ejercicio de su actividad a través de sus funcionarios o dependientes, incurran en las conductas que impliquen discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en las ofertas de empleo, serán sancionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y cuando se refieran al acceso a centros de formación educativa, serán sancionadas por el Ministerio de educación.

La sanción administrativa será de multa no mayor de 3 Unidades Impositivas Tributarias o cierre temporal del local que no excederá de un año.

En los casos antes mencionados se podrá sustituir la sanción de cierre temporal por el doble de la multa impuesta, si las consecuencias que pudieran seguir a un cierre temporal lo justifican. La sanción se aplica sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar a favor de la persona afectada.

2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.4.1 Actos discriminatorios

“Se basan en un prejuicio negativo que hace que los miembros de un grupo sean tratados como seres no sólo diferentes, sino inferiores. El motivo de la distinción es algo irrazonable y odioso”. (Bilbau & Rey, 2003, p. 111).

2.4.2 Autoestima

Es aquella valoración interna que se realiza de sí mismo un ser humano, por consiguiente posee una significación no sólo subjetiva, sino además psicológica acerca de cómo se observa desde su propia perspectiva humana.

2.4.3 Autonomía

La autonomía constituye la capacidad de controlar, afrontar y tomar por propia iniciativa decisiones acerca de cómo vivir y desarrollarse de acuerdo con las normas y preferencias propias.

2.4.4 Brechas de género

El instituto Andaluz de la Mujer, refiere la desigual distribución de recursos, acceso en un contexto dado, significa que en este existe una desigual distribución donde el género femenino forma parte del grupo que queda con menos recursos, poder, etc.

2.4.5 Coeducar

Significa el establecer relaciones de no dominio que supediten un sexo al otro, sino incorporar en igualdad de condiciones las realidades e historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia.

2.4.6 Discriminación

”La discriminación incluye cualquier conducta basada en una distinción realizada en el ámbito de las categorías sociales o naturales, que no tienen relación con las capacidades individuales o méritos, o con una conducta concreta de la persona” (Commission on Human Rights, 1949, p. 9).

2.4.7 Discriminación laboral

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

2.4.8 Discriminación por género

“El término discriminación por género hace alusión al comportamiento negativo, a los prejuicios y estereotipos determinados que se tienen en contra de un individuo o un grupo diferente según su género”. (Méndez, 2008, p. 20).

2.4.9 Empoderamiento

Es el proceso por el cual aumenta la fortaleza espiritual, política, social o económica de los individuos y las comunidades para así impulsar cambios positivos de las situaciones en que viven. Pues esto implica el desarrollo en el beneficiario de una confianza en sus propias capacidades.

2.4.10 Equidad de género

“La equidad de género, lo que supone un compromiso con la erradicación de las prácticas, concepciones, estereotipos y lenguaje que justifiquen la superioridad de uno de los sexos; así como, la eliminación de todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social.” (Bermúdez, 2007, “Comentarios a la Ley N° 28983”).

2.4.11 Género

El concepto de género es amplio y no puede confundirse con el concepto de sexo. Al respecto de ello Paau, (2009) manifiesta que *“el género se refiere a los roles y responsabilidades de la mujer y del hombre que son determinados socialmente”* (p. 7).

2.4.12 Ignorancia

Suele entenderse de forme general como a falta de conocimiento acerca de un determinado asunto, es decir, la falta de conocimiento por el error cultural de la zona donde habita que no le permite conocer un determinado hecho o acontecimiento.

2.4.13 Igualdad

“La igualdad como derecho fundamental comporta el reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución conformante del patrimonio jurídico de una persona, derivada de su naturaleza, que consiste en ser tratada igual que los demás en relación a hechos, situación o acontecimiento coincidentes, por ende, como tal deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual y de evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias” (Rubio, 2010, “La interpretación de la constitución según el tribunal constitucional”, p. 107 - 108).

2.4.14 Igualdad de género

Constituye un principio constitucional que establece que los hombres y mujeres son iguales ante la ley, lo que significa que toda persona sin distinción alguna tiene los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

2.4.15 Igualdad de trato

La igualdad de trato supone que a las personas no se les puede maltratar por cualidades sobre las cuales carecen de toda posibilidad de control, tales como el sexo, color de piel, las discapacidades, su origen nacional o étnico, etc.

2.4.16 Machismo

Es la expresión derivada de la palabra “macho”, se define en el diccionario de la lengua española de la RAE (Real Academia Española, 2011), como la *“actitud de prepotencia de los varones respecto a las mujeres”*.

2.4.17 Pallaquera

Pallaquera es aquella mujer que realiza labores de búsqueda y recolección del oro, dentro de los desmontes arrojados por mineros a las afueras del socavón dando así valor a algo que inicialmente no tenía valor, es decir realizan labores de recicladores del oro.

2.4.18 Sexo

“El sexo se refiere a las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hembra y macho”. (Méndez, 2008, p. 15). Pues uno nace hombre o mujer, pero el género y los roles establecido son dependientes de la sociedad o cultura donde nace uno.

2.4.19 Tolerancia

Es el respetar y saber entender alguna actitud que sabemos que es incorrecto a la apreciación de otra persona, ya que la tolerancia tiene que ver con una virtud cívica de carácter democrático.

2.4.20 Visibilización

La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de las mujeres en la historia, de su papel fundamental que cumplen en la historia y en la vida, en definitiva la idea de igualdad entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

En el presente capítulo tenemos los resultados obtenidos a partir del proceso de recolección de datos en el cuestionario aplicado a los comuneros mineros del centro poblado la Rinconada.

El contexto poblacional de la aplicación de este instrumento de investigación se realizó en el centro poblado la Rinconada del Distrito de Ananea de la Provincia de San Antonio de Putina del Departamento de Puno.

A través de Tablas y gráficos estadísticos tabulados e interpretados debidamente tenemos.

TABLA 1

APRECIACIÓN SOBRE LAS ACTIVIDADES LABORALES DE LAS MUJERES EN EL CENTRO MINERO LA RINCONADA.

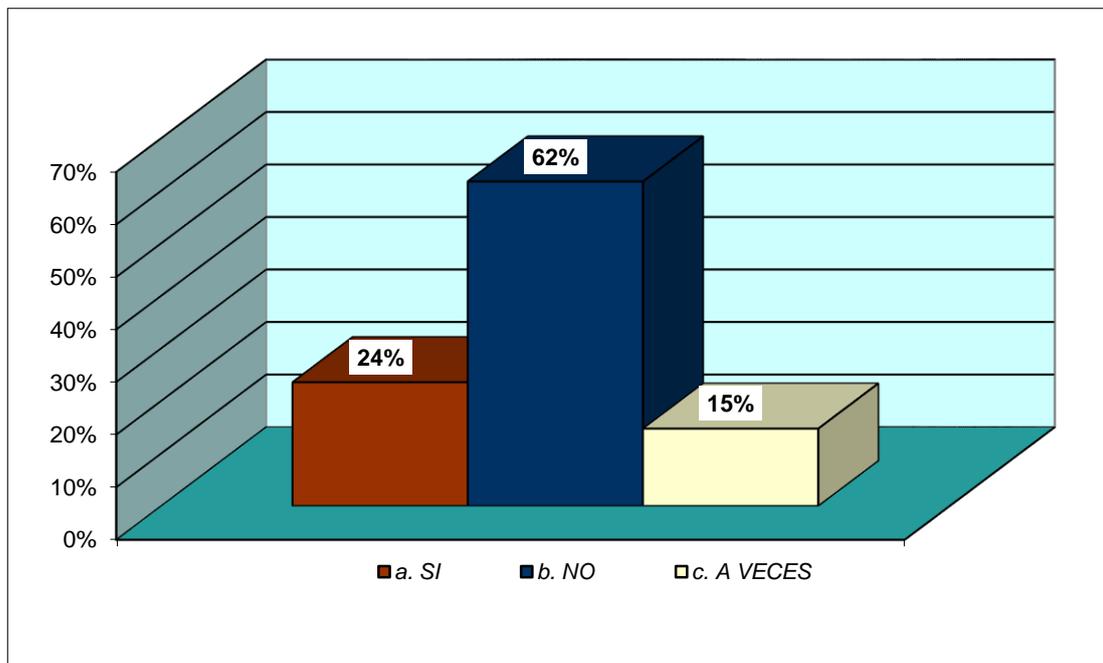
Ítem 1: ¿Usted considera que las mujeres deben participar en todas las actividades laborales de la minería?

Respuestas	Nº Comuneros	Porcentaje
a. SI	16	24%
b. NO	42	62%
c. A VECES	10	15%
Total	68	100.00%

Fuente: Fichas de cuestionario 1.

GRÁFICO 1

APRECIACIÓN SOBRE LAS ACTIVIDADES LABORALES DE LAS MUJERES EN EL CENTRO MINERO LA RINCONADA.



Fuente: Tabla 1

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De la tabla y gráfico 01 se desprende el 24% que corresponde a 16 personas manifiesta que efectivamente las mujeres si deberían participar en todas las actividades laborales relacionados a la minería.

Así mismo el 62% que corresponde a 42 personas declaran que NO deben participar las mujeres en ninguna de las actividades laborales relacionadas a la minería.

Por otro lado el 15% que es equivalente a 10 personas de La muestra en estudio declaran que las mujeres deben participar esporádicamente solo en algunas actividades relacionadas a la actividad minería en centro minero de la Rinconada.

Este alto porcentaje registrado de negatividad que considera a las mujeres al margen de las actividades de la minería, implica en el trasfondo una fuerte tendencia de discriminación de género, particularmente en el aspecto laboral, revelando el arraigo socio cultural de la percepción errónea que la mujer no está capacitada para actividades laborales que impliquen esfuerzos extremos como en la minería, limitando la posibilidad de que las mujeres pallaqueras demuestren sus capacidades en esta actividad, denotando por tanto la visión unilateral de que la minería solo es la los varones y la mujer siempre debe quedar al margen.

TABLA 2

PERCEPCIÓN NEGATIVA DE LA MUJER EN CUANTO AL ACCESO AL YACIMIENTO MINERO.

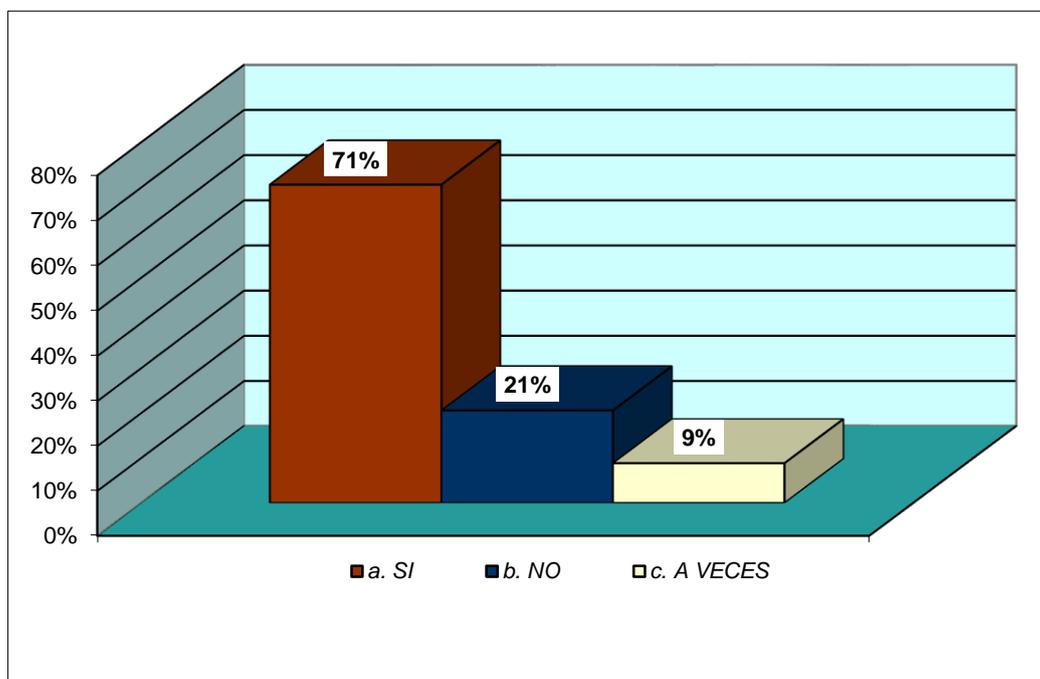
Ítem 2: ¿Usted considera que las mujeres predisponen mala suerte para el acceso al yacimiento minero?

Respuestas	N° Comuneros	Porcentaje
a. SI	48	71%
b. NO	14	21%
c. A VECES	6	9%
Total	68	100.00%

Fuente: Fichas de cuestionario 1.

GRÁFICO 2

PERCEPCIÓN NEGATIVA DE LA MUJER EN CUANTO AL ACCESO AL YACIMIENTO MINERO.



Fuente: Tabla 2

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De la tabla y gráfico 02 se desprende el 71% que es igual a 48 personas quienes consideran que las mujeres predisponen a la mala suerte en la actividad minera cuando tienen acceso al yacimiento minero.

Así mismo el 21% que corresponde a 14 personas declaran que las mujeres no son elementos que predisponen la mala suerte para el acceso al yacimiento minero.

De igual forma 9% que corresponde a 6 personas declaran de manera negativa que consideran a las mujeres como sujetos que predisponen a la mala suerte para el acceso al yacimiento minero.

De todo lo descrito se infiere que es un alto porcentaje de mineros quienes en su intención discriminatoria precisan que las mujeres no son bienvenidas al socavón minero, porque traen mala suerte para encontrar las vetas de oro, porque desde un punto de vista socio cultural ancestral en la minería la mina es hembra y es celosa ante la presencia de una mujer y por lo tanto se pierde la veta de oro, y por otro empiezan a ocurrir una serie de sucesos inexplicables como accidentes, derrumbes, etc. Por todo ello concluyen categóricamente que la mujer mientras este mas lejos del yacimiento minero es mejor.

TABLA 3

CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PALLAQUERAS.

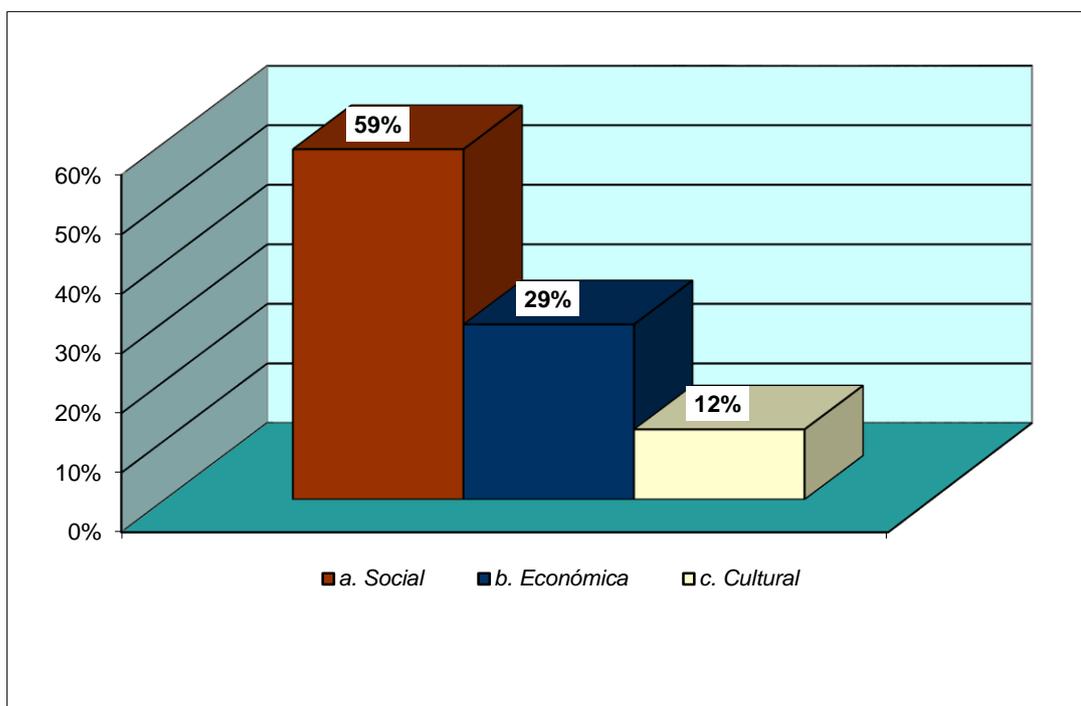
Ítem 3: ¿Cuáles son las causas de la discriminación laboral de las pallaqueras de la mina Rinconada?

Respuestas	N° Comuneros	Porcentaje
a. Social	40	59%
b. Económica	20	29%
c. Cultural	8	12%
Total	68	100.00%

Fuente: Fichas de cuestionario 1.

GRÁFICO 3

CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PALLAQUERAS.



Fuente: Tabla 3

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De la tabla y gráfico 03 se desprende el 59% que corresponde a 40 personas manifiesta que las causas de la discriminación laboral en las pallaqueras de la mina Rinconada son de carácter social, revelando una percepción negativa de que la mujer no es importante en las actividades económicas, socialmente a través de la historia se ha reforzado los estereotipos desfavorables al género femenino, limitando el rol social que debe desempeñar la mujer.

Así mismo el 29% que corresponde a 20 personas manifiestan que las causas de la discriminación laboral en las pallaqueras de la mina Rinconada son económicas, bajo la percepción utópica de que la mujer no debe trabajar porque solo debe dedicarse a las actividades domésticas y al cuidado de los hijos y del hogar.

Por otro lado solo el 12% que es igual a 8 personas manifiestan que las causas son culturales debido a que la dinámica cultural de las últimas décadas ha impregnado la imagen falsa de la mujer dependiente, sumisa y subordinada al varón, sin tomar en cuenta el alto grado de competitividad que la mujer está demostrando en su desempeño laboral en distintos ámbitos del mundo laboral.

TABLA 4

CONSECUENCIAS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PALLAQUERAS.

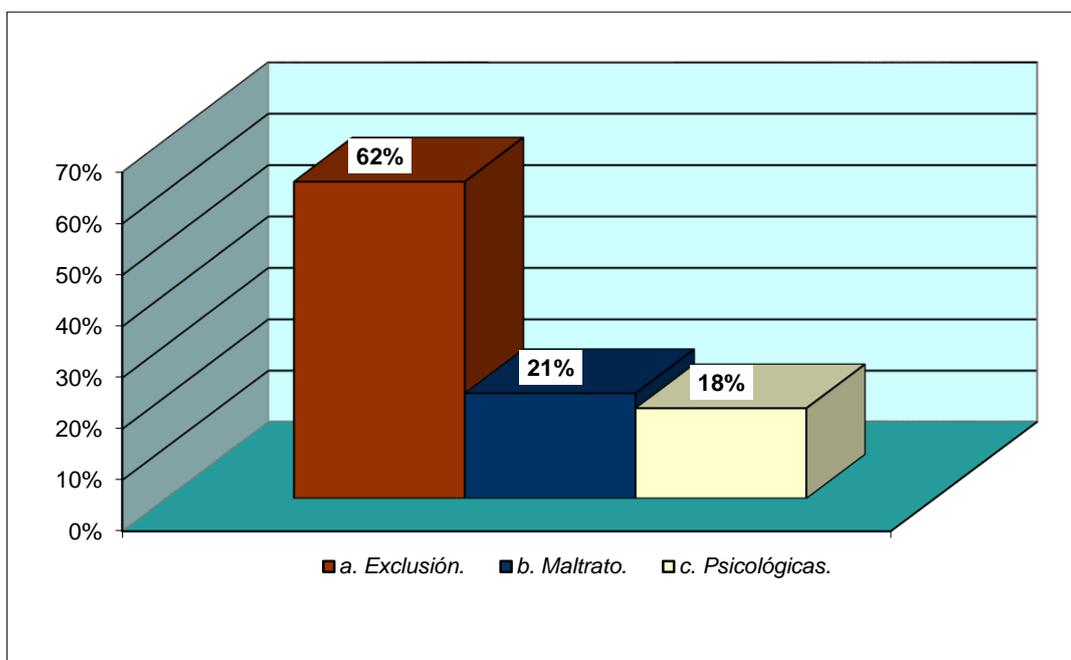
Ítem 4: ¿Cuáles son las consecuencias de la discriminación en las pallaqueras de la mina rinconada?

Respuestas	N° Comunereros	Porcentaje
a. Exclusión.	42	62%
b. Maltrato.	14	21%
c. Psicológicas.	12	18%
Total	68	100.00%

Fuente: Fichas de cuestionario 1.

GRÁFICO Nro. 04

CONSECUENCIAS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PALLAQUERAS.



Fuente: Tabla 4

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De la tabla y gráfico 04 se desprende el 62% que corresponde a 42 personas quienes manifiestan que las consecuencias de la discriminación de las mujeres pallaqueras es precisamente la exclusión en distintos niveles que ha ido generando sistemáticamente la práctica de la convivencia social y laboral del centro minero en referencia.

Así mismo el 21% que es igual a 14 personas quienes manifiestan que las consecuencias de la discriminación al género femenino constituye el maltrato al género sin tomar en cuenta la valoración de la mujer como persona humana que también tienen derecho al trabajo.

Por otro lado el 10% que es igual a 12 personas manifiesta que las consecuencias de la discriminación al género femenino son psicológicas en su modalidad de valoración negativa de la mujer, limitando el verdadero desenvolvimiento de la mujer, perjudicando su autoestima y su desarrollo personal.

TABLA 5

NATURALEZA DEL TRABAJO DEL GÉNERO FEMENINO EN LA MINA RINCONADA.

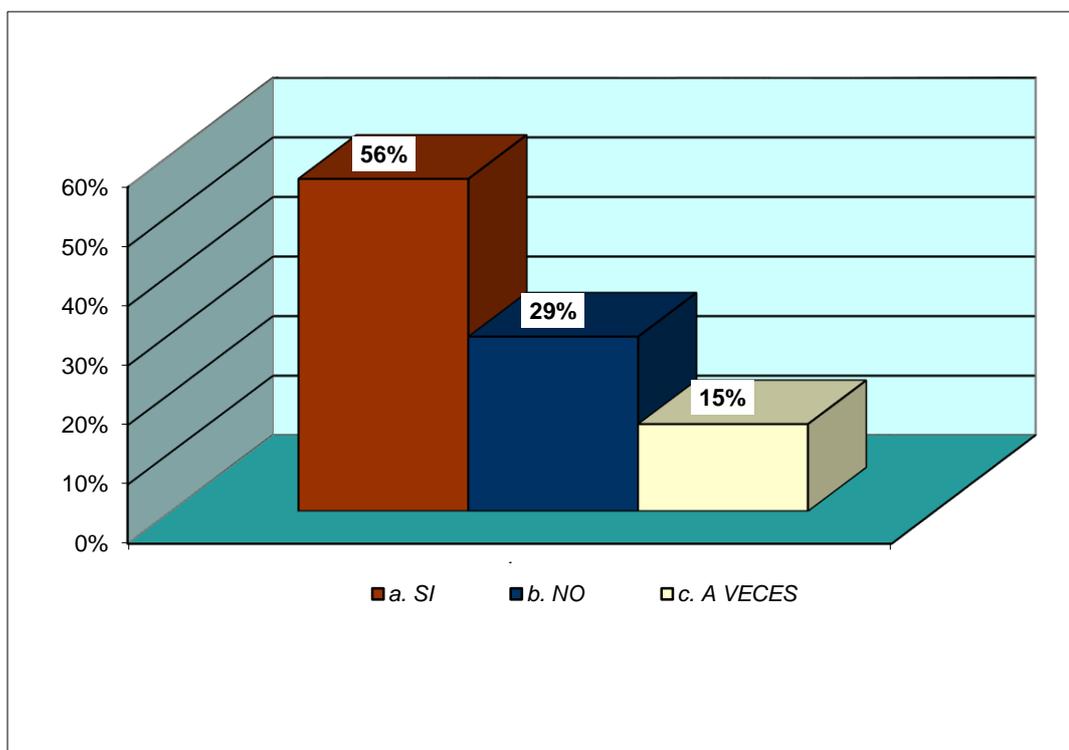
Ítem 5: ¿Usted considera que el género femenino desarrolla trabajo físico en toda su jornada laboral en la mina rinconada?

Respuestas	N° Comuneros	Porcentaje
a. SI	38	56%
b. NO	20	29%
c. A VECES	10	15%
Total	68	100.00%

Fuente: Fichas de cuestionario 1.

GRÁFICO 5

NATURALEZA DEL TRABAJO DEL GÉNERO FEMENINO EN LA MINA RINCONADA.



Fuente: Tabla 5

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De la tabla y gráfico 05 se desprende el 56% que corresponde a 38 personas manifiesta que efectivamente las mujeres pallaqueras de la mina rinconada en toda su actividad laboral desarrollan actividad física a pesar de las marginación de la cual es víctima y en las condiciones infrahumanas en las que desempeñan sus labores.

Así mismo el 29% que corresponde a 20 personas manifiestan que la mujer pallaquera de la mina rinconada no desarrolla actividades físicas propiamente dichas en sus actividades laborales, negando con esta percepción unilateral el rol desafiante de la mujer al reto y las demandas laborales que exige este tipo de trabajo.

Por otro lado el 15% que es igual a 10 personas manifiestan solo a veces las mujeres pallaqueras desarrollan actividades físicas en su desempeño laboral, lo cual revela su desconocimiento por falta de interés e indiferencia laboral de género que les permite negar la magnitud del desempeño laboral que despliegan las mujeres pallaqueras.

TABLA 6

CONOCIMIENTO DE ACTIVIDADES LABORALES FEMENINAS ANÁLOGAS AL GÉNERO MASCULINO.

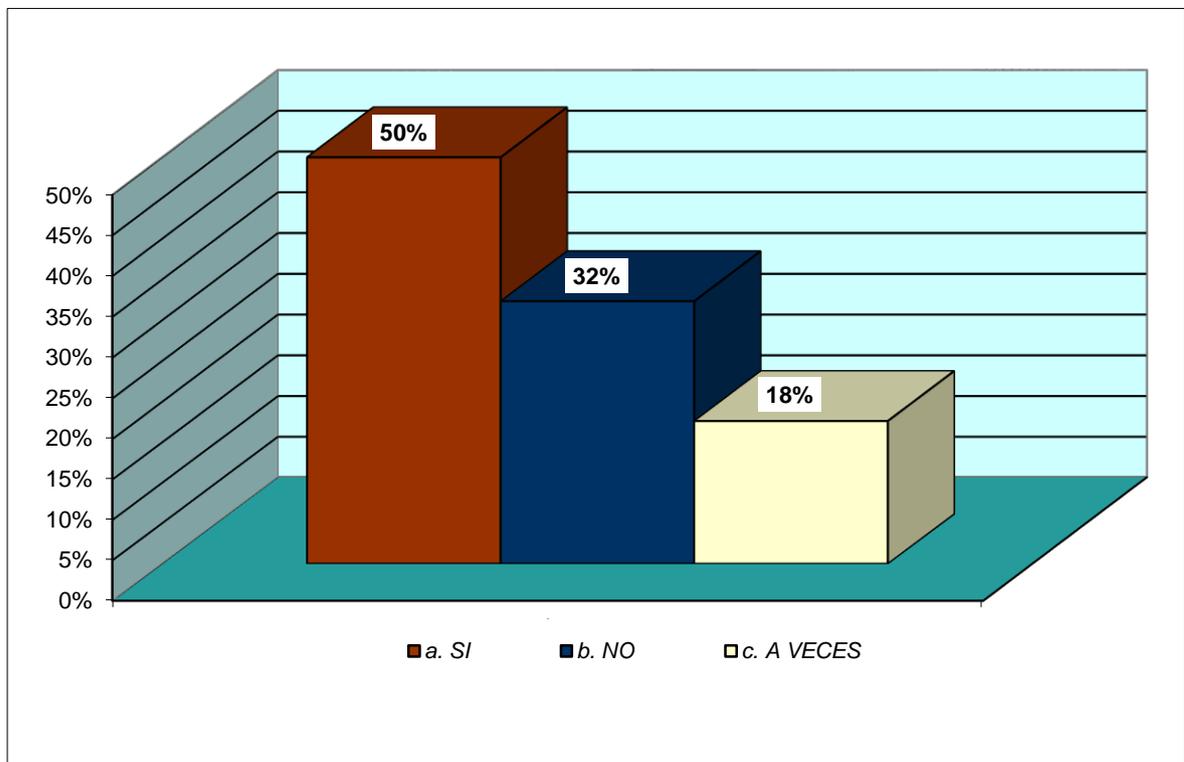
Ítem 6: ¿Usted sabe que en algunos yacimientos mineros hay mujeres que realizan actividades similares a los varones?

Respuestas	N° Comunereros	Porcentaje
a. SI	34	50%
b. NO	22	32%
c. A VECES	12	18%
Total	68	100.00%

Fuente: Fichas de cuestionario 1.

GRÁFICO 6

CONOCIMIENTO DE ACTIVIDADES LABORALES FEMENINAS ANÁLOGAS AL GÉNERO MASCULINO.



Fuente: Tabla 6

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De la tabla y gráfico 06 se desprende el 50% que corresponde a 34 personas manifiestan que efectivamente en otros yacimientos mineros ya existe mujeres que efectúan actividades similares a los varones, demostrando el alto grado de desarrollo de competencias laborales.

Así mismo el 32% que corresponde a 22 personas quienes manifiestan que en otros yacimientos mineros las mujeres no realizan actividades laborales similares a los varones, negando o desconociendo literalmente el despliegue extraordinario de la mujer en las actividades laborales que desarrollan las mujeres obreras y profesionales en otros yacimientos mineros.

Por otro lado el 18% que es igual a 12 personas manifiestan que solo a veces las mujeres desarrollan actividades similares a la de los varones en otros yacimientos mineros, revelando su escaso conocimiento sobre el dinamismo que imprimen las mujeres vinculadas a la actividad minera.

TABLA 7

CALIFICACIÓN DE LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LAS PALLAQUERAS DE LA MINA RINCONADA.

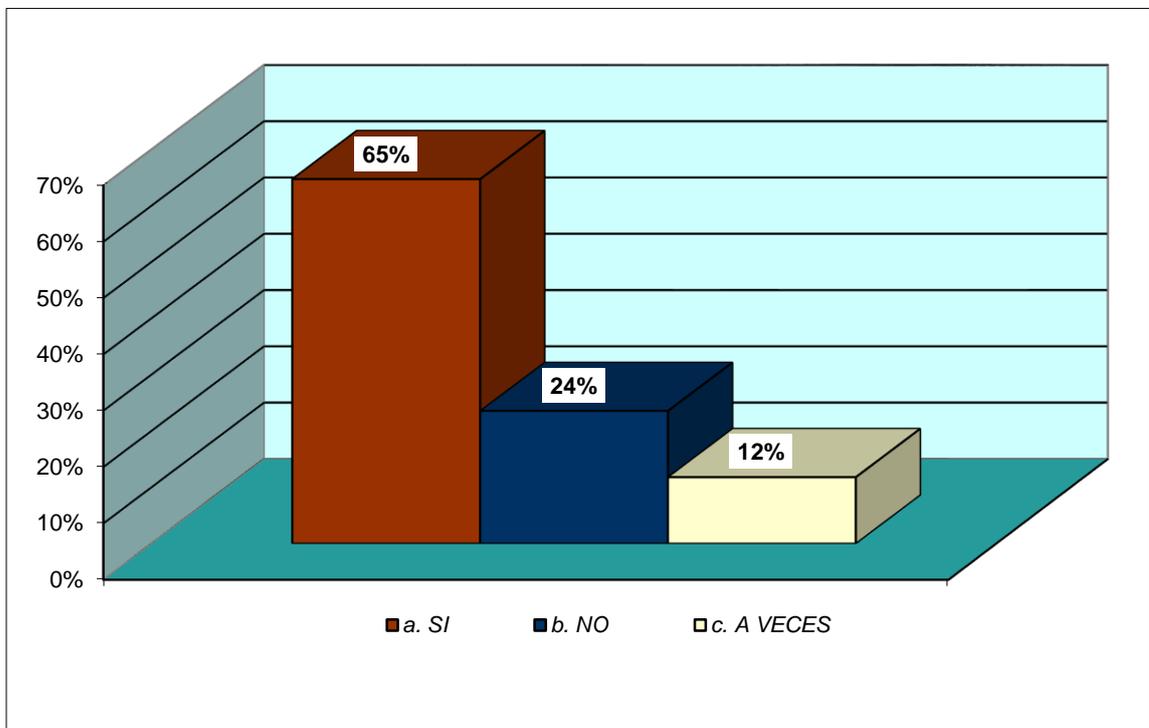
Ítem 7: ¿Los actos de discriminación por parte de los mineros hacia las mujeres pallaqueras serán evidencias de exclusión social y falta de equidad?

Respuestas	N° Comuneros	Porcentaje
a. SI	44	65%
b. NO	16	24%
c. A VECES	8	12%
Total	68	100.00%

Fuente: Fichas de cuestionario 1.

GRÁFICO 7

CALIFICACIÓN DE LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL A LAS PALLAQUERAS DE LA MINA RINCONADA.



Fuente: Tabla 7

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De la tabla y gráfico 07 se desprende el 65% que corresponde a 44 personas manifiesta que efectivamente los actos de discriminación por parte de los mineros hacia las mujeres pallaqueras son evidencias objetivas de exclusión social y la falta de equidad de género, atentando contra los derechos laborales a los cuales son adscritas las mujeres.

Se aprecia por otro lado que el 24% que corresponde a 16 personas declaran que los actos de discriminación por parte de los mineros hacia las mujeres pallaqueras no constituyen evidencias objetivas de exclusión social y la falta de equidad de género, limitando o negando las capacidades de las mujeres en el ámbito laboral.

Del mismo el 12% que es igual a 8 personas manifiestan de manera relativa que solo a veces los actos de discriminación por parte de los mineros hacia las mujeres pallaqueras pueden ser evidencias objetivas de exclusión social y la falta de equidad de género.

TABLA 8

APRECIACIÓN SOBRE LAS SUPERSTICIONES EN TORNO A LAS MUJERES PALLAQUERAS.

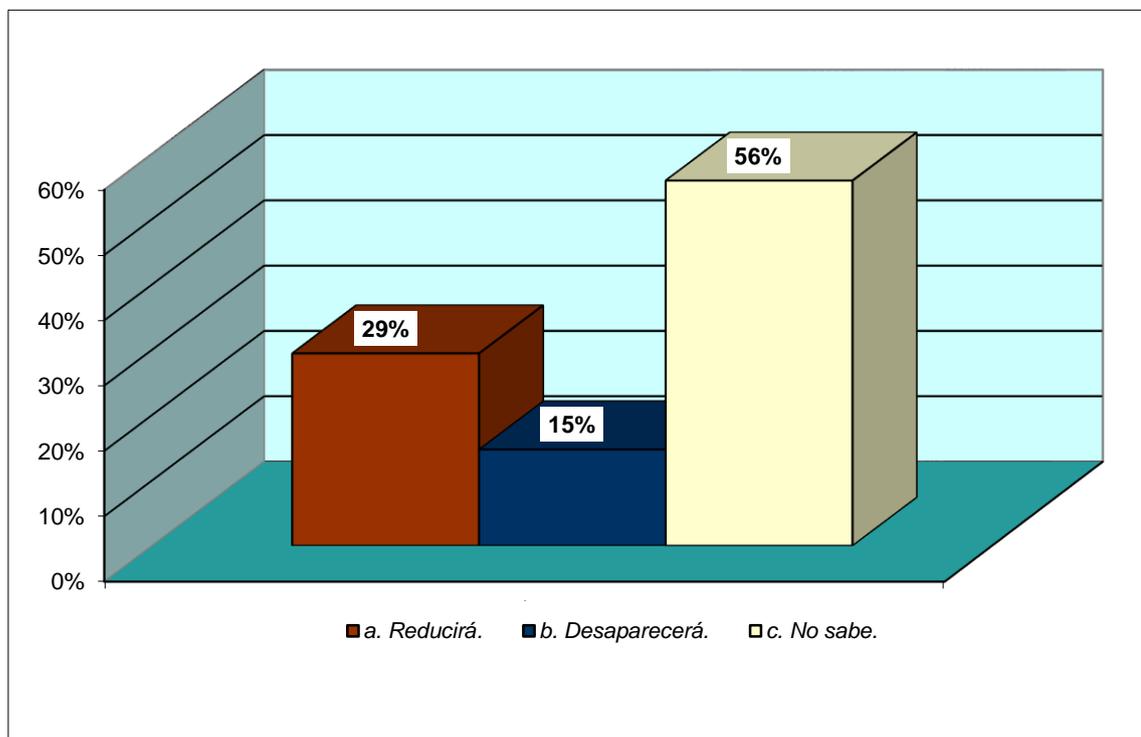
Ítem 8: ¿Que repercusión tendría en los mineros una orientación cultural sobre las supersticiones de las mujeres pallaqueras?

Respuestas	N° Comunereros	Porcentaje
a. Reducirá.	20	29%
b. Desaparecerá.	10	15%
c. No sabe.	38	56%
Total	68	100.00%

Fuente: Fichas de cuestionario 1.

GRÁFICO Nro. 08

APRECIACIÓN SOBRE LAS SUPERSTICIONES EN TORNO A LAS MUJERES PALLAQUERAS.



Fuente: Tabla 8

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De la tabla y gráfico 08 se desprende el 29% que corresponde a 20 personas manifiestan que en una eventual intervención de orientación cultural que se daría a los mineros sobre las diversas supersticiones que impera sobre las mujeres pallaqueras, esta percepción negativa se reduciría gradualmente, revelando las posibilidad de poder cambiar estas supersticiones en cuanto al rol de la mujer en la actividad minera.

Así mismo el 15% que corresponde a 10 personas manifiestan que en una eventual intervención de orientación cultural que se daría a los mineros sobre las diversas supersticiones que impera sobre las mujeres pallaqueras, esta percepción negativa desaparecería literalmente, contrastando con el anterior segmento de que la población minera puede ser susceptible de cambiar sus paradigmas negativos respecto a la mujer pallaquera.

Posteriormente tenemos un 56% que representa a 38 personas quienes manifiestan que no saben respecto a los resultados de una eventual intervención de orientación cultural que se daría a los mineros sobre las diversas supersticiones que impera sobre las mujeres pallaqueras, demostrando así su bajo nivel cultural en cuanto al manejo de información y conocimiento sobre el tema.

TABLA 9

**MAGNITUD DE LA ACTIVIDAD LABORAL DE LAS MUJERES
PALLAQUERAS DE LA MINA RINCONADA.**

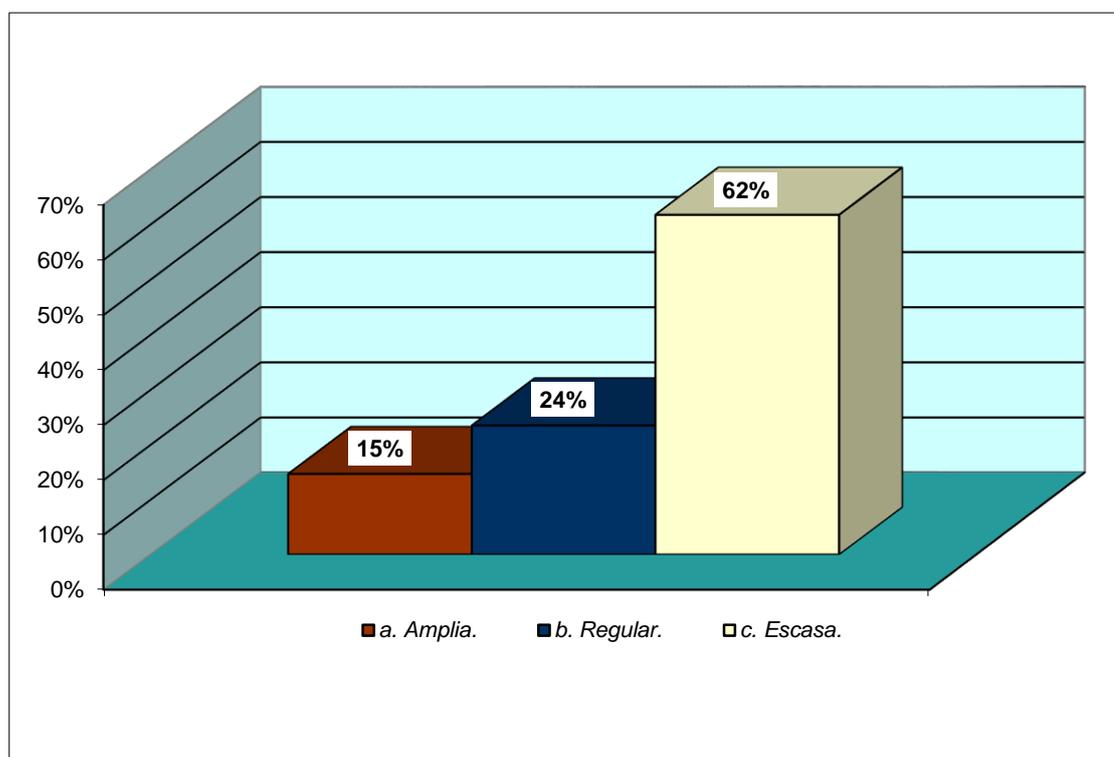
Ítem 9: ¿Cuál será la magnitud de la actividad laboral minera en las mujeres pallaqueras a raíz de la discriminación?

Respuestas	N° Comuneros	Porcentaje
a. Amplia.	10	15%
b. Regular.	16	24%
c. Escasa.	42	62%
Total	68	100.00%

Fuente: Fichas de cuestionario 1.

GRÁFICO 9

**MAGNITUD DE LA ACTIVIDAD LABORAL DE LAS MUJERES
PALLAQUERAS DE LA MINA RINCONADA.**



Fuente: Tabla 9

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De la tabla y gráfico 09 se desprende el 15% que corresponde a 10 personas manifiestan que la magnitud de la actividad laboral minera de las mujeres pallaqueras es amplia a raíz de la discriminación de la cual son objeto en el trabajo minero. Demostrando así sus desconocimiento e indiferencia sobre el problema en estudio.

Así mismo el 24% que corresponde a 16 personas manifiestan que la magnitud de la actividad laboral minera de las mujeres pallaqueras es regular a raíz de la discriminación de la cual son objeto en el trabajo minero. Confirmando su conocimiento relativo sobre el rol laboral que desempeñan las mujeres en el centro minero materia de investigación.

Por otro lado, el 62% que es igual a 42 personas manifiestan que la magnitud de la actividad laboral minera de las mujeres pallaqueras es escasa a raíz de la discriminación de la cual son objeto en el trabajo minero. Lo cual pone en evidencia su conocimiento sobre las condiciones laborales en el cual se desempeñan las mujeres pallaqueras, en merito a que muchos mineros tienen entre las pallaqueras a sus hermanas, sus parientes cercanos, pero no pueden hacer nada para reivindicar estas condiciones laborales.

TABLA 10

RESPONSABILIDAD EN CUANTO A LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

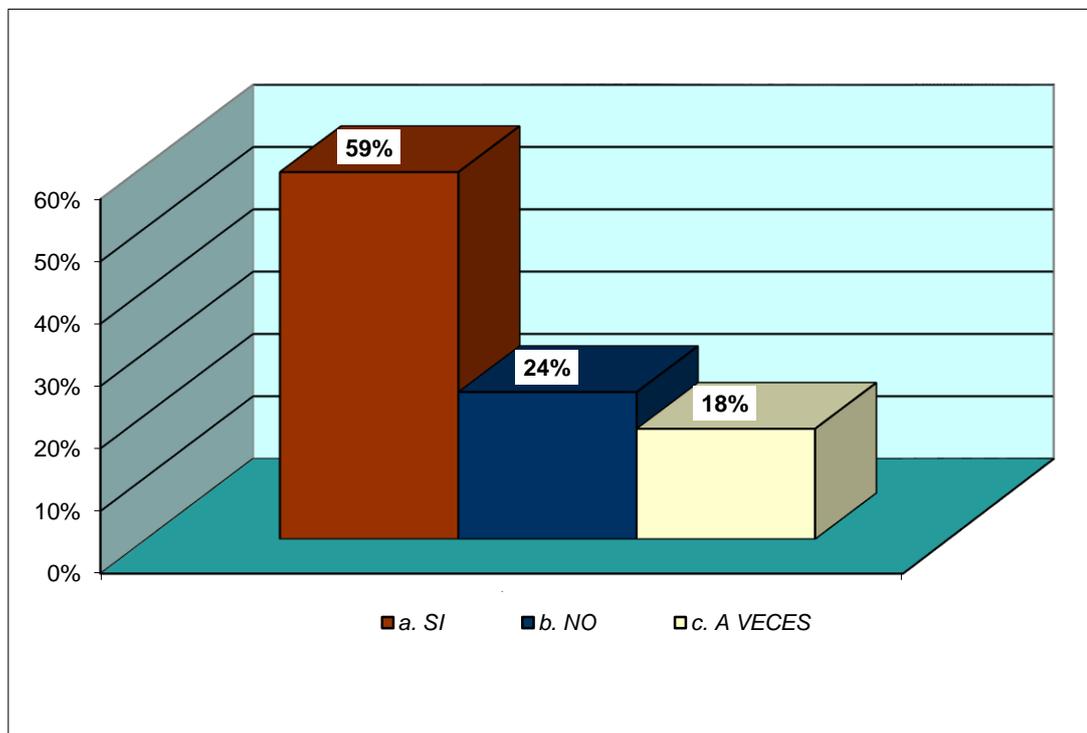
Ítem 10: ¿La discriminación de género es una responsabilidad de la sociedad en general?

Respuestas	N° Comunereros	Porcentaje
a. SI	40	59%
b. NO	16	24%
c. A VECES	12	18%
Total	68	100.00%

Fuente: Fichas de cuestionario 1.

GRÁFICO 10

RESPONSABILIDAD EN CUANTO A LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.



Fuente: Tabla 10

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De la tabla y gráfico 10 se aprecia que el 59% que corresponde a 40 personas quienes afirman categóricamente que la discriminación de género que sufren las mujeres pallaqueras no es un hecho circunstancial, ni fortuito sino expresan la responsabilidad de la sociedad en pleno, representado por la ciudadanía y las falencias del marco jurídico en torno a este fenómeno social.

Se aprecia también que el 24% que es igual a 16 personas quienes manifiestan de manera negativa en cuanto a la percepción de que la discriminación laboral que experimentan las mujeres pallaqueras no tiene nada que ver con la sociedad, negando así todo vínculo de esta problemática con las entidades sociales y el sistema legal de la misma.

Pero se tiene un 18% que representa a 12 personas de la muestra en estudio quienes afirman que solo a veces, es decir circunstancialmente la sociedad tiene alguna responsabilidad en casos esporádicos o aislados, negando la transversalidad de responsabilidad que comparten todas las instancias de la sociedad.

3.2 CONCLUSIONES

PRIMERA: Efectivamente si existe discriminación al género femenino por parte de los mineros del Centro Poblado de la Rinconada, debido a una superstición basada en la costumbre.

SEGUNDA: Las consecuencias es monumental en razón de que no se les permite el acceso al yacimiento minero relegándolas a un trabajo manual de poca significancia por ende no es bienvenida y es perjudicial, a las pallaquera de manera evidente.

TERCERA: El oro se presenta en partículas ínfimas no perceptibles a la vista sin embargo por la mera aplicación de un trabajo físico las pallaqueras podrían estar desdeñando rocas que contiene mineral aurífero.

3.3 RECOMENDACIONES

PRIMERA: La erradicación de la discriminación de las mujeres puede verificarse informando a los comuneros sobre la inconsistencia de sus falsas creencias brindándoles capacitación respecto a las reservas del yacimiento porque si existe el mineral este no va a desaparecer por la presencia de la mujer.

SEGUNDA: Deben de difundirse las normas que protegen a la mujer y hacer conocer la realidad objetiva desprejuiciando al comunero sobre mitos y creencias sobre la aparición o desaparición del mineral.

TERCERA: Es indispensable de que funcionarios del estado difundan información al respecto a todo trabajador minero para mejorar sus condiciones de vida pudiendo hacer una simple verificación con agua regia para ver la presencia de dicho mineral.

3.4 LISTA DE REFERENCIA

- 1.- ARDITO VEGA, W. (2004). *¿Por qué algunas vidas en el Perú valen menos que otras?* Lima: Cordinadora Nacional de Derechos Humanos.
- 2.- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1981, *Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.03 de septiembre. Consultada el 20 de Mayo del 2014. En: http://www.mimdes.gob.pe/archivos_sites/daff/compendio/i_Instrumentos_internacionales/1_1_inst_internacionales_vinculantes/a_Sistema_Universal_ONU/Resolucion_Legislativa_23432.pdf.
- 3.- Asamblea General de la Organización de los Estados Americano, 1994, *Convenio Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belén de Para”*. 09 de junio. Consultada el 17 de mayo del 2014. En: http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumo_ConvenioBelem.pdf.
- 4.- BALATA VARILLAS, José, 1995, “Qué es discriminación de empleo”. *Revista jurídica del Perú*. Lima, año XL, número 1.
- 5.- BERMÚDEZ VALDIVIA, Violeta, 2007, “Comentarios a la Ley N° 28983, Ley de Oportunidades entre mujeres y hombres”, *Revista JUS Legislación*. Lima: Editorial Jurídica Grijley, En: <http://www.manuelaenelcongreso.org/files/Comentarios%20LIO-grijley%Editores.pdf>
- 6.- BILBAU UBILLÚS, Juan Maria y REY MARTINEZ, Fernando. El principio constitucional de igualdad. Lecturas de introducción. México: Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2003.
- 7.- BLUME MOORE, Iván, 2010, *Igualdad salarial entre mujeres y hombres en el Perú*. Lima: Imprenta editorial El búho EIRL.
- 8.- BOLETIN MINERO N° 15 (15 de junio del 2011). *Convenio de Cooperación del SONAMI con SERNAM*. Obtenido en:

<http://www.industriales.cl/web/index.php/noticias/actualidad/69-minera-teck-quebrada-blanca-y-sernam>

9.- CABANELLAS, G. (1998). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. México: Helistas

10. - Commission on Human Rights (1949). The main types and causes of discrimination. United Nations Publication XIV. Nueva York: United Nations. Commission on Human Rights.

11.- Congreso de la República del Perú, 2006, Ley N° 28983 – ley de igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 12 de marzo. Consultada el 15 de octubre del 2014. En:

http://www.mimdes.gob.pe/archivos_sites/dalf/compendio/ii_normatividad_general/Ley_de_igualdad_de_oportunidad.pdf

12.- CORREO, PUNO. (23 de MAYO de 2014). Obtenido de http://punoculturaydesarrollo.blogspot.pe/2014_05_25_archie.html.

13.- DIARIO LA TERCERA. (19 de Agosto de 2011). Mujeres Mineras irrumpen en faenas mineras. Chile.

14.- Dictamen del comité de derechos humanos emitidos a tenor del párrafo 4 del artículo 5 del protocolo facultativo del pacto internacional de derechos civiles y políticos. Comunicado N° 976/2001: Netherlands 15/06/2004. CPR/C/80/D/976/2001 (Derksen vs. Países Bajos), párr. 9.3. Recuperado de: <http://www.scribd.com/doc/28870856/ladiscriminacionenelperuproblematikaNormatividadytareasPendiente>.

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

16.- EGUIREN PRAELI, FRANCISCO, “Principio de igualdad y derecho a la no discriminación”. *IUS ET VERITAS*. Lima. Año 1997, número 15.

- 17.- ESPINOSA – SALDAÑA BARRERA, Eloy, 2010, “Derecho a la igualdad en el Perú: modelo para armar, avances y retos por enfrentar. Reflexiones a la luz de la jurisprudencia de nuestro tribunal constitucional sobre el particular”. En gaceta Jurídica. *Los derechos fundamentales: Estudio de derechos constitucionales desde las diversas especialidades del derecho*. Lima: Imprenta editorial el búho EIRL.
- 18.- FACIO, Alda y Lorena FRIDAS, 1999, *Género y derecho*, American University, Washington College of Law, Santiago de Chile: LOM Ediciones la Morada.
- 19.- GONZÁLEZ, A. (s.f.). *Imágenes Pallaqueras*. Recuperado el 18 de Octubre de 2014, de <http://www.albertgonzalez.net>
- 20.- GUTIERREZ CAMACHO, Walter y Juan Manuel SOSA SACIO, 2005, “*La constitución comentada*”. Lima: imprenta editorial el búho EIRL.
- 21.- GUTIERREZ, Claudio, Acta de Independencia de los Estados Unidos de América, consultada el 15 de octubre del 2010. En:
<http://www.claudiogutierrez.com/NuevoHumanismo/independence.html>
- 22.- MÉNDEZ, C. y ROJAS, K. (2008) *Manifestaciones personales, académicas y sociales de una Educación sexista*. Tesis para Grado de Licenciatura en I y II Ciclos, Universidad Nacional, Sede Región Brunca, San José, Costa Rica.
- 23.- MINERA ANDINA. (17 de Octubre de 2013). *Mujeres Pallaqueras de la Rinconada*. Obtenido de <http://www.minerandina.com/las-mujeres-pallaqueras-de-la-rinconada/>
- 24.- MURO ROJAS, Manuel y Federico MESINAS MONTERO, 2006, *La constitución en la jurisprudencia del tribunal constitucional*. Lima: Imprenta editorial El búho EIRL.
- 25.- NEVES MUJICA, Javier, 1999, “Igualdad y discriminación: conceptos y casos”. En: Defensoría del pueblo. *Sobre género, derecho y discriminación*. Lima.

- 26.- NEVES MUJICA, Javier, 2004, "Introducción al derecho laboral". Lima: pontificia Universidad Católica, fondo editorial.
- 27.- Novena Conferencia Internacional Americana, 1948, *Declaración americana de los derechos y deberes del hombre*. Consulta: 15 de mayo del 2014. En: http://www.tc.gob.pe/tratado/inter_ddhh/instru_alcan_gene/dadh.pdf.
- 28.- PAAU CHO, R. (2009) *Equidad y complementariedad de género en la educación primaria*. Impresora Obando. Cartago, Costa Rica.
- 29.- REAL ACADÉMIA ESPAÑOLA, (2011) Disponible en: <http://www.lema.rae.es/drae/?val=machismotitulo=obra=diccionariodelalenguaespañola>. Consultado el 09 de septiembre del 2014.
- 30.- ROSAS BALLINAS, María Isabel y Mery VARGAS CUNO, 1997, *Los derechos de la mujer*, Compilación Normativa. Lima: DEMUS, Estudio para la defensa de los derechos de la Mujer.
- 31.- RUBIO CORREA, Marcial, 2010, *La interpretación de la constitución según el tribunal constitucional*. Según edición. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, fondo editorial.
- 32.- TAMAYO LEON, Giuliana, 1999, "Discriminación contra la mujer y estándares internacionales de derechos humanos". En: Defensoría del pueblo. *Sobre género, derecho y discriminación*. Lima.
- 33.- THOMAS C y Y, HORI, 2002, "*igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación*". Las normas internacionales del trabajo, Un enfoque global, Ginebra.
- 34.- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Juan Carlos CORTEZ CARCELEN, 2000, "Flexibilización del derecho laboral y discriminación por razón de sexo". En: Defensoría del pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la ley – Derecho laboral*. Volumen II. Lima.

35.- VILLANUEVA FLORES, Roció, 1999, “Análisis del derecho y la perspectiva de género”. En: Defensoría del pueblo. *Sobre género, derecho y discriminación*. Lima.

36.- VINATEA RECOBA, Luis, 2000, “Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú”. En: Defensoría del pueblo. *Discriminación sexual y aplicación de la ley, Derecho Laboral*. Volumen II. Lima.

37.- WAGNER, P. (20 de Mayo de 2011). Seminario Mujer y Minería. Santiago, Chile

ANEXOS

Anexo Nro. 01
Matriz de consistencia

TÍTULO: DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LOS COMUNEROS EN EL GÉNERO FEMENINO DEL CENTRO POBLADO LA RINCONADA - 2014

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Existirá discriminación laboral de los comuneros, al género femenino del centro poblado la rinconada?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar si existe discriminación laboral de los comuneros al género femenino del centro poblado la rinconada.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Si existe discriminación laboral al género femenino por parte de los comuneros del centro poblado la rinconada</p>	<p>a) Variable independiente Discriminación Laboral. Es aquel trato diferenciado, exclusivo, desigual y de preferencia que se da a una persona de otra en diversos ámbitos de la sociedad, la laboral no es la excepción.</p>	<p>Discriminación laboral directa. Discriminación laboral indirecta.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS - ¿Cuáles son las causas y consecuencias de la discriminación laboral de los comuneros al género femenino en el centro poblado la rinconada? - ¿El género femenino desarrolla autonomía social y física en su jornada laboral?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS - Establecer las causas y consecuencias de la discriminación laboral de los comuneros al género femenino en el centro poblado la rinconada. - Describir si el género femenino desarrolla autonomía social y física en su jornada laboral.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICA - Las causas de la discriminación laboral son de carácter social, económico y cultural. - Las consecuencias de la discriminación laboral en las mujeres pallaqueras son la baja autoestima, falta de tolerancia y de respeto hacia el género femenino en el centro poblado la rinconada. - El género femenino si aplica trabajo físico en su jornada laboral.</p>	<p>b) Variable dependiente Género Femenino. Se trata de un complejo de determinaciones y características, económicas, sociales, jurídicas, políticas y psicológicas, es decir, culturales que crean lo que en cada época, sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser mujer.</p>	<p>- Autonomía Física. - Autonomía Social.</p>

Anexo Nro. 02



FICHA DE CUESTIONARIO

TEMA DE ESTUDIO: Discriminación laboral de los mineros al género femenino del centro minero la Rinconada – 2014.

I. Datos informativos:

Lugar:

Fecha:

Ocupación:.....

II. Desarrollo del cuestionario

Leer detenidamente cada pregunta y marque con una (x) la alternativa que considere correcta.

1.- ¿Usted considera que las mujeres deben participar en todas las actividades laborales de la minería?

Si ()

No ()

A Veces ()

2.- ¿Usted considera que las mujeres predisponen mala suerte para el acceso al yacimiento minero?

Si ()

No ()

A Veces ()

3.- ¿Cuáles son las causas de la discriminación laboral de las pallaqueras de la mina rinconada?

Sociales ()

Económicas ()

Culturales ()

4.- ¿Cuáles son las consecuencias de la discriminación de las pallaqueras de la mina rinconada?

Exclusión ()

Maltrato ()

Psicológicas ()

5.- ¿Usted considera que el género femenino desarrolla trabajo físico en toda su jornada laboral en la mina rinconada?

Si ()

No ()

A Veces ()

6.- ¿Usted sabe que en algunos yacimientos mineros hay mujeres que realizan actividades similares a los varones?

Si ()

No ()

A Veces ()

7.- ¿Los actos de discriminación por parte de los mineros hacia las mujeres pallaqueras serán evidencias de exclusión social y falta de equidad?

Si ()

No ()

A Veces ()

8.- ¿Qué repercusión tendría en los mineros una orientación cultural sobre las supersticiones de las mujeres pallaqueras?

Reducirá ()

Desaparecerá ()

No Sabe ()

9.- ¿Cuál será la magnitud de la actividad laboral minera en las mujeres pallaqueras a raíz de la discriminación?

Amplia ()

Regular ()

Escasa ()

10.- ¿La discriminación de género es una responsabilidad de la sociedad en general?

Si ()

No ()

A Veces ()

MUCHAS GRACIAS.

Anexo Nro. 03

Imagen Nro. 01



Fuente:

Alberto González Farran

Disponible en:

<http://www.albertgonzalez.net/castellano/la-rinconada-en-la-burbuja-del-oro/>

Descripción:

En la imagen se ve a las pallaqueras en plena charla de seguridad y se les señala el cuidado que deben de tener en la labor designada para cumplir cabalmente con su objetivo la cual es encontrar el oro en pequeñas partículas.

Imagen Nro. 02



Fuente:

Correo Puno. 23 de Mayo del 2014

Disponible en:

http://punoculturaydesarrollo.blogspot.pe/2014_05_25_archive.html

Descripción:

En la imagen se observa a decenas de mujeres laborando en las faldas de un cerro a la salida del socavón donde los mineros votan los deshechos que supuestamente no tienen oro, allí se encuentran las pallaqueras para realizar la selección de algunas rocas que contengan el metal precioso.

Imagen Nro. 03



Fuente:

Alberto González Farran

Disponible en:

<http://www.albertgonzalez.net/castellano/la-rinconada-en-la-burbuja-del-oro/>

Descripción:

Se observa en las imágenes que las pallaqueras realizan a diario sus labores al filo de un barranco sin la más mínima medida de seguridad con el sólo propósito de llevar algo para los suyos.

Imagen Nro. 04



Fuente:

Alberto González Farran

Disponible en:

<http://www.albertgonzalez.net/castellano/la-rinconada-en-la-burbuja-del-oro/>

Descripción:

La imagen muestra a dos pallaqueras que ante la intensa ola de frío picchando coca y dándose un pequeño sorbo de una bebida caliente tratan de aminorar los efectos del frío para así continuar con sus actividades de trabajo a más de 5000 msnm.