

Resolución Ministerial No. 159-2013-TR

Lima, 10 de Setiembre de 2013

VISTOS: el Informe Técnico Legal N° 07-2013-MTPE/2/15.1 y el Oficio N° 388-2013-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Informe N° 1054-2013-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

d

Que, de conformidad con el inciso 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, por lo que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole;



Que, de conformidad con el Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo – OIT, ratificado por el Perú con fecha 10 agosto 1970, el Estado peruano se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto;



Que, de conformidad con el artículo 323° de nuestro Código Penal la discriminación es una conducta tipificada como delito, constituyendo un agravante el que el sujeto activo del delito sea un funcionario o servidor público;



Que, de conformidad con el artículo 1° de la Ley N° 26772, las ofertas de empleo no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato;

Que, de conformidad con el literal f) del artículo 6° de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el Poder Ejecutivo, los gobiernos regionales y los gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas destinados a 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;

Que, de conformidad con el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM y sus normas modificatorias, la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación en el mercado de trabajo con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, forman parte de la Política Nacional de Empleo y son de obligatorio cumplimiento por parte de las entidades del Gobierno Nacional;

Que, de conformidad con el artículo 5° de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el citado Portafolio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional en lo concerniente a formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de derechos fundamentales en el ámbito laboral;



Que, de conformidad con el artículo 52° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2010-TR, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo es el órgano de línea responsable de formular las políticas públicas y funciones sustantivas orientadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo;

Que, a efectos de dar cumplimiento a las normas anteriormente glosadas, resulta pertinente aprobar un documento guía que instruya a la generalidad de empleadores sobre la aplicación de medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y eliminar las prácticas discriminatorias en los procedimientos de acceso al empleo;



Con las visaciones de la Viceministra de Trabajo, del Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,



En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 25° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11° de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y el inciso d) del artículo 7° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR;



Resolución Ministerial No. 159-2013-TR

SE RESUELVE:

Artículo1º.- Objeto

Aprobar el documento denominado "Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación", que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2º.- Publicación

Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Diario Oficial El Peruano, y del documento anexo referido en el artículo precedente en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.trabajo.gob.pe), siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadísticas y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

(BB.

Registrese, comuniquese y publiquese.



OF THE PARTY OF TH

GLADYS MONICA TRIVEÑO CHAN JAN

Ministra de la Produccion Engargada de la Cartera de Trabajo y Promocion del Empleo







DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN







ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Base normativa
- 1.2. Objetivos de la Guía
- 1.3. ¿Quiénes pueden utilizar esta Guía?
- 1.4. Beneficios de utilizar esta Guía

II. MARCO CONCEPTUAL

- 2.1. ¿Qué es la discriminación y la igualdad de trato?
- 2.2. Tipos de discriminación
- 2.3. ¿Cuándo es admisible establecer diferencias de trato?

III. DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO

- 3.1. La discriminación y la igualdad de trato en las ofertas de empleo
- 3.2. Buenas prácticas para la formulación de ofertas de empleo
- 3.3. Discriminación en las entrevistas y otros momentos del proceso de selección de personal
- 3.4. Buenas prácticas en los procesos de selección de personal

IV. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

- 4.1. Infracciones administrativo-laborales
- 4.2. Litigios laborales
- 4.3. Litigios civiles
- 4.4. Sanciones penales

V. ¿CÓMO EVITAR RECLAMOS O DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN?

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS







I. INTRODUCCIÓN.-

1.1. Base normativa

- Constitución Política del Perú, artículo 2 numeral 2, artículo 23 y artículo 26 numeral 1.
- Convenio núm. 111 de la OIT, ratificado por el Estado peruano el 10 de agosto de 1970.
- Ley Nº 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.
- Decreto Supremo Nº 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley Nº 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa.
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 27270, Ley contra Actos de Discriminación.
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Decreto Supremo Nº 007-2008-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Decreto Supremo N° 004-2010-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, artículo 3.

1.2. Objetivos de la Guía

Son objetivos de esta Guía:

- Promover la aplicación efectiva del mandato de no discriminación y la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo y la ocupación.
- Contribuir a que empleadores y agencias de empleo prevengan prácticas discriminatorias o contrarias a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo y la ocupación.







- Ayudar a abogados y consultores a formular a sus clientes o asesorados recomendaciones acordes con el mandato de eliminación de la discriminación y promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo y la ocupación.
- Aportar criterios en materia de no discriminación e igualdad de trato y de oportunidades, que pueden contribuir a la resolución de casos concretos en las diversas instancias administrativas y judiciales.
- Ayudar a los empleadores y a las personas que tengan a su cargo los procesos de selección y contratación de personal a conocer sus obligaciones y sus responsabilidades relacionadas con la no discriminación y la igualdad de trato y de oportunidades.

1.3. ¿Quiénes pueden utilizar esta Guía?

Esta Guía puede ser utilizada por todos los **empleadores** del sector privado, sin importar el tamaño de la unidad productiva, el sector de actividad o el número de trabajadores con el que cuenten.

El **Estado** como empleador tiene deberes y responsabilidades particulares y más rigurosas, que se rigen por normas especiales. Sin embargo, también está obligado a prevenir la discriminación en el acceso al empleo y garantizar la igualdad de trato. Por esta razón, los criterios contenidos en esta Guía también podrán ser de utilidad para las entidades estatales en su rol de empleadores.

Es importante enfatizar que las **pequeñas y micro empresas** no están exentas del cumplimiento de las normas en materia de discriminación e igualdad de trato y de oportunidades en el empleo. El Decreto Supremo Nº 007-2008-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, señala en el numeral 4 del artículo 37 que en toda empresa, cualquiera sea su dimensión, ubicación geográfica o actividad, se deben respetar los derechos laborales fundamentales, garantizando que los trabajadores no sean discriminados en base a raza, credo, género, origen y, en general, en base a cualquier otra característica personal, creencia o afiliación. En tal sentido, si bien es comprensible que, dadas sus dimensiones, estos empleadores tengan procedimientos de selección menos complejos, estos deben cumplir con las normas que buscan eliminar la discriminación y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades.



Beneficios de utilizar esta Guía

Aplicar los criterios contenidos en esta guía puede ser especialmente beneficioso para los empleadores por las siguientes razones:





- Permite comprender y cumplir las obligaciones en materia de discriminación e igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo y la ocupación, establecidas en la normativa nacional e internacional.
- La eliminación de la discriminación en el acceso al empleo facilita la erradicación de la discriminación en otros momentos de la relación de trabajo.
- Facilita la adopción e implementación de políticas en la empresa o entidad para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la ocupación que, además, pueden ser consideradas a efectos del otorgamiento de certificaciones de buenas prácticas laborales, como la que otorga el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Permite atraer una fuerza laboral más diversa y, por tanto, con una amplia gama de talentos, habilidades, experiencias, red de contactos y culturas, que puede redundar en beneficios concretos para la empresa.
- Ayuda a crear un ambiente de trabajo donde las personas se sienten valoradas y respetadas. Esto permite la retención de empleados (con el respectivo ahorro de costos en reclutamiento, inducción y entrenamiento que ello conlleva), incrementa la **productividad y eficiencia**, disminuye los índices de ausentismo, rotación y clima laboral, y forja un mayor compromiso y lealtad de los trabajadores con el empleador.
- Reduce el riesgo de litigios y denuncias a nivel administrativo o judicial que pueden implicar responsabilidades para la empresa o entidad o para sus directivos y que consumen tiempo y dinero.
- Impacta positivamente en la **imagen pública y reputación** de la organización.
- Hace más eficiente la **gestión de los recursos humanos** pues, cuando se definen de manera objetiva los requisitos reales requeridos para el desarrollo de cada puesto de trabajo, se incrementa la eficacia de las políticas de selección y contratación.
- Contribuye a que los centros de trabajo sean lugares **inclusivos**.



Esta Guía también es útil para que los trabajadores conozcan sus derechos en materia de no discriminación e igualdad en el acceso al empleo y la ocupación, y comprendan con mayor claridad las buenas prácticas en esta área de las relaciones de trabajo.





Los ejemplos y recomendaciones prácticas que aquí se ofrecen no necesariamente se basan en casos reales o en situaciones resueltas por tribunales o por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Su único objeto es ilustrar el significado de un concepto o de un precepto legal y la forma de aplicarlo en la práctica. Debe tomarse en cuenta que, en ocasiones, la realidad planteará elementos adicionales a considerar, los que deberán ser tomados en cuenta al momento de revisar los criterios contenidos en esta Guía. De similar forma, la lectura y aplicación de esta Guía no excluye la posibilidad de recurrir a una asesoría legal especializada.

II. MARCO CONCEPTUAL.-

2.1. ¿Qué es la discriminación y la igualdad de trato?

La Constitución y la discriminación y la igualdad en el empleo y la ocupación

El numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú consagra el principio de igualdad ante la ley, prohibiendo la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. De otro lado, el numeral 1 del artículo 26 recoge, entre los principios que rigen la relación laboral, el de igualdad de oportunidades sin discriminación. La Constitución Política del Perú complementa dichas disposiciones con el segundo párrafo del artículo 23, que señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

El Convenio núm. 111 de la OIT

El primer párrafo del artículo 1 del Convenio núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Perú mediante Decreto Ley No. 17687 de 6 de junio de 1969, define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga el efecto de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Como puede verse, para el Convenio, la discriminación en el empleo y en la ocupación supone:

- i) Un elemento de hecho que es una diferencia de trato y que puede consistir en una distinción, exclusión o preferencia, que se origina en una acción u omisión;
- ii) Un motivo en el cual se basa la diferenciación que puede ser la raza, color o sexo, entre otros motivos;







iii) Un resultado objetivo que es la afectación de la igualdad de trato o de oportunidades¹.

El concepto de discriminación que debe utilizarse en el Perú es, justamente, el establecido en el Convenio núm. 111 de la OIT porque esta norma internacional forma parte de derecho interno en virtud de su ratificación, y porque tiene la virtud de recoger y adoptar criterios universalmente aceptados y legitimados por el consenso tripartito.

El motivo discriminatorio

Como se desprende de la definición del Convenio núm. 111, no se puede realizar diferencias sobre la base de determinados motivos, denominados "motivos prohibidos". La raza, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política son ejemplos de motivos de discriminación mencionados expresamente por diversas normas laborales.

Debe tenerse presente que estos motivos prohibidos refieren a diferenciaciones que se han reproducido sistemática e históricamente y que han originado la segregación que sufren determinados grupos de personas. Por ello, el uso de estos motivos se encuentra proscrito, salvo que, como veremos más adelante, se justifique en necesidades estrictas del puesto de trabajo.

A continuación, explicamos a qué situaciones refieren los principales motivos de discriminación contenidos en nuestra legislación.

Discriminación por...

*	Raza o color	Distinciones efectuadas sobre la base del grupo étnico al que pertenece un individuo. El color de la piel es una de las características más notorias de la pertenencia a un grupo étnico Por ejemplo, dar trato diferente a una persona por ser de raza negra o indígena.
*	Sexo	Distinciones fundadas sobre la base de los caracteres y funciones que diferencian al hombre y la mujer. Por ejemplo, dar trato diferente a una persona por el solo hecho de ser mujer.
8	Religión	Distinciones efectuadas sobre la base de las creencias o prácticas religiosas de una persona. Por ejemplo, dar trato diferente a una persona por pertenecer a una iglesia evangélica.
•	Opinión política	Distinciones efectuadas sobre la base de las ideas políticas expresadas por una persona. Por ejemplo, dar trato diferente a una persona por su afiliación a un grupo político.



Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT; Ginebra, 1996





 Ascendencia nacional 	Distinciones realizadas entre los ciudadanos de un mismo país en función de su lugar de nacimiento, de su ascendencia o su origen extranjero. Por ejemplo, dar trato diferente a una persona por su ascendencia extranjera.
Origen social	Distinciones efectuadas por la pertenencia de una persona a una clase, categoría socioprofesional o casta. Por ejemplo, dar trato diferente a una persona por provenir de una zona rural
• Idioma	Distinciones efectuadas sobre la base de la lengua hablada por una persona. Por ejemplo, dar un trato diferente a las personas que hablen quechua.
Condición económica	Distinciones efectuadas sobre la base de los medios económicos con lo que una persona cuenta. Por ejemplo, dar un trato diferente a las personas que provienen de familias en situación de pobreza.
• Estado civil	Distinciones efectuadas sobre la base de la situación familiar de las personas proveniente del matrimonio o la convivencia. Por ejemplo, dar un trato diferente en el empleo a las personas casadas.
• Edad	Distinciones efectuadas sobre la base de la edad de una persona. Por ejemplo, excluir de la postulación a un empleo a las personas mayores de 40 años.
• Libertad Sindical	Distinciones efectuadas sobre la base de la afiliación de una persona a un sindicato o por el desarrollo de actividades sindicales Por ejemplo, otorgar condiciones de trabajo diferentes a determinados trabajadores por ser representantes sindicales.
• Discapacidad	Distinciones efectuadas respecto de las personas con discapacidad física, sensorial, mental o intelectual de carácter permanente. Por ejemplo, no permitir la postulación a un empleo de una persona invidente.
• <i>VIH</i>	Distinciones efectuadas sobre la base del hecho que una persona es portadora del VIH. Por ejemplo, excluir a una persona de un empleo por ser portadora de VIH.



Es importante considerar que este listado de motivos de discriminación es enunciativo y no taxativo. Es decir, es posible que con el tiempo surjan nuevos motivos de discriminación que responden a nuevos fenómenos de exclusión que afectan la dignidad de las personas². Esto ocurre en la actualidad, por ejemplo, con diferenciaciones basadas en el estado de salud de las personas, su apariencia física o su orientación sexual. Las diferenciaciones basadas en estos motivos vienen originando situaciones de exclusión que no pueden ser toleradas y, por

Fundamento 13 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente Nº 05652-2007-PA/TC.





ello, aun cuando ninguna norma las mencione expresamente, deben de ser consideradas también como motivos de discriminación.

2.2. Tipos de discriminación

Discriminación directa

La discriminación directa es la más evidente y se produce cuando se realiza una diferenciación sobre la base de un motivo prohibido, como la raza, la religión o el sexo de la persona.

Por ejemplo, constituirá un caso de discriminación directa el anuncio de empleo que indica que sólo se admite la postulación de hombres o el que niega el acceso al empleo a una persona debido a su opción política o color de piel, sin que en ningún caso el perfil del puesto demande estos requisitos. Como puede verse, en todos estos casos, las diferenciaciones se basan en alguno de los motivos prohibidos mencionados en el acápite 2.1.

Discriminación indirecta

La discriminación indirecta se produce cuando se establece una diferencia de trato basada en motivos inofensivos o neutrales, pero que en su aplicación afecta de manera sumamente desfavorable a los miembros de un grupo especialmente vulnerable (mujeres, personas de determinada raza, miembros de una minoría religiosa, etc.).

Por ejemplo, exigir como requisito para la admisión a un puesto de trabajo el cumplir con determinado peso o estatura, sin que el perfil del puesto los demande, o establecer convencionalmente beneficios para los trabajadores a plazo indeterminado en desmedro del personal con contrato a plazo fijo, pueden configurar supuestos de discriminación indirecta. En efecto, en principio, el peso, la estatura o el plazo del contrato de trabajo son motivos inofensivos o neutrales; sin embargo, alcanzar determinado peso o estatura puede afectar desfavorablemente a colectivos étnicos o a las mujeres, al igual que la fijación de un trato diferente para los trabajadores con contratos a plazo fijo, si es que estos fueran mayoritariamente trabajadores sindicalizados, por ejemplo. De esta forma, dado que el requisito solicitado no es necesario para el desempeño del puesto, su aplicación se convierte en una barrera para que los miembros de determinado colectivo accedan a un empleo.

En otras palabras, el mandato de no discriminación prohíbe también prácticas que, si bien son formalmente neutras, tienen un impacto adverso³ sobre grupos



Para que se produzca un caso de discriminación indirecta lo importante no es determinar el impacto en los individuos sino en los colectivos involucrados con la medida cuya discriminación se acusa Todo esto requiere establecer criterios precisos para determinar cuándo un impacto en un colectivo es desproporcionado. El carácter desproporcionado del impacto puede ser determinado por la inspección





protegidos que sufren de discriminación. Todo esto implica que en la discriminación indirecta lo realmente importante son los efectos o consecuencias discriminatorios que produce la aplicación de ciertas diferenciaciones neutrales y no la intención que perseguía quien realiza dicha diferenciación.

2.3. ¿Cuándo es admisible establecer diferencias de trato?

Calificación ocupacional de buena fe

Si una diferencia de trato responde a criterios objetivos y sustentados en los requisitos indispensables para desempeñar el puesto de trabajo ofrecido, entonces esta diferenciación es legítima. En otras palabras, un trato diferenciado que tenga su origen en las cualificaciones objetivas exigidas para un puesto de trabajo es una práctica válida, aun cuando esté basado en un motivo prohibido.

Es por ello que el Convenio núm. 111 de la OIT señala en su artículo 1 numeral 2, que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. A esta excepción se denomina "calificación ocupacional de buena fe", y constituye una defensa válida del empleador contra una denuncia o reclamo por discriminación.

Supuestos en los que se admite la calificación ocupacional de buena fe

La calificación ocupacional de buena fe puede darse en base a criterios tales como la autenticidad, aspectos relacionados con la privacidad de los clientes o con la seguridad y salud en el trabajo. Un ejemplo de autenticidad es exigir actores de raza negra para representar en una obra de teatro o de cine a un personaje de raza negra. Un ejemplo de aspectos relacionados con la privacidad de los clientes es exigir que las postulantes a trabajar en probadores o vestidores de una tienda de ropa femenina sean mujeres. Un ejemplo de aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo es el de exigir que los postulantes no padezcan de daltonismo u acromatopsia para ingresar a un puesto de trabajo que requiere reconocer los colores a fin de determinar la frescura de los alimentos.



En todos estos casos, se utilizan motivos prohibidos como la raza, el sexo o el estado de salud, pero se trata de requerimientos legítimos dado que son necesarios para desarrollar los aspectos esenciales del puesto de trabajo.





Enfoque restrictivo de la calificación ocupacional de buena fe

Como la calificación ocupacional de buena fe constituye una excepción a la prohibición general de usar motivos discriminatorios, debe ser enfocada siempre de manera restrictiva, esto es, sin incurrir en generalizaciones o extrapolaciones. Esto hace necesario que se analice cada puesto de trabajo en concreto y las tareas específicas que su desarrollo comprende.

Así, para establecer que una calificación exigida para postular a un puesto de trabajo es una calificación ocupacional de buena fe es necesario apreciar cada situación específica, comprobando que las calificaciones requeridas son imprescindibles para desarrollar las labores esenciales del puesto de trabajo. Por esta razón, los empleadores deben ser muy cuidadosos y evaluar cuándo es posible hacer uso de esta excepción al mandato de no discriminación.

¿Qué no constituye calificación ocupacional de buena fe?

Requisitos como las preferencias subjetivas del empleador, de los clientes o de los compañeros de trabajo, así como los costos laborales específicos aplicables a la contratación de ciertos grupos vulnerables en el mercado de trabajo, o criterios análogos, no se consideran calificaciones ocupacionales de buena fe.

Por ejemplo, establecer como requisito para cierto puesto de trabajo ser de raza blanca sobre la base de las preferencias expresadas por usuarios del servicio no constituye una calificación ocupacional de buena fe. Tampoco lo es excluir a mujeres embarazadas de un proceso de selección por los mayores costos que se podrían derivar de su contratación. En todos estos casos nos encontramos ante prácticas discriminatorias y no ante casos de calificación ocupacional de buena fe.

La acción afirmativa

Con la acción afirmativa se da un trato preferencial a los miembros de un colectivo vulnerable (una minoría o grupo protegido) con el objeto de incrementar sus oportunidades y, con ello, revertir su situación de desventaja. En otras palabras, las acciones afirmativas tratan de paliar las desigualdades y encontrar niveles de igualdad plenos para un sector de la sociedad discriminada históricamente, y esto se pretende lograr estableciendo diferencias de trato que benefician a los miembros de dicho grupo. Cuando las acciones afirmativas se enfocan en el acceso al empleo, por lo general persiguen dar preferencia en el ingreso a los miembros de un colectivo vulnerable con el propósito de incrementar su participación entre los trabajadores. Con ello, se busca contar con una población laboral equilibrada, diversa y representativa.



Sin embargo, para ser válida la acción afirmativa debe cumplir con una serie de requisitos. En primer lugar, debe responder a un desbalance objetivo y notorio





en la fuerza de trabajo o en la población en general. Además debe ser temporal y culminar una vez que los objetivos de inserción de los miembros de un colectivo vulnerable se hayan cumplido.

También es indispensable que la acción afirmativa responda a una política preestablecida por el empleador que debe ser explicitada en las ofertas de empleo y los procesos de selección que se lleven a cabo. Es decir, se debe dejar en claro que se está aplicando una acción afirmativa para cubrir el puesto de trabajo ofrecido.

III. DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO.-

3.1. La discriminación y la igualdad de trato en las ofertas de empleo

¿Qué prohíbe la Ley N° 26772?

La Ley N° 26772 establece que las ofertas de empleo no pueden contener requisitos que constituyan una discriminación prohibida o una diferencia de trato injustificada. El artículo 2 de la Ley señala como razones o motivos de discriminación la raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o cualquier otra índole. Es decir, un empleador no puede publicar anuncios que indiquen cualquier preferencia o limitación basada en los motivos antes indicados.

Otros motivos de discriminación consignados en otras normas (por ejemplo, la situación de discapacidad o la condición de potador de VIH contenidos en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo) también deben considerarse prohibidos, al igual que otros factores de diferenciación arbitrarios que no constituyan una calificación ocupacional de buena fe.

La prohibición de discriminación en las ofertas de empleo alcanza a la discriminación directa e indirecta y a todo requisito que implique una diferencia de trato injustificada.

¿Qué debe entenderse por oferta de empleo?



La definición de oferta de empleo debe ser entendida de la manera más amplia posible, incluyendo cualquier forma de anuncio o publicación, pública o no. Por ejemplo, las circulares internas, newsletter, boletines, emails, banners, ventanas pop-up en páginas web sobre puestos de trabajo disponibles deben entenderse comprendidos dentro de este concepto. La prohibición de discriminación alcanza a cualquiera de estos medios.





¿A quiénes es aplicable la prohibición la discriminación en las ofertas de empleo?

La prohibición es aplicable a los empleadores, sin diferencia por sector de actividad o tamaño. Como lo indicamos antes, sin perjuicio de los procedimientos especiales que las leyes contemplan, el Estado como empleador también está en la obligación de no discriminar en las ofertas de empleo ni en los procesos de selección.

Es importante señalar que la prohibición de discriminación también es aplicable a las agencias de empleo y otras que sirvan de intermediarias en las ofertas de empleo. Esto significa que las agencias de empleos no pueden discriminar o ayudar a que los empleadores lo hagan.

¿Qué criterio puede seguirse para analizar si una oferta de empleo es discriminatoria?

Un criterio práctico que permite prevenir discriminaciones es hacer un análisis exhaustivo del puesto de trabajo que se ofrece, a efectos de tener en claro los requisitos necesarios para desempeñarlo. Esto implica definir las especificaciones del puesto o elaborar una relación de conocimientos, aptitudes y habilidades que necesita una persona para desempeñar un trabajo, sin considerar aquellas que no son estrictamente necesarias o aquellas basadas en estereotipos.

Las especificaciones del puesto cumplen un rol decisivo en el proceso de selección cuando se incluyen en las ofertas de empleo, pues se utilizan para atraer a los postulantes calificados y desalentar a los no calificados. Un adecuado análisis de las especificaciones del puesto de trabajo permitirá incluir en sus publicaciones o anunciar sólo los requisitos realmente necesarios para desempeñar el puesto ofrecido. Naturalmente, las calificaciones o requisitos exigidos para el desempeño del empleo reflejado en las ofertas de empleo no constituyen discriminación.

¿Qué criterios generales pueden tomarse en cuenta?

Debe evitarse anunciar empleos utilizando encabezados relacionados con el sexo, tales como "se busca varón", "empleo sólo a mujeres", etc. Los anuncios de esa naturaleza son discriminatorios si no están justificados en una necesidad del puesto de trabajo. En algunos medios de comunicación escritos pueden encontrarse ejemplos de los tipos de discriminación más sutiles. Por ejemplo, un puesto de ventas podría describirse como "una buena oportunidad para el hombre correcto", o un puesto de gerencia comercial podría requerir "un hombre con experiencia en los negocios". Claramente, este tipo de anuncios son discriminatorios.







En muchos casos se utilizan encabezados como "vendedor", pero debe procurarse utilizar un lenguaje neutro: por ejemplo "se requiere personal de ventas" o "se necesita personal para ventas".

Del mismo modo, debe procurarse que el anuncio sea recibido por una diversidad de personas. Por ejemplo, la publicación de ofertas de empleos sólo en diarios leídos eminentemente por hombres no es adecuada, pues eso podría excluir injustificadamente a las mujeres. La idea es que el anuncio del empleo llegue a una diversidad de personas.

El caso de las personas con discapacidad merece una atención especial dado que, por lo general, los requerimientos para el desarrollo de los puestos de trabajo se formulan pensando en personas que no tienen discapacidades. Por ello, además de la obligación de todo empleador de garantizar que el lugar de trabajo sea accesible para cualquier persona (incluidas las personas con cualquier tipo de discapacidad), la legislación establece el deber de todo empleador de realizar ajustes razonables que permitan que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que otros trabajadores de postular y desempeñarse en un puesto de trabajo. Los ajustes razonables son adaptaciones del entorno, de las herramientas de trabajo, maquinarias o adaptaciones en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

No será necesario realizar ajustes razonables cuando estos supongan una carga económica excesiva para la empresa o entidad, de acuerdo con criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.2. Buenas prácticas para la formulación de ofertas de empleo

TEMA	EVITE	PREFERIBLE
EDAD	 Colocar límites mínimos o máximos de edad. Por ejemplo, "menor de 35 años" o "mínimo 25 años". Calificar al posible postulante con adjetivos relacionados con la edad, tales como "juvenil" o "maduro". 	 Todos los datos necesarios podrán solicitarse después de la selección. Puede requerir experiencia si las labores esenciales del puesto de trabajo ofertado lo requieren.







SEXO

- Solicitar un sexo específico para el puesto de trabajo: Por ejemplo, "choferes: solo hombres".
- El título del puesto de trabajo ofertado sea específico para un sexo. Por ejemplo, "se necesita vendedora" o "se necesita enfermera"
- Utilizar términos neutros o que no aludan a ningún sexo en específico. Por ejemplo, "personal de ventas" en vez de "vendedor".
- No formular la oferta utilizando estereotipos que atribuyen determinadas características a hombres o mujeres. Por ejemplo, pensar que para labores que requieren fuerza fisica debe convocarse sólo a hombres.

ESTADO CIVIL

- Hacer referencia al estado civil de los postulantes: p.e. "mujeres solteras o sin compromiso"
- Una vez que el postulante sea contratado será posible solicitarle información sobre su estado civil e hijos. Debe recordarse que el estado civil o el hecho de tener hijos no autoriza al empleador a establecer diferencias de trato en las condiciones de empleo, salvo en el caso de asignaciones o bonificaciones otorgadas en base a esa condición.

ESTUDIOS

- Solicitar postulantes de algunas universidades o institutos en particular. Por ejemplo, "solo universidades San Jacinto y Andrés Bello"
- Los lugares en los que se cursaron los estudios podrán conocerse cuando el postulante envie su curriculum vitae, sin que ello autorice a establecer diferencias de trato que no se justifiquen en requerimientos reales y objetivos del puesto de trabajo

NACIONALIDAD U ORIGEN ÉTNICO

- Hacer referencia al origen étnico o nacionalidad que se busca para el puesto, cuando ello no sea absolutamente indispensable para desempeñar el puesto de trabajo. Por ejemplo, "italianos" o "ascendencia italiana"
- Por ejemplo, para un traductor italiano es preferible solicitar "dominio del italiano a nivel de lengua materna" antes de solicitar que el postulante sea italiano.

IDIOMA

- Solicitar conocimiento de idiomas a menos que esté íntimamente ligado con el desarrollo del puesto de trabajo. Por ejemplo, si el puesto de trabajo implica necesaria y continuamente contactos con clientes que hablan otros idiomas.
- Especificar las actividades que involucra el desarrollo del puesto de trabajo a fin de que el requisito de idioma sea apreciado como necesario para su desempeño.







RA	74

- Solicitar que los postulantes pertenezcan o no a una raza en particular. Por ejemplo, "persona de raza blanca" o "no orientales".
- Solicitar "buena presencia" o exigir que se envíen fotografías junto con el curriculum vitae.
- No requerir la pertenencia a un raza determinada pues, con la sola excepción de los requerimientos de autenticidad en el desarrollo de roles artísticos, la raza es un elemento irrelevante para el desempeño de cualquier puesto de trabajo
- No requerir condiciones relacionadas con el aspecto físico de las personas, pues se trata de una condición irrelevante para el desarrollo de un puesto de trabajo

RELIGIÓN

- Requerir como requisito en la oferta de empleo ser "católico" "cristiano", "creyente" o colocar cualquier requisito que implique excluir a candidatos en base a la religión que profesan.
- No requerir profesar una religión en particular, salvo que ello sea indispensable para desempeñar el puesto de trabajo. Por ejemplo, el puesto de docente de religión en una institución educativa católica

DISCAPACIDAD

- Señalar que los postulantes no deberán tener discapacidades: Por ejemplo, "personas en óptimas condiciones físicas".
- Describir detalladamente las tareas o actividades a desarrollar para dejar establecidos los requisitos necesarios para el desempeño del puesto.

ORIENTACIÓN SEXUAL

- Hacer referencia a la orientación sexual de los postulantes. Por ejemplo, "no gay" o "no lesbianas".
- No colocar requerimientos que no se relacionen con necesidades genuinas del puesto de trabajo.

PUBLICACIÓN

- Publicar ofertas de trabajo en medios que únicamente lleguen a ciertas clases de personas (ya sea por edad, género, origen social, etc.)
- Publicar ofertas en medios masivos que estén al alcance de una diversidad de personas.

3.3. <u>Discriminación en las entrevistas y otros momentos del proceso de selección</u> de personal

La discriminación en los procesos de selección



En ocasiones, una oferta de empleo puede no contener requisitos discriminatorios pero la discriminación puede producirse en el proceso de selección, originándose las situaciones de exclusión que la prohibición de discriminación busca evitar. Por ello, es necesario tomar en cuenta que la prohibición de discriminación en el acceso al empleo también comprende la discriminación en el proceso de selección.





¿Qué debe entenderse por "proceso de selección"?

Es un conjunto de acciones que lleva a cabo un empleador con el objeto de dar cobertura a un puesto de trabajo. En ocasiones estas acciones son organizadas en etapas que incluyen el análisis de la hoja de vida o currículum-vitae, pruebas escritas, entrevistas, aplicación de test psicológicos o psicotécnicos a los postulantes, etc. Otras veces el proceso puede ser más simple y concluir en sólo una o dos acciones. La prohibición de discriminación es aplicable en todo proceso de selección y en todas las etapas que este incluya.

Acreditar la discriminación en los procesos de selección puede ser una labor difícil dado que puede no hacerse explícitos los criterios de calificación de los postulantes. Sin embargo, ciertos indicios (p.e. la composición por sexo o por raza de un centro de trabajo), pueden dar cuenta de posibles situaciones de discriminación que hagan necesario investigaciones más detenidas, que son efectuadas por la Inspección del Trabajo.

Las entrevistas

Se debe evitar que los mecanismos que se utilizan para determinar la aptitud del postulante estén influidos por estereotipos, prejuicios o factores que produzcan discriminación directa e indirecta.

Tratándose de entrevistas debe evitarse indagar datos o realizar preguntas que se relacionen con los motivos prohibidos establecidos en la legislación. Es recomendable, por ejemplo, no realizar las siguientes preguntas:

- Si el postulante tiene hijos o pretende tenerlos.
- El estado civil del postulante.
- Los antecedentes étnicos o el origen social del postulante o de su familia.
- La religión del postulante.
- La edad del postulante.
- Si el postulante padece de alguna enfermedad (p.e. VIH) o tiene alguna discapacidad.

Aun cuando no es recomendable formular este tipo de preguntas, cabe precisar que no en todos los casos su aplicación produce situaciones de discriminación. Por ejemplo, un empleador que evalúa indistintamente a hombres y mujeres puede hacer preguntas a ambos acerca de si tienen hijos. Lo que sí constituiría un supuesto de discriminación es que se descalifique del proceso de selección a las mujeres que tienen niños pequeños pero sí se evalúe positivamente a hombres que los tienen o a mujeres solteras.

Otro caso de discriminación en el proceso de entrevistas puede ocurrir cuando el empleador pregunta a las mujeres que se presentan para un trabajo su estado







civil pero no les hace estas mismas preguntas a los hombres. Como resultado, el empleador contrata sólo a mujeres solteras u hombres. En este caso, se verifica una discriminación directa por estado civil, dado que el empleador evidencia su preferencia por las mujeres solteras y a los hombres, antes que a las mujeres casadas.

En resumen, durante las entrevistas debe procurarse que todas las preguntas y requerimientos que se realicen sean relativos a las labores esenciales que el puestos de trabajo demanda y a las habilidades del postulante para realizarlo, sin incluir estereotipos o prejuicios o sin producir impactos desfavorables sobre los miembros de un grupo protegido.

Pruebas escritas o test

Las pruebas escritas o los test aplicados en los procesos de selección también pueden generar situaciones de discriminación si contienen sesgos que producen diferencias de trato injustificadas o afectan desproporcionadamente a los miembros de un colectivo vulnerable.

Esto puede ocurrir, por ejemplo, si la prueba o test está basada o influida por un estereotipo (se estructura un test asumiendo que las mujeres son menos aptas para labores que entrañen fuerza física) o cuando el contenido de la prueba o test se formula suponiendo que ningún postulantes padece una discapacidad. En este último caso, la prueba o test también debe ser materia de un ajuste razonable que garantice que las personas con discapacidad no resulten excluidas.

Las condiciones para el desarrollo del proceso de selección.

Es muy importante que los procesos de selección sean realizados por el mismo equipo de personas pues ello facilita la aplicación de las mismas preguntas y la evaluación homogénea de los candidatos. Por ejemplo, los entrevistadores deben procurar formular a las candidatas las mismas preguntas que a los candidatos y viceversa. También, es importante que la información brindada a los candidatos sobre el proceso de selección y el comportamiento de quienes aplican pruebas sea imparcial.



No debemos olvidar que todos los postulantes deben tener las mismas oportunidades durante todo el proceso de selección. Por ello, en las pruebas de selección los trabajadores con discapacidad deben contar con la adaptación del tiempo necesario para realizar exámenes, pruebas, entrevistas; de espacios para las personas con dificultades de movilidad; e incluso con la adecuación de las pruebas escritas para las personas con discapacidad visual y las orales para las personas con discapacidad auditiva.





3.4. Buenas prácticas en los procesos de selección de personal

TEMA	EVITE	PREFERIBLE	RECUERDE
Edad del postulante	Preguntar la edad durante el proceso de selección o solicitar el certificado de nacimiento.	 Obviar este dato durante el proceso de selección. 	La edad de un persona no predetermina sus aptitudes, sus capacidades o su productividad
Sexo del postulante	 Hacer que hombres y mujeres llenen documentos, formularios o solicitudes diferentes. Preguntar acerca de proyectos familiares, embarazo y arreglos para el cuidado de los hijos. 	Preguntar si el entrevistado podrá cumplir a cabalidad con los horarios establecidos y con las funciones que involucra el puesto de trabajo.	Evite que los estereotipos que atribuyen a las mujeres determinadas aptitudes o características influyan en la apreciación de las postulantes.
Estado civil y las responsabilidades familiares	 Preguntar si la persona está casada, divorciada, comprometida, viuda o si es parte de una unión de hecho. Preguntar si el postulante tiene hijos o proyecta tenerlos 	 Preguntar únicamente si el postulante podría cumplir los requerimientos del puesto de trabajo. Preguntar si es que existen factores o circunstancias que podrían evitar un compromiso total con la prestación de servicios. 	El estado civil de las personas o el hecho de tener responsabilidades familiares no conllevan a que el postulante vaya a incumplir con las obligaciones que demanda el puesto de trabajo
Raza o ascendencia nacional	 Preguntar el lugar de nacimiento o la nacionalidad de los ancestros, esposo/a u otros familiares del postulante. Preguntar si el postulante ha nacido en el Perú. Solicitar que se adjunte o se envíe por adelantado una foto del postulante. 	Preguntar si el entrevistado está autorizado para trabajar en el país pues todo trabajador extranjero debe contar con una calidad migratoria que lo habilite para trabajar.	Evite cualquier estereotipo que atribuye a las personas de determinada raza o ascendencia nacional algunas características vinculadas al desempeño laboral.



Religión u

Preguntar acerca de

Obviar preguntas

Toda persona tiene





opinión política

afiliación a una iglesia o a un partido o grupo político.

 Preguntar si el entrevistado trabajaría en determinados feriados religiosos. vinculadas a las convicciones religiosas o políticas. derecho a que se respeten sus convicciones religiosas o políticas

Discapacidad o estado de salud

- Descartar de plano a un postulante por presentar alguna discapacidad.
- Solicitar exámenes médicos.
- Preguntar si el entrevistado alguna vez se ha sometido o sigue tratamientos médicos o psicológicos o padeced alguna discapacidad.
- Preguntar si el trabajador ha recibido indemnizaciones por accidentes o enfermedades.

- Apreciar la aptitud de los postulantes únicamente en función a requisitos necesarios para el desarrollo del puesto de trabajo, definidos de manera objetiva.
- Puede preguntar por la destreza o habilidad para desarrollar las tareas esenciales del puesto de trabajo.

Solo es válido excluir a un postulante discapacitado o con problemas de salud si no hay otro mecanismo alternativo para garantizar su seguridad y salud o la de sus compañeros, o porque aun aplicando un ajuste razonable, el postulante no podrá desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

IV. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

Los principales mecanismos de atribución de responsabilidad respecto a los actos discriminatorios son de índole administrativa, laboral y penal. Sin embargo, no se puede descartar responsabilidades de índole civil o inclusive morales como la mala publicidad para la empresa o entidad.

4.1. <u>Infracciones administrativo-laborales</u>



La Inspección del Trabajo tiene la facultad de imponer sanciones a los empleadores que incumplan con la normativa laboral. Al respecto, el numeral 25.17 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 019-2006-TR, señala que es una infracción **muy grave** en materia de relaciones laborales lo siguiente: "La discriminación del trabajador, directa o indirectamente, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición





económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquier otra índole".

Las faltas muy graves son sancionadas con una multa de hasta 20 unidades impositivas tributarias (UIT), dependiendo los montos de las multas del número de trabajadores afectados.

Para el caso particular de las ofertas de empleo, el numeral 3 del artículo 31 del citado reglamento establece que es una infracción muy grave en materia de empleo y colocación: "La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole".

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha dispuesto la difusión y publicidad de los resultados de las inspecciones de trabajo en el Diario Oficial "El Peruano" y el Portal Web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial Nº 396-2008-TR. En listado especial, además, serán incluidos aquellos empleadores sancionados por afectaciones graves a los derechos de los trabajadores, dentro de los cuales se incluye la vulneración del principio de no discriminación. De este modo, un acto discriminatorio que sea sancionado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo puede ocasionar también mala publicidad a la imagen del empleador.

4.2. Litigios laborales

De conformidad con lo establecido por los artículos 2º literal c) y 9º inciso 1 de la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el trabajador, la organización sindical, las organizaciones o instituciones sin fines de lucro dedicadas a la protección de los derechos fundamentales con solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público, pueden demandar ante a los empleadores por sus actos discriminatorios en el acceso al empleo, a efectos de obtener judicialmente el pago de una indemnización por los daños y perjuicios sufridos. Esta indemnización será establecida por los Juzgados y Cortes laborales caso por caso.

4.3. <u>Las sanciones penales</u>



Adviértase que la sanción por discriminación también podría ser penal. En efecto, mediante Ley N° 27270, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de mayo de 2000, y modificada por la Ley N° 28867 del 9 de agosto de 2006, se tipifica el delito de discriminación y se le incorpora al articulado del Código Penal.





En efecto, de acuerdo con el artículo 323 del Código Penal: "El que, por sí o mediante terceros, discrimina a una o más personas o grupo de personas, o incita o promueve en forma pública actos discriminatorios, por motivo racial, religioso, sexual, de factor genético, filiación, edad, discapacidad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión política o de cualquier índole, o condición económica, con el objeto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años, ni mayor de tres o con prestación de servicios a la comunidad se sesenta a ciento veinte jornadas. Si el agente es funcionario o servidor público la pena será no menor de dos, ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme al inciso 2) del artículo 36°. La misma pena privativa de libertad se impondrá si la discriminación se ha materializado mediante actos de violencia física o mental."

En el Perú ya se ha expedido la primera sentencia condenatoria frente a una denuncia penal por discriminación⁴.

V. ¿CÓMO EVITAR RECLAMOS O DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN?

Tanto los grandes como los pequeños empleadores deben entender que lo fundamental para evitar denuncias o reclamos por discriminación es adoptar, implementar y monitorear una política en materia de igualdad de oportunidades en el empleo. Los empleadores que no adopten una política en esta materia serán permeables a los actos discriminatorios y vulnerables a las sanciones que ello conlleve.

Las políticas que se adopten deben ser integrales, es decir, deben cubrir todas las leyes en materia de discriminación y los lineamientos que promueva el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como es el caso de la presente Guía. Es conveniente, además, que estas políticas incluyan ejemplos prácticos sobre conductas incorrectas y aquellas que son válidas de modo que se facilite la comprensión.

Para que la política tenga un impacto decisivo y positivo al interior de la organización debe ser conocida por todos los trabajadores e incluir sanciones para quienes la incumplan. Los puestos centrales para la organización que estén involucrados en las decisiones con impacto en los trabajadores como por ejemplo aquellas encargadas de los procesos de selección, deben ser capacitados y entrenados para que comprendan las obligaciones de la organización, así como los derechos de los trabajadores en materia de no discriminación. La clave,



En este caso una joven agraviada que sufre de una discapacidad motora y dificultades en el habla fue impedida de desempeñarse como asistente de prácticas de un laboratorio La condena atribuida a los responsables fue de tres años de cárcel suspendida y el pago de diez mil nuevos soles como reparación civil.





entonces, está en construir un clima en la organización que incorpore los principios de dignidad, respeto, igualdad y aceptación de la diversidad.

Como es natural, la comprensión y posterior cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Guía es sólo el comienzo del camino en la dirección correcta.



÷

