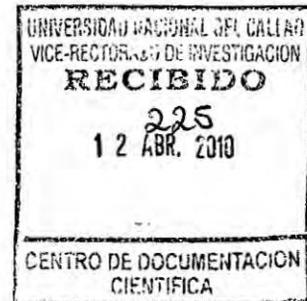




MAYO 2000

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**INSTITUTO DE INVESTIGACION**



**“LA DISCRIMINACION EN EL PERU: UN ENFOQUE SOCIO – JURIDICO”**

**AUTOR: JOSE GONZALO VIGO AMBULODIQUE**

(Periodo de ejecución 01 de Junio al 31 de mayo del 2010)

Aprobado por Resolución Rectoral N°567- 2008-R

CALLAO-PERU

2010

<b>a) INDICE .....</b>	<b>Pág. 01</b>
<b>b) RESUMEN.....</b>	<b>03</b>
<b>c) INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>04</b>
1.1 CARACTERIZACION DEL PROBLEMA....	06
1.2 DELIMITACION DEL PROBLEMA.....	24
1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	25
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
1.5 HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION.....	25
1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	26
<b>d) MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>29</b>
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	29
2.2 BASES HISTÓRICAS .....	30
2.3 BASES TEÓRICAS.....	30
<b>e) MATERIALES Y METODOS.....</b>	<b>33</b>
3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	33
3.2 POBLACION Y MUESTRA .....	33
3.3 METODOS DE INVESTIGACION	34
3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACION	36
3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA PRUEBA	36
EMPIRICA Y ANALISIS DE DATOS	
3.6 TECNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS...	37

<b>f) RESULTADOS.....</b>	<b>41</b>
4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS .....	41
4.2 INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS	42
4.3 ESTIMACION Y RESULTADOS.....	52
<b>g) DISCUSION .....</b>	<b>58</b>
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	58
<b>H) REFERENCIALES</b>	<b>59</b>
<b>I) APENDICE</b>	<b>60</b>
<b>ANEXO</b>	
MATRIZ DE CONSISTENCIA	

## **RESUMEN**

La presente investigación trata sobre la discriminación es uno de los problemas nacionales más graves que afecta a la sociedad originando un clima de desintegración de parte de ciertos sectores e instituciones contra aquellos que son considerados como diferentes y hasta inferiores.

Esta investigación es una preocupación de sociólogos, juristas, economistas, sicólogos, etc. es un primer paso para alcanzar este objetivo pues desarrolla una primera aproximación a la problemática de la discriminación como un fenómeno social y cultural que afecta a la integración social y a la participación de la ciudadanía. Proporciona, desde una perspectiva conceptual y jurídica, los distintos aspectos del derecho a la no discriminación, enfatizando sus dimensiones como derecho humano fundamental y los mecanismos para su protección.

A grandes rasgos, el documento se divide en dos grandes secciones diferenciadas tanto por la perspectiva temporal utilizada como por el método seguido para su elaboración:

- La primera parte, se plantea y especifica el problema a analizar, la situación actual de sobre la discriminación en el Perú. El principal aporte en esta parte consiste en reunir toda la información disponible sobre el tema, de distintas fuentes y medios, y resumirla de manera ordenada.
- La segunda parte, presenta el planteamiento y contrastación de las Hipótesis para los años 2005-2009, ofrece un Marco teórico sobre la evolución de la discriminación en el Perú. En este caso se ha optado, como método de trabajo, por recoger las opiniones vía encuestas de un amplio grupo, tan representativo como ha sido posible, de las diversas facetas que presenta la Sociedad.

Para finalizar se presenta una serie de conclusiones de tipo general sobre la situación actual y la visión de los expertos, junto con una propuesta de acciones para minimizar la discriminación en el Perú.

## INTRODUCCION

Las prácticas discriminatorias es amplia y frecuente, sus manifestaciones se encuentran presentes en la mayoría de las interacciones sociales. Sin embargo, frente a esta situación, el Estado no ha desplegado una política consistente y eficaz que permita revertir esta problemática. Las políticas públicas que deberían estar destinadas a eliminar las desigualdades y las inequidades han resultado insuficientes y, en algunos casos, han contribuido a preservarlas.

En efecto, la actual previsión del gasto y asignación de prioridades en temas como la educación, la salud, el transporte público, el agua potable y saneamiento, no permiten a las poblaciones de zonas rurales, urbano marginales y de escasos recursos económicos, acceder adecuadamente al disfrute de sus derechos.

Atendiendo a ello, la lucha contra la eliminación de la discriminación se presenta como un desafío impostergable. Enfrentarla de manera decidida e integral constituye una tarea que se debe atender de inmediato, toda vez dicha práctica es un obstáculo importante para construir una verdadera Nación de ciudadanos y ciudadanas. El respeto, la tolerancia y la no discriminación son valores centrales de los proyectos modernos de las naciones, pues definen el modo democrático para la convivencia social. Alain Touraine, "lo que ocurrió en Bosnia demuestra que la democracia no se define por la participación ni por el consenso, sino por el respeto de las libertades y la diversidad".<sup>1</sup>

La Décimo primera política de Estado adoptada en el seno del Acuerdo Nacional, que señala como objetivo primordial la promoción sin discriminación de la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas, así como en el Plan Nacional de Derechos Humanos, cuyo Cuarto Lineamiento Estratégico señala la necesidad de establecer políticas afirmativas en favor de los derechos

---

<sup>1</sup>TOURAINÉ, Alain. *¿Qué es la democracia?* Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 1995, p. 24.

de los sectores de la población en condición de mayor vulnerabilidad, promoviendo la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación.

El objeto de diseñar políticas preventivas contra la discriminación, impulsar una reforma cultural y educativa orientada a la tolerancia y a la comprensión, así como promover un sistema de justicia que asegure una investigación seria e imparcial frente a una alegación de discriminación o ante la existencia de motivos razonables que hagan suponer su comisión.

Es preciso iniciar un proceso de reconocimiento y aceptación de las diferencias étnicas, raciales, culturales, sociales, religiosas, sexuales, físicas, entre otras, que signifique una revisión crítica de muchas de nuestras concepciones sobre ser persona y ciudadano. El debate debe centrarse no en eliminar las diferencias, sino, por el contrario, en cómo las vivimos y damos pasos cualitativos para la construcción de una sociedad pacífica, más democrática e igualitaria.

## 1.1 CARACTERIZACION DEL PROBLEMA

### El concepto de discriminación

La discriminación es el trato diferenciado basado en determinados motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico que tiene por objeto o por resultado la anulación o menoscabo en el ejercicio o goce de derechos y libertades fundamentales de una persona o de un grupo de personas.

Los 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.<sup>2</sup> En tal sentido, tales actos vulneran la esencia misma del ser humano –su dignidad– hasta el punto de negar a ciertos individuos o colectivos su condición misma de personas, limitando el ejercicio de sus derechos.

Mediante los actos de discriminación se descalifica a una persona o grupo de personas por sus características innatas o por la posición asumida voluntariamente en la sociedad como manifestación de su derecho al libre desarrollo de su personalidad. A propósito de este aspecto, conviene tener en cuenta que el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, concordando con las definiciones contenidas en la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, entiende por discriminación: “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la

---

<sup>2</sup> BILBAU UBILLÚS, Juan María y REY MARTÍNEZ, Fernando. “El principio constitucional de igualdad en la jurisprudencia española”. En: ***El principio constitucional de igualdad. Lecturas de introducción***. México: Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2003, p. 111.

posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas".<sup>3</sup> En atención a las consideraciones antes mencionadas, para calificar como discriminatorio un determinado acto resulta necesario identificar la concurrencia de los tres elementos siguientes:

**a. Un trato diferenciado o desigual**

Todo acto discriminatorio tiene como punto de partida la existencia de un trato diferenciado o desigual hacia una persona o grupo de personas. En efecto, la discriminación parte de una distinción, exclusión o restricción de los derechos de determinados individuos.

Sin embargo, este único elemento no es suficiente para considerar como discriminatorio a un hecho. Por ello, no es posible equiparar el trato diferenciado o desigual con la noción de discriminación ya que con cierta frecuencia se presentan tratos diferenciados destinados a corregir las desigualdades que existen en la realidad. Ejemplos de ello lo constituyen las normas que obligan a los centros de formación superior a reservar un porcentaje de sus vacantes para las personas con discapacidad o la diferenciación en las tasas para la obtención del Documento Nacional de Identidad (DNI) para las personas que se encuentren en estado de pobreza y pobreza extrema respecto de aquellas que no se encuentran en dicha situación.

**b. Un motivo o razón prohibida**

---

<sup>3</sup> COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS. Observación General N° 18, Comentarios generales adoptados por el Comité de Derechos Humanos, No discriminación, 37º período de sesiones, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 at 168 (1989), Párr. 7.

El trato diferenciado o desigual se debe basar en determinados motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico. Así, no se proscribire la distinción, restricción, exclusión o preferencia por sí sola, sino en tanto que estas conductas estén basadas en un motivo o razón prohibida por el derecho.

Dichos motivos pueden estar basados en:

(i) las características de las personas, independientemente de su voluntad: raza, origen, sexo, identidad étnica o cultural, idioma, discapacidad, enfermedad, apariencia física, condición económica, condición social.

(ii) las posiciones asumidas voluntariamente por las personas en ejercicio del libre desarrollo de su personalidad: religión, opinión, filiación política, filiación sindical, orientación u opción sexual, indumentaria.

Los motivos antes mencionados no constituyen una lista cerrada de criterios prohibidos. El ordenamiento jurídico nacional e internacional establecen una cláusula general abierta, "cualquier otra índole", a fin de que si aparecieran formas contemporáneas de discriminación también se encontrase prevista su proscripción en tanto supongan la vulneración de la protección y respeto del ser humano y su dignidad. Sin embargo, como señala Bardales Mendoza, ello no quiere decir, en modo alguno, que la cláusula general sea considerada tan ampliamente abierta como para que comprenda cualquier causa de diferenciación irrazonable, puesto que, de ser así, no tendría razón de ser que se hayan enumerado motivos diversos.<sup>4</sup>

La cláusula general de discriminación no puede restar importancia a la enumeración de motivos prohibidos debido a que con ello se desvirtuaría la naturaleza y el significado del mandato de no discriminación. En tal

---

<sup>4</sup> BARDALES MENDOZA, Enrique. "Discriminación por sexo y aplicación del derecho en la publicidad mercantil". En: ***Discriminación sexual y aplicación de la ley***. Volumen III. Lima: Defensoría del Pueblo. 2000, p. 140.

sentido, el criterio de diferenciación debe comprender una trascendencia social efectiva y un impacto en la posición del individuo dentro de la sociedad.

### **c. Un objetivo o un resultado**

El trato diferenciado o desigual basado en un motivo prohibido tiene por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, ejercicio y goce de un derecho.

El derecho a la no discriminación es un derecho relacional, esto es, que no cabe la vulneración del mismo en abstracto, sino en relación con otro u otros derechos. En tal sentido, para que un acto sea vulneratorio del derecho a la no discriminación es necesario que se produzca la afectación o la posibilidad de afectación de algún derecho, o la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato.

### **La igualdad y su relación con la no discriminación**

La igualdad y la no discriminación son dos conceptos que se encuentran estrechamente vinculados, lo que ha conducido, en algunos casos, a que no se comprenda adecuadamente la diferencia entre ambos.

Desde una perspectiva constitucional, la igualdad tiene una doble dimensión. En virtud de la primera, la igualdad constituye un principio rector de todo el ordenamiento jurídico, de la organización y actuación del Estado, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar por ser parte del núcleo del sistema constitucional de fundamento democrático. Por otro lado, a partir de la segunda dimensión se concibe a la igualdad como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, el cual confiere a toda persona el derecho de ser tratada igual que los demás en relación a hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes. Es el derecho de obtener un trato igual y de evitar los privilegios y las desigualdades

arbitrarias que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones.<sup>5</sup>

El contenido de la igualdad comprende tanto la igualdad ante la ley como la igualdad de trato. De allí que en la actualidad podamos distinguir entre la denominada **igualdad formal**, en virtud de la cual todas las personas tienen derecho a que la ley los trate y se les aplique por igual, frente a la **igualdad sustancial o material**, que impone más bien la obligación de que la ley tienda además a crear igualdad de condiciones y oportunidades para las personas.<sup>6</sup>

Es importante anotar que el derecho fundamental a la igualdad no puede ser considerado como un derecho autónomo, pues siempre se encontrará vinculado al ejercicio de otro derecho constitucional.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que: "la naturaleza jurídica de la igualdad reposa en una condición o presupuesto

---

<sup>5</sup> EGUIGUREN PRAELI, Francisco. "Principio de igualdad y derecho a la no discriminación". En *lus et Veritas*, N° 15, Lima, noviembre de 1997, p. 73. GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter y SOSA SACIO, Juan Manuel. "Igualdad ante la ley". En *La Constitución comentada. Análisis artículo por artículo*. Tomo I. Primera Edición. Lima: diciembre del 2006, p. 47.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Sentencia del 12 de octubre del 2004 recaída en el Expediente N° 3533-2003-AA/TC (Caso Vidal Ccanto y otros), F. J. 4.4.

Véase también las Sentencias recaídas en los Expedientes N° 0261-2003-AA/TC (Caso Cámara Peruana de Construcción), N° 010-2002-AI/TC (Demanda de inconstitucionalidad contra los Decretos Leyes N° 25475, 25659, 25708 y 25880, así como sus normas complementarias y conexas), y N° 0001-2003-AI/TC y 0003-2003-AI/TC (Demandas de inconstitucionalidad contra el segundo y el cuarto párrafo del artículo 7° y el artículo 13° de la Ley N° 27755).

<sup>6</sup> 21 EGUIGUREN PRAELI, Francisco. Op. cit., p. 65.

indispensables para el ejercicio de los distintos y plurales derechos individuales. Por ende, no es un derecho autónomo, sino relacional”.<sup>7</sup>

De esta manera: “[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”.<sup>8</sup>

En el pasado, el derecho a la no discriminación era considerado como el aspecto negativo del derecho a la igualdad, de manera que cualquier infracción a este derecho era considerada como discriminatoria.<sup>24</sup> Sin embargo, actualmente, el mandato de no discriminación ha adquirido un sentido autónomo, específico y concreto. La consagración constitucional de ambos derechos evidencia claramente el carácter autónomo de esta prohibición y las consecuencias diversas que generan.<sup>9</sup>

La prohibición de la discriminación, de acuerdo con la normatividad nacional e internacional, constituye una reacción contra la violación cualificada de los derechos fundamentales de las personas que, con

---

<sup>7</sup> TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Sentencia del 26 de marzo del 2003 recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC (Caso Cámara Peruana de Construcción), F. J. 3.1.

<sup>8</sup> TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Sentencia del 26 de abril del 2004 expedida en el Expediente N° 0018-2003-AI/TC (Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 1° de la Ley N° 27633, modificatoria de la Ley N° 27143), F. J. 2.

<sup>9</sup> ARCE ORTÍZ, Elmer. **La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales**. Tesis para optar el título de abogado. Lima: PUCP, 1998, p. 165, citado por ZEGARRA ALIAGA, María Haydeé. “Discriminación en el acceso al empleo. Críticas y comentarios a la normativa vigente”. En: ***Ius et Veritas***, N° 17, Lima, noviembre de 1998, p. 59. 25 RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel y FERNÁNDEZ LÓPEZ, María. ***Igualdad y discriminación***. Madrid: Tecnos, 1986, p. 47, citado por ZEGARRA ALIAGA, María Haydeé. Op. cit., p. 57.

significado autónomo propio, va más allá de la prohibición de desigualdades de trato y tiende a eliminar e impedir diferencias contra el individuo por sus caracteres innatos o por su pertenencia a categorías o grupos sociales específicos.<sup>10</sup>

En virtud de lo expuesto, resulta conveniente precisar que no todo tratamiento desigual o diferenciado conlleva necesariamente la violación del derecho a la no discriminación, puesto que, como se ha expresado antes, para que la conducta sea calificada como discriminatoria se debe cumplir con tres características concurrentes: (i) la existencia de un trato diferenciado o desigual, (ii) fundado en un motivo o razón prohibida por el derecho y (iii) que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, ejercicio y goce de un derecho.

En tal sentido, se debe considerar que el derecho fundamental a la igualdad limita todo trato arbitrario e irracional contra las personas. Sin embargo, la prohibición de la discriminación denota un grado de protección específico respecto del derecho a la igualdad. No se refiere a cualquier trato arbitrario, sino únicamente a aquél que se realiza contra una persona por alguna de las razones prohibidas por el ordenamiento jurídico y que pretende restringir un derecho.

Así, para que un trato diferenciado sea calificado como discriminatorio se requiere que concurren los otros dos elementos. Si uno de estos elementos no se encuentra presente, el acto –aun cuando sea injustificado– no puede ser considerado discriminatorio, aunque ello no obsta para que la conducta sea considerada como ilegítima por ser una vulneración del derecho a la igualdad y se pueda reconducir mediante los mecanismos de protección de este derecho.

#### Ámbito del derecho a la igualdad

---

<sup>10</sup> 26 Ibid, p. 59.

- Trato diferenciado
- Motivo prohibido
- Objetivo o resultado

### **Relación entre la igualdad y la no discriminación**

De las consideraciones precedentes se puede deducir que no toda vulneración del derecho a la igualdad constituye un acto discriminatorio. Sin embargo, toda vulneración del derecho a la no discriminación constituye una afectación al derecho a la igualdad.

### **Diferencia entre los actos de discriminación y el trato diferenciado justificado**

La discriminación no se configura únicamente a partir de la desigualdad o diferencia en el trato. En efecto, no todo trato distinto o desigual conlleva necesariamente la vulneración de la regla de igualdad o configura una discriminación, ya que existen tratos diferenciados justificados que se fundan en una razón objetiva y razonable.

Como ha señalado la Corte Interamericana de Derechos Humanos:

“no todo tratamiento diferente es propiamente discriminatorio porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, a la dignidad humana. Existen, en efecto, ciertas desigualdades de tratamiento jurídico, sin que tales situaciones contraríen la justicia (...). De ahí que pueda afirmarse que no existe discriminación en toda diferencia de tratamiento del Estado frente al individuo”.<sup>11</sup>

De igual modo, en reiterada jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha indicado que el derecho a la igualdad no sólo supone tratar igual a los

---

<sup>11</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984. “Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la Naturalización”, párr. 57.

iguales, sino también tratar distinto a los desiguales. “el principio de igualdad no garantiza que siempre y en todos los casos deba tratarse por igual a todos, sino que las diferenciaciones que el legislador eventualmente pueda introducir obedezcan a razones objetivas y razonables”.<sup>12</sup>

“El principio de igualdad en el Estado constitucional exige del legislador una vinculación negativa o abstencionista y otra positiva o interventora. La vinculación negativa está referida a la ya consolidada jurisprudencia de este Colegiado respecto de la exigencia de “tratar igual a los que son iguales” y “distinto a los que son distintos”, de forma tal que la ley, como regla general, tenga una vocación necesaria por la generalidad y la abstracción, quedando proscrita la posibilidad de que el Estado, a través del legislador, pueda ser generador de factores discriminatorios de cualquier índole”.<sup>13</sup>

El mismo Tribunal ha enfatizado asimismo que la noción de igualdad no contradice la existencia de un trato diferenciado a condición de que se verifique:

- a. La existencia de distintas situaciones de hecho y, por ende, la relevancia de la diferenciación.
- b. La acreditación de una finalidad específica y legítima, basada en una justificación objetiva y razonable.

---

<sup>12</sup> TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Sentencia del 4 de julio del 2003, recaída en los Expedientes Acumulados N° 0001-2003-AI/TC y N° 0003-2003-AI/TC (Demanda de inconstitucionalidad contra el segundo y el cuarto párrafo del artículo 7° y el artículo 13° de la Ley N° 27755), F. J. 11.

<sup>13</sup> TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Sentencia del 3 de enero del 2003, recaída en el Expediente N° 010-2002-PI/TC (Demanda de inconstitucionalidad contra los Decretos Leyes N° 25475, 25659, 25708 y 25880, así como sus normas complementarias y conexas), F. J. 211.

c. La existencia de razonabilidad, es decir, su admisibilidad desde la perspectiva de los preceptos, valores y principios constitucionales.

d. La existencia de proporcionalidad, es decir, que la consecuencia jurídica diferenciadora sea armónica y correspondiente con los supuestos de hecho y la finalidad.

e. La existencia de racionalidad, es decir, coherencia entre los supuestos de hecho, el medio empleado y la finalidad que se persigue.<sup>14</sup>

Existen supuestos muy conocidos de tratos legales diferenciados como las disposiciones sobre el embarazo y la maternidad para las mujeres. Asimismo, constituyen supuestos de tratos diferenciados justificados, por un lado, el hecho de que el administrador de un establecimiento abierto al público impida el ingreso a su local de una persona con evidentes signos de ebriedad o, por otro, de alguien que por portar un arma de fuego pueda representar un peligro para los demás consumidores.

Estos ejemplos no pueden ser considerados como tratos discriminatorios pues los criterios sobre los que se funda tal diferenciación son razonables y objetivos. Todos ellos persiguen una finalidad legítima y proporcionada y tienen una conexión efectiva entre el trato diferente y los supuestos de hecho a modificar.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Sentencia del 26 de abril del 2004 recaída en el Expediente N° 0018-2003-AI/TC (Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 1° de la Ley N° 27633, modificatoria de la Ley N° 27143.), F. J. 2; Sentencia del 26 de marzo del 2003 recaída en el Expediente N° 0261-2003-AI/TC (Caso Cámara Peruana de Construcción), F. J. 3.2; Sentencia del 1 de abril del 2005 recaída en el Expediente N° 0048-2004-AI/TC (Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 1°, 2°, 3°, 4° y 5° de la Ley de Regalía Minera y normas conexas), F. J. 65 y ss.

<sup>15</sup> La jurisprudencia comparada ha establecido algunos criterios que permiten evaluar la justificación o no de un trato diferenciado. Estos son: a) finalidad legítima del tratamiento diferente de las situaciones objetos de diferenciación. Para ser legítima, esta finalidad debe asentarse en

## **Diferencia entre los actos de discriminación y el trato diferenciado injustificado**

La diferencia de trato también puede ser injustificada o ilegítima por no encontrarse fundada en una base objetiva y razonable y no constituir, necesariamente, un acto de discriminación.

En efecto, un trato diferenciado hacia una persona o grupo de personas puede generar el menoscabo de sus derechos. Sin embargo, si este acto no se encuentra fundado en un motivo o razón prohibida por el derecho, la acción no podrá ser considerada como discriminatoria. Para que un acto sea señalado como discriminatorio deben concurrir sus elementos constitutivos, pues cada uno de ellos forma parte de un todo integral.<sup>16</sup>

Si se quiere un ejemplo de trato diferenciado injustificado, consideremos el caso de un alumno separado de su centro de estudios debido a los constantes problemas que ocasiona su madre debido a su carácter

---

juicios de valor razonables, para lo cual es suficiente que el fin perseguido sea constitucionalmente admisible; b) además de la razonabilidad en el fin perseguido se requiere un juicio de racionalidad, que consiste en evaluar la existencia de una conexión efectiva entre el trato diferente, los supuestos de hecho que son objeto de comparación y la finalidad legítima perseguida; y, finalmente, c) para justificar un trato diferenciado se debe respetar una razonable selección de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida. Al respecto, véase la Petición solicitada por la Defensoría del Pueblo del Perú y otros ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos contra el Estado peruano por la vulneración de los derechos a la igualdad y a la participación política (Caso Janet Espinoza Feria y otras). DEFENSORÍA DEL PUEBLO. **En Defensa de las cuotas Electorales**. Lima: 2003, p. 22.

<sup>16</sup> 32 CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "Flexibilización del Derecho Laboral y Discriminación por razón de sexo". En **Discriminación sexual y aplicación de la ley**. Volumen II. Lima: Defensoría del Pueblo, 2000, p. 102.

irascible. En este caso, si bien el trato diferenciado genera la afectación del derecho a la educación, no estamos frente a una situación que pueda ser calificada como discriminatoria, debido a que no existe el motivo prohibido.

En efecto, el "carácter" de la madre no constituye en sí mismo un motivo prohibido, pues no se encuentra en la relación de motivos señalados por el ordenamiento jurídico y tampoco se puede interpretar como una derivación de la cláusula "cualquier otra índole", toda vez que esta característica no tiene una trascendencia social efectiva o un impacto en la posición del individuo dentro de la sociedad.

Sin embargo, la ausencia de calificación de este caso como de discriminación no significa la tolerancia de dicha práctica. Por el contrario, como se ha afirmado anteriormente, todo trato diferenciado injustificado vulnera el derecho a la igualdad, razón por la cual, frente a un caso de esta naturaleza, es posible reconducir la investigación a través de los mecanismos de protección del derecho a la igualdad.

En palabras de Landa Gorostiza, "la discriminación se diferencia como concepto autónomo respecto de cualquier diferenciación de trato arbitraria, entre otras razones, precisamente por hacer referencia a un conjunto de causas (...) las mismas que nos remiten a un contenido objetivo de nocividad (...) por cuanto colorea el trato diferenciador convirtiéndolo en verdadera discriminación".<sup>17</sup>

En este sentido, como ya se ha mencionado anteriormente, la igualdad y el derecho a la no discriminación, aunque son "conceptos diferentes (en sentido y alcance, en el período de su emergencia histórica, etc.), guardan una relación de género (igualdad) a especie (prohibición de

---

<sup>17</sup> LANDA GOROSTIZA, Jon Mirena. **La intervención penal frente a la xenofobia. Problemática general con especial referencia al "delito de provocación" del artículo 510º del Código Penal.** Bilbao: Universidad del País Vasco, 1999, p. 90.

discriminación): la prohibición de discriminación es una variedad, una transformación de la igualdad cuando el criterio de desigualdad que concurre es uno de los sospechosos".<sup>18</sup>

### **Las acciones afirmativas**

Un Estado de derecho, democrático y social debe asegurar a sus ciudadanos y ciudadanas un conjunto de herramientas mínimas, como una negativamente educación, cobertura de salud adecuada, derechos laborales y prestaciones de seguridad social.

Sin embargo, si bien estos derechos mínimos han sido establecidos para todos, algunas personas, debido a determinadas circunstancias –como encontrarse afectados por una enfermedad (VIH/SIDA), tener una discapacidad, estar en una fase de su vida (niños o adultos mayores), por razones histórico–culturales (mujeres y poblaciones indígenas), de pobreza endémica o una combinación de cualquiera de estas situaciones–,<sup>19</sup> encuentran limitaciones para disfrutar de igual manera sus derechos y libertades fundamentales.

El derecho a la no discriminación respecto de las personas que se encuentran en desventaja por estas razones exige un esfuerzo especial de parte del Estado mediante medidas especiales que buscan corregir

---

<sup>18</sup> BILBAO UBILLÚS, Juan María. *La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1997, p. 472, citado por DANÓS ORDOÑEZ, Jorge. "Los derechos a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el derecho constitucional". En *Discriminación sexual y aplicación de la ley*. Volumen IV. Lima: Defensoría del Pueblo, 2000, p. 124.

<sup>19</sup> PALACIOS ZULOAGA, Patricia. *La no discriminación. Estudio de la jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos sobre la cláusula autónoma de no discriminación*. Santiago: Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2005, p. 40. Disponible en: <http://www.publicacionescdh.uchile.cl/Libros/la-no-discriminacion.pdf>

desigualdades previas que afectan a las personas que integran determinados grupos y que se encuentran en una situación de desventaja, siempre que ello obedezca a motivos objetivos y razonables.<sup>20</sup>

En efecto, en determinados casos, el reconocimiento formal de la igualdad y la no discriminación, así como de normas jurídicas neutrales, no resultan suficientes para alcanzar la igualdad real. Se necesita que paralelamente se emprendan acciones por parte de los Estados para compensar los obstáculos existentes en la sociedad. Por ello, para alcanzar la igualdad real de ciertos grupos o conjuntos de personas se recurre a las **acciones afirmativas**, también conocidas como **acciones positivas**.

Las acciones afirmativas son una expresión de la tutela antidiscriminatoria que desarrollan los Estados. Constituyen un instrumento legítimo de política pública empleada con la finalidad de promover la igualdad. Son reconocidas como medidas específicas que buscan superar la mera prohibición formal de la discriminación.<sup>21</sup>

En este sentido, las acciones afirmativas surgen como una necesidad o imperativo para evitar que determinados grupos humanos continúen discriminados. Son medidas que benefician a un grupo de personas afectado por una situación de desventaja. Implican el tratamiento diferenciado para mejorar sus posibilidades de obtener un bien o derecho, en particular cuando la realidad presenta condiciones desfavorables, desiguales e injustificadas que impidan un acceso a dicho

---

<sup>20</sup> Idem.

<sup>21</sup> FAÚNDEZ, Julio. **Acciones positivas en el empleo y la ocupación: perspectivas internacionales**. Lima: Defensoría del Pueblo, 2000.

bien o derecho otorgándoles ventajas, incentivos o, en general, tratamientos más favorables.<sup>22</sup>

De acuerdo con la doctrina se recurre a las acciones afirmativas cuando no es posible lograr el objetivo de la igualdad en un tiempo razonable a través de otras medidas y se ha acreditado fehacientemente la desigualdad en el ámbito concreto que se pretende corregir.<sup>23</sup>

Un ejemplo en este campo se puede encontrar en la adopción de medidas que favorezcan la mayor participación efectiva de la mujer o de grupos indígenas en cargos públicos o asuntos políticos, a fin de superar la desventaja de oportunidades que confrontan. La realidad demuestra que determinados grupos han sido marginados permanentemente de la vida política del país, lo que ha implicado, entre otros aspectos, que carezcan de la posibilidad de postular a un cargo público.

Una fórmula utilizada para revertir esta situación consiste en establecer, por la vía legal, algunos porcentajes mínimos obligatorios de participación de personas pertenecientes a estos grupos en las listas de postulantes a cargos públicos o representativos. El propósito de dicha fórmula es promover avances en sus niveles de participación y

---

<sup>22</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO Miguel y FERNANDEZ LÓPEZ, María. Op. cit., p. 78. Estas acciones tienen por finalidad compensar jurídicamente a grupos marginados económica, social o culturalmente. Persiguen, pues, que dichos grupos puedan superar los obstáculos y las condiciones concretas que imposibilitan el logro efectivo de la igualdad, beneficiando precisamente a quienes en los hechos se ven desfavorecidos otorgándoles mayores posibilidades y oportunidades de acceso a derechos consagrados a nivel constitucional o legal. EGUIGUREN PRAELI, Francisco. Op. cit. p. 69.

<sup>23</sup> REY MARTÍNEZ, Fernando. "El principio de igualdad y el derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo". En **ABZ. Información y análisis jurídicos**, N° 121, Morelia, 2000, p. 87.

representación política, conocidas en el derecho comparado como “leyes de cuotas electorales”.<sup>24</sup>

En lo referente a este ámbito, en el Perú se ha contemplado en la Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones, que “las listas de candidatos al Congreso en cada Distrito Electoral deben incluir un número no menor del 30% de mujeres o de varones. En las circunscripciones en que se inscriban listas con tres candidatos, por lo menos uno de los candidatos debe ser varón o mujer” (artículo 116°).

De igual modo, la Ley N° 27683, Ley de Elecciones Regionales, establece en el artículo 12° que “la lista de candidatos al Consejo Regional debe estar conformada por (...) no menos de un treinta por ciento (30%) de hombres o mujeres, y un mínimo de quince por ciento (15%) de representantes de comunidades nativas y pueblos originarios de cada región donde existan, conforme lo determine el Jurado Nacional de Elecciones”.

De otro lado, también se han emitido acciones afirmativas para equiparar las oportunidades de las personas con discapacidad.

En efecto, la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con discapacidad, establece en su artículo 33° que “el Poder Ejecutivo, sus órganos desconcentrados y descentralizados, las instituciones constitucionalmente autónomas, las instituciones del Estado, los gobiernos regionales y las municipalidades, están obligados a contratar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al tres por ciento (3%) de la totalidad de su personal”.

Asimismo, la ley señala en su artículo 36° que “en los concursos públicos de méritos en la Administración Pública, las personas con discapacidad que cumplan con los requisitos para el cargo y hayan obtenido un

---

<sup>24</sup> EGUIGUREN PRAELI, Francisco. Op. cit., p. 69.

puntaje aprobatorio obtendrán una bonificación del quince por ciento (15%) del puntaje final obtenido”.

Esas medidas tienen por objeto promover una efectiva igualdad para las personas con discapacidad. Son medidas que buscan eliminar el desequilibrio que impide el ejercicio pleno de los derechos, toda vez que las personas con discapacidad han estado en permanente desventaja social, económica y política.

De igual modo, es importante señalar que, en los últimos años, el Estado peruano ha diseñado políticas estatales dirigidas a instaurar la igualdad de oportunidades sin discriminación para hacer frente a la exclusión de determinados grupos vulnerables.

En este sentido se han aprobado los siguientes planes de igualdad de oportunidades:

- Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2002–2010, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2002- PROMUDEH del 10 de junio del 2002 y elevado a rango legal mediante Ley N° 28487, del 11 de abril del 2005.
- El Plan de Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad 2003-2007, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2003-MIMDES, del 22 de junio del 2003.
- Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2005-MIMDES, del 12 de septiembre del 2005.
- El Plan Nacional para las Personas Adultas Mayores 2006-2010, aprobado por Decreto Supremo 006-2006- MIMDES, del 29 de junio del 2006.

El Tribunal Constitucional ha señalado que “no se considera como discriminaciones aquellas acciones que establezcan tratos diferenciados



con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades, a condición de que dicha acción afirmativa esté sujeta a la regla de temporalidad”.<sup>25</sup>

En el ámbito regional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos dispone en el artículo 2º que “los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades”.

En virtud de ello, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que, en primer lugar, el Estado debe abstenerse de producir regulaciones discriminatorias o que tengan un impacto discriminatorio sobre un grupo. En segundo lugar, debe combatir las prácticas discriminatorias en todos sus niveles, particularmente en los órganos públicos. Por último, debe adoptar las acciones afirmativas que sean necesarias para asegurar la efectiva igualdad de todas las personas ante la ley.<sup>26</sup>

En suma, como ha indicado la Corte Constitucional colombiana, “las autoridades pueden apelar a la raza, al sexo o a otra categoría, no para

---

<sup>25</sup> TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Sentencia del 26 de abril del 2004 recaída en el Expediente N° 018-2003-AI/TC (Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 1º de la Ley N° 27633, modificatoria de la Ley N° 27143). De igual modo, véase la Sentencia del 1 de abril del 2005 recaída en el Expediente N° 0048-2004-PI/TC (Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º de la Ley de Regalía Minera y normas conexas).

<sup>26</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Sentencias del 8 de septiembre del 2005 (Caso de las Niñas Yean y Bosico vs. República Dominicana), párr. 141 y del 23 de junio del 2005 (Caso Yatama), párr. 185. Asimismo, las Opiniones Consultivas sobre la Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. OC-18/03 del 17 de septiembre del 2003, párr. 88 y sobre la Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño. OC-17/02 del 28 de agosto del 2002, párr. 44.

marginar a ciertas personas o grupos ni para perpetuar desigualdades, sino para aminorar el efecto nocivo de las prácticas sociales que han ubicado a esas mismas personas o grupos en posiciones desfavorables”. Por ello, no toda utilización de criterios, en principio vedados, es discriminatoria, pues “mal podría un Estado tratar de mejorar la situación de un grupo marginado, sin expedir regulaciones que mencionen el factor que provocó su segregación”.<sup>27</sup>

## 1.2 DELIMITACION DEL PROBLEMA

### **Delimitación espacial**

Dado que el problema es muy amplio, la investigación se ha delimitado solamente a las entidades públicas, específicamente a los Ministerios Públicos de Lima y sus entidades como, hospitales, universidades, colegios, etc.

### **Delimitación temporal**

Los estudios realizados toma en cuenta casos de discriminación ocurridos entre el 2000 y el 2009.

---

<sup>27</sup> CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia C-044/04 del 27 de enero del 2004 (Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 12º de la Ley 790 de 2002). La Corte cita a RUIZ MIGUEL, Alfonso. “Discriminación Inversa e Igualdad”, en Amelia Valcárcel (compiladora). **El Concepto de Igualdad**. Madrid: Editorial Pablo Iglesias, 1999, pp. 77-93 y KENT, Greenwalt. **Discrimination and Reverse Discrimination**. New York: Alfred A. Knopf, 1983. Citado en: Rosenfeld, Michel. **Affirmative Action Justice. A Philosophical and Constitutional Inquiry**. New York: Yale University Press, 1991.

### 1.3 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

#### **Problema Principal:**

¿De qué manera la discriminación influye en el **desarrollo de la sociedad peruana?**

#### **Problemas secundarios:**

1. ¿En qué medida las normas discriminatorias influye en la igualdad para el desarrollo de la sociedad?
2. ¿De qué forma la aspectos discriminatorios de la discriminación, influye en la equidad social para el desarrollo social justo?

### 1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

#### **Objetivo principal:**

Conocer de qué manera la discriminación influye en el desarrollo de la sociedad peruana

#### **Objetivos secundarios:**

1. Averiguar en qué medida las normas discriminatorias influye en la igualdad para el desarrollo social.
2. Averiguar de qué forma los aspectos discriminatorios de la discriminación influye en la equidad social para el desarrollo social justo.

## 1.5 HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION

### **Hipótesis principal:**

La discriminación atrasa el desarrollo de la sociedad peruana.

### **Hipótesis secundarias:**

1. Las normas discriminatorias hace imposible la igualdad para el desarrollo social.
2. A través de los aspectos discriminatorios de la discriminación, se incrementará la equidad social para el desarrollo social justo.

## VARIABLES DE LA INVESTIGACION

### **Variable Independiente:**

#### **X. DISCRIMINACION**

Es el trato diferenciado basado en determinados motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico que tiene por objeto o por resultado la anulación o menoscabo en el ejercicio o goce de derechos y libertades fundamentales de una persona o de un grupo de personas.

#### **Indicadores**

**X1. Normas discriminatorias.**

**X2. Aspectos discriminatorios.**

### **Variable Dependiente:**

#### **Y. DESARROLLO SOCIAL JUSTO**

Logros de la sociedad de manera armónica con igualdad y equidad social en la solución de problemas o necesidades que se refleja en el nivel de vida, renta, productividad institucional, empleo, ingresos e inversión.

#### **Indicadores**

**Y1 Igualdad**

**Y2 Equidad social**

## **1.6 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION**

Se justifica en la medida en que la sociedad que vive en discriminación impide su desarrollo y su beneficio para todos los que viven en este país. Es importante este tipo de investigación porque nos va a permitir conocer un problema de interés nacional que lleva a la sociedad a conflictos permanentes durante más de quinientos años. La finalidad de esta investigación es proponer alternativas de solución, con un marco socio jurídico que va a contribuir a la solución de este hecho social.

## MARCO TEORICO

### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION**

Existe informes anuales en la Defensoría del pueblo, una información importante es la "Actuación del estado frente a la discriminación. Casos conocidos por la defensoría del pueblo".

### **2.2 BASES HISTORICAS**

Según los estudios realizados por José Carlos Mariátegui la Conquista no sólo incendió la historia del Perú, sino también incendió la economía y creó la discriminación, de parte de los conquistadores frente a los conquistados. Antes de la llegada de los españoles existía una economía [comunista] indígena, que era bastante sólida. Existía un bienestar material gracias a la organización colectivista de la sociedad incaica. Esta organización había enervado el impulso individual y a la vez había desarrollado el hábito de la obediencia al deber social.

La Conquista instauró una economía de carácter feudal. No buscaban desarrollar una economía sólida sino sólo la explotación de los recursos naturales. Es decir, los españoles no se formaron como una fuerza colonizadora (como los ingleses en Estados Unidos), sino se constituyeron como una pequeña corte, una burocracia. Este sistema terminó determinando la economía republicana.

Las políticas desarrolladas por los españoles, fue el origen de la desigualdad entre los peruanos, la discriminación hacia los nativos se hizo notorio en trato de los gamonales hacia los campesinos. Con el transcurrir de los años la discriminación se diversificó en los diversos aspectos, políticos, sociales y económicos.

### 2.3 BASES TEORICAS

En doctrina y en la jurisprudencia se suelen distinguir dos tipos de discriminación: **directa** e **indirecta**, dependiendo de cuán explícitas o evidentes sean las conductas discriminatorias.

La discriminación **directa** consiste en diferenciar injustificada o arbitrariamente a una persona en función de ciertas características como la raza, el sexo, la religión, entre otros motivos, las que no se encuentran vinculadas directamente con sus capacidades.

Un ejemplo de discriminación directa constituye el hecho de que a una estudiante no se le permita continuar con sus estudios debido a su estado de embarazo o se le impida realizar sus prácticas pre-profesionales por tener una discapacidad. De igual modo, constituye una discriminación directa la restricción impuesta del acceso a un establecimiento abierto al público por tener determinados rasgos físicos. Por el contrario, la discriminación será **indirecta** cuando a partir de tratamientos aparentemente neutrales o formalmente no discriminatorios se generan, en la práctica, consecuencias perjudiciales para determinada persona o grupo de personas.

En efecto, tal como lo señala el Comité Europeo sobre Derechos Humanos, 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".<sup>28</sup> En este sentido, para

---

<sup>28</sup> Dictamen del Comité de Derechos Humanos emitido a tenor del párrafo 4 del artículo 5 del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Comunicación N° 976/2001: Netherlands. 15/06/2004. CCPR/C/80/D/976/2001 (Derksen vs. Países Bajos), párr. 9.3.

evaluar si un hecho aparentemente neutro es discriminatorio será necesario analizar “si lo que aparece como una diferencia formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria (...) que pudiera reflejar, en realidad, infravaloraciones sociales y económicas.”<sup>29</sup>

Un caso de discriminación indirecta podría constituir el tratamiento diferenciado y constante que reciben ciertos sectores de la población respecto de determinadas políticas públicas.

Así, por ejemplo, el análisis realizado en el Informe Defensorial N° 108, “Pasajeros en riesgo: la seguridad en el transporte interprovincial”, permitió advertir que el presupuesto del Sector Transporte priorizaba el transporte aéreo en desmedro del terrestre, aun cuando este último registra una mayor demanda de la población de escasos recursos económicos. Respecto al mismo tema, Neves Mujica menciona como un 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 encontrarán en mayor medida más limitadas que los varones para acceder a dicho empleo.<sup>30</sup> Asimismo, constituiría otro ejemplo de discriminación indirecta

---

<sup>29</sup> REY MARTÍNEZ, Fernando. *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, 1995, p. 14, citado por DANÓS ORDOÑEZ, Jorge. “Los derechos a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el derecho constitucional”. Op. cit., p. 128.

<sup>30</sup> NEVES MUJICA, Javier. “Igualdad y discriminación: Concepto y casos”. En: *Sobre Género, Derecho y Discriminación*. Pontificia Universidad Católica–Defensoría del Pueblo. Lima: Defensoría del Pueblo, 1999, p. 124.

lo dispuesto en el artículo 293° del Código Civil, el cual señala: "Cada cónyuge puede ejercer cualquier profesión o industria permitida por la ley; así como efectuar cualquier trabajo fuera del hogar, con el asentimiento expreso o tácito del otro.

Si éste lo negare, el juez puede autorizarlo, si lo justifica el interés de la familia". Villanueva Flores considera que ésta es una norma discriminatoria debido a que la distribución de roles sobre la base del sexo ha determinado que las mujeres sean, mayoritariamente, quienes se ocupen de las labores domésticas y, por lo tanto, en la práctica sean sólo ellas quienes requieran la autorización del marido para trabajar fuera del hogar.<sup>31</sup> Otro ejemplo de discriminación indirecta se advierte en las disposiciones de separación de cuerpos y divorcio que se encontraban contempladas en el artículo 337° del Código Civil antes de su modificatoria por el Tribunal Constitucional. Dicho artículo establecía lo siguiente: "la sevicia, la injuria grave y la conducta deshonrosa son apreciadas por el juez teniendo en cuenta la educación, costumbre y conducta de ambos cónyuges".

Dichas causales eran discriminatorias para las mujeres pues, a pesar de su redacción en términos neutrales, las personas de sexo femenino son en su mayoría las víctimas de violencia familiar. Por ello, la Defensoría del Pueblo interpuso una acción de inconstitucionalidad contra el mencionado artículo, la cual fue declarada fundada por el Tribunal Constitucional mediante sentencia del 29 de abril de 1997.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> VILLANUEVA FLORES, Rocío. "Análisis del derecho y perspectiva de género". En: ***Sobre Género, Derecho y Discriminación***. Pontificia Universidad Católica– Defensoría del Pueblo. Op. cit., p. 24.

<sup>32</sup> Véase Expediente N° 018-96-I/TC.

Conviene señalar que en la discriminación directa existe una intención de discriminar, una intención basada en un motivo considerado como prohibido para dispensar un trato desigual, mientras que, en la discriminación indirecta, el efecto del acto o la conducta resulta siendo discriminatoria a pesar de la inexistencia de la mencionada intención<sup>33</sup> o estar formulada en forma neutral.

---

<sup>33</sup> 49 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y CARO PACCINI, Eliana. "Discriminación en las ofertas de empleo". En ***Diálogo con la Jurisprudencia***, Año 11, N° 87, Lima, diciembre del 2005, p. 23.

## MATERIALES Y METODOS

### 3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

#### TIPO DE INVESTIGACIÓN

Por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación aplicada, basada en la definición del problema, objetivo y la hipótesis general.

#### NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio correlacional.

### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### POBLACIÓN

La población objeto de estudio, está conformada los servidores públicos que laboran en aproximadamente 100 entidades del estado entre ministerios, hospitales, colegios, Universidades, etc. de la Provincia de Lima.

#### MUESTRA

La muestra donde se centralizó en 72 entidades del estado elegidas aleatoriamente, habiendo salido las entidades ubicadas en el cono norte, cono sur y el Distrito de Cañete.

Para determinar el de entidades del sector público se utilizó la fórmula del muestreo aleatorio simple, a fin de estimar las proporciones correspondientes.

---

## FÓRMULA

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

Z = Valor de Z para la seguridad o nivel de confianza del 95 %.

Z = 1,96

p = Proporción (prevalencia) de la variable. Proporción de personas que han sido discriminadas

De literatura, Prueba Piloto o maximizar con p = 0,5.

q = Proporción del complemento (no prevalencia) de la variable. Proporción de personas que no han sido discriminadas

q = 1 - p = 0,5

d = Precisión depende del Investigador. Costo y tiempo.

d = Margen de error equivalente al 6%.

n = Tamaño óptimo de la muestra.

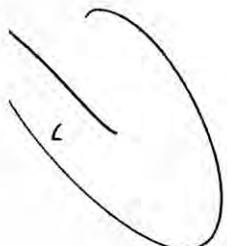
N = Población.

Reemplazando:

$$n = \frac{100 \cdot 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)}{0,6^2 \cdot (100 - 1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)}$$

n = 72 entidades

### 3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACION MÉTODOS



Los principales métodos que se utilizaron en la investigación fueron: Análisis, síntesis, inductivo, deductivo.

## TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las principales técnicas que se utilizó en el presente estudio fueron los siguientes: Cuestionario y Entrevista.

- Cuestionario: Técnica de recopilación de datos, que se aplicó a empleados públicos, para conocer las opiniones sobre el tema de discriminación.
  
- Entrevista: Técnica de recopilación de datos, que se aplico a los empleados públicos para conocer las opiniones sobre el tema de discriminación.

## INSTRUMENTOS

- Guía de análisis documental, entrevistas y guía de observación.

### 3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Se tomó la muestra en la cual los operadores de la función estadística se detallan de la siguiente manera:

$$M : O_x \xrightarrow{r} O_y$$

Donde:

- M = Muestra de las entidades del estado
- O = Observación.
- x = Sistemas de Información.
- y = Desarrollo Organizacional.
- r = Relación entre la variable independiente y dependiente.

### 3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE PRUEBA

- En términos porcentuales y para la prueba de hipótesis se aplicará la prueba de CHI CUADRADO.

### 3.6. TECNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS

#### 3.6.1. ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS

- Los instrumentos utilizados para la recopilación de datos en las entidades del estado fueron la entrevista y el cuestionario, donde:

a. LA ENTREVISTA, instrumento de levantamiento de datos, que en el trabajo de campo permitió la recolección de datos; además facilitó la aplicación del cuestionario a cada una de las personas, empleados, administradores o directivos de las entidades del estado.

b. EL DISEÑO DEL CUESTIONARIO, las diferentes preguntas y calidad del contenido de las mismas permitió definir el tipo de preguntas, su redacción, presentación y ordenamiento, de tal manera que facilitó el proceso de entrevista para afrontar las preguntas por parte de las entidades del estado.

#### 3.6.2 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La validación cualitativa fue concretada a través de la consulta a expertos, así como a un grupo de estadistas, administradores de información, otros docentes especialistas actuaron como jueces externos que juzgaron críticamente los enunciados permitiendo realizar los ajustes necesarios del cuestionario.

Como parte de la metodología de la investigación, la aprobación de los instrumentos de recolección de datos permitió consultar a un mínimo de diez expertos en procedimientos estadísticos y de normalización complementaria de datos tanto a nivel cuantitativo como cualitativo.

La consistencia interna del diseño del cuestionario y de la entrevista se determinó de acuerdo con la bibliografía referenciada en el marco teórico.

#### 3.6.3 APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

a). Aplicación del cuestionario, como técnica de recolección de datos, relaciona a la investigación porque ésta busca Conocer de qué manera la

DISCRIMINACION influye en el DESARROLLO SOCIAL JUSTO DE LA SOCIEDAD PERUANA. Al ser esta una técnica específica llamada cuestionario; y siendo el método práctico, muy conocido para reunir o agrupar respuestas a preguntas simples. Los entrevistados pertenecientes a las entidades públicas. Es bastante conocido que con el apoyo de esta técnica donde los encuestados pueden radicar o estar muy lejos, ya que el cuestionario pueden enviárseles por correo electrónico y ellos pueden remitirlo de vuelta al investigador. Para la elaboración de las preguntas, fue muy importante tener una idea exacta de lo que queremos investigar. Se estableció las hipótesis cuantitativas con variables aritméticas. Las distintas preguntas del cuestionario estuvieron basadas en: En la definición del problema, la claridad y coherencia. No se necesitan preguntas adicionales de aclaración. El "rango" de respuestas posibles se conoce por anticipado. Solamente queremos conocer la distribución de las respuestas, ósea cuántos encuestados elegirán cada respuesta; las preguntas implican hechos, situaciones, implicancias, cantidades o aspectos físicos definibles fácilmente; hay preguntas que algunos encuestados podrían preferir responder anónimamente; se tiene gran interés en el análisis numérico del total de los encuestados en la muestra seleccionada.

b). Aplicación de la entrevista, se utilizó esta técnica para recabar información en forma verbal o escrita, a través de preguntas que propone el interesado. Quienes responden pueden ser gerentes, administradores o empleados, los cuales son usuarios actuales del sistema de información existente, usuarios potenciales del sistema propuesto o aquellos que proporcionarán datos o serán afectados por la aplicación propuesta.

El entrevistador puede consultar al personal en forma individual o en grupos algunos investigadores prefieren este método a las otras técnicas de recolección de datos. Sin embargo, las entrevistas no siempre son la mejor fuente de datos de aplicación. Dentro de estas organizaciones comerciales, la entrevista es la técnica más significativa y productiva de que dispone el analista

para recabar datos. En otras palabras, la entrevista como intercambio de información se efectuó cara a cara.

Esta técnica, es un canal de comunicación entre el investigador y la organización en estudio, sirvió para obtener información acerca de las necesidades y la manera de satisfacerlas. Por otra parte, la entrevista ofreció al investigador una excelente oportunidad para establecer una corriente de simpatía con el personal usuario, lo cual es fundamental en transcurso del estudio.

La entrevista es el grado en que el entrevistador determina el contenido y el curso de la comunicación que establece con su interlocutor. Puede variar a lo largo de su desarrollo temporal. Se extiende desde un grado máximo de estructuración o directividad, a un grado mínimo de estructuración o no directividad. En este sector comercial donde el comercio compra y venta de productos importados cada día registra mayor demanda del mercado, cuando el objetivo de la técnica de la entrevista es recopilar la mayor cantidad de información específica, el proceso tiende a organizarse de forma altamente estructurada.

## RESULTADOS

### 4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS

#### RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

La entrevista realizada a los servidores públicos nos da a conocer de qué manera la DISCRIMINACION influye en el DESARROLLO SOCIAL JUSTO DE LA SOCIEDAD PERUANA en base a los siguientes aspectos:

- Los empleados aceptan que existe la discriminación y que en algún momento han sido protagonistas o testigos de alguna forma de discriminación
- La discriminación influye en la armonía y negativamente costumbres de relaciones laborales y sociales.
- En la medida en que la discriminación sea eliminada se espera un proceso de desarrollo sostenible en la economía peruana.
- La discriminación repercute en desarrollo organizacional, planes de capacitación, técnicas de motivación laboral y la calidad en el servicio al cliente.
- La práctica de la discriminación debe ser erradicado de la labor administrativa y gerencial facilitando la generación de nuevas estrategias en todas las áreas de la institución. esto requiere una actitud positiva que implique cambiar la estructura de la organización, los procesos, tareas y los procedimientos.

## RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

El cuestionario como técnica de recopilación de datos fue aplicado a los directivos y empleados de las instituciones del estado, el diseño de las preguntas permitió obtener las respuestas que describen las siguientes situaciones:

- La aplicación medidas correctivas como forma de superar la discriminación, lograr una visión de conjunto, mejorar el trabajo en equipo y las negociaciones inter grupales, vuelve más fluida la comunicación, permitir el cambio de paradigmas, resulta fundamental a la hora de mejorar los niveles de calidad y productividad en la institución
- La estrategia de eliminación de la discriminación permite la identificación, selección, adquisición, adopción y asimilación, los factores críticos de la competitividad de la institución...
- El proceso de erradicación de la discriminación, permite aumentar la confianza entre los integrantes de la institución; incrementa la responsabilidad, autoridad y compromiso en la satisfacción del cliente; los empleados o directivos tienen facultad para evaluar, mejorar la calidad del desempeño; se mejora la confianza en la comunicación y las relaciones; aumenta la creatividad del proceso del negocio. La unidad institucional basada en la libertad e igualdad no es solo el empleado o el individuo el que logra los resultados, sino un grupo de gente coordinada. El líder debe aprender a crear un ambiente de trabajo que permita a los empleados crecer, desarrollarse, contribuir y alcanzar la excelencia como parte de la misión institucional.

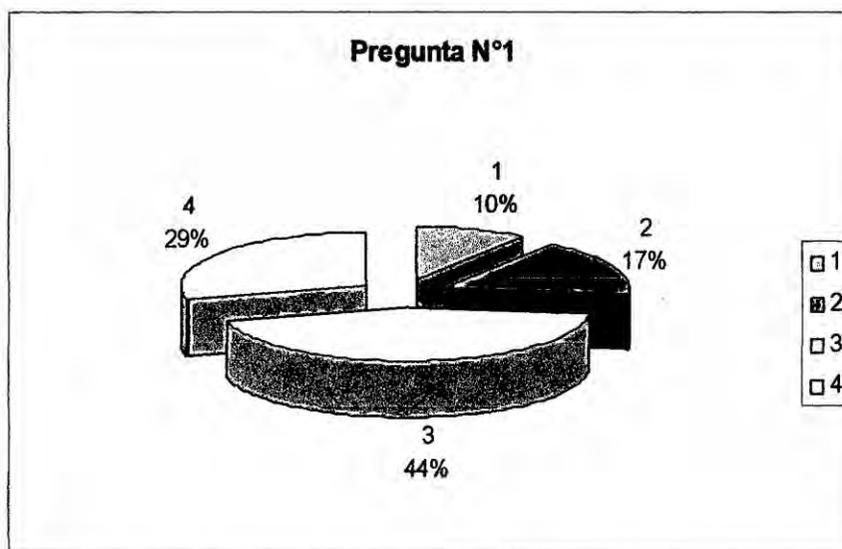


## 4.2 INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

### DE LAS NORMAS DISCRIMINATORIAS Y LA IGUALDAD.

1. ¿De qué manera las normas no discriminatorias influye en la igualdad de derechos en la institución?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy negativamente	7	9.72%
Negativamente	12	16.67%
Positivamente	32	44.44%
Excelentemente	21	29.17%
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>100.00%</b>

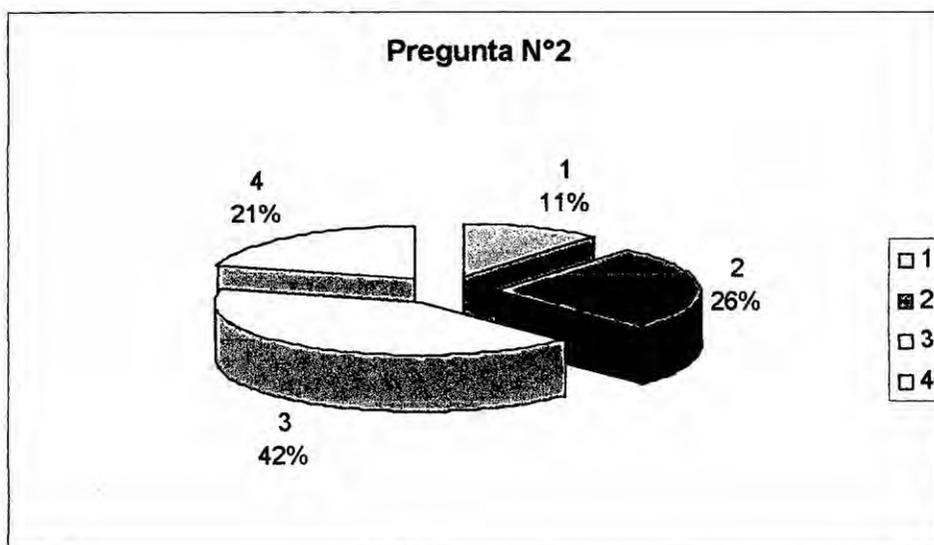


### INTERPRETACION

El 73 % de los encuestados manifestó que las normas no discriminatorias influyen en la igualdad de derechos de manera positiva y excelente;

**2. ¿De qué manera la flexibilidad de las normas influye en el buen trato de los empleados de la institución?**

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy negativamente	8	11.11%
Negativamente	19	26.39%
Positivamente	30	41.67%
Excelentemente	15	20.83%
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>100.00%</b>

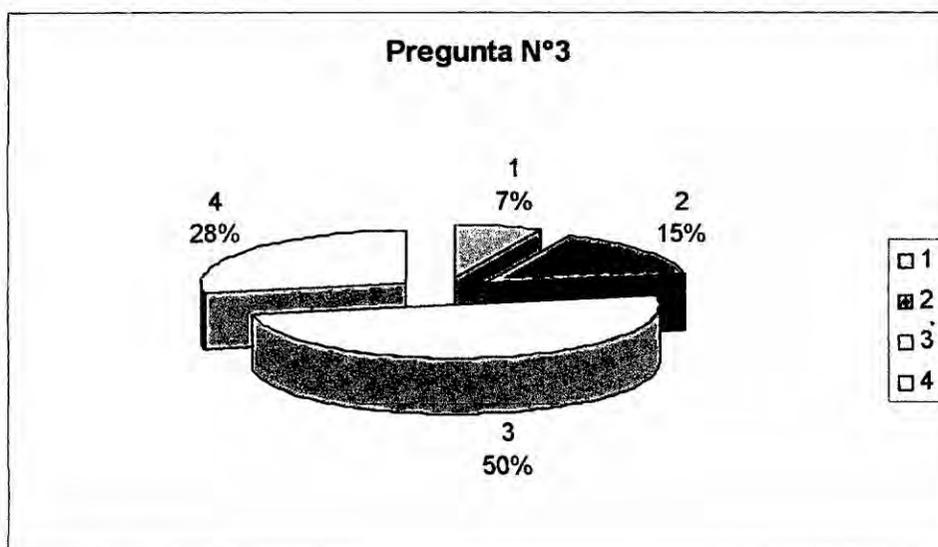


**INTERPRETACION**

El 63 % de los encuestados manifestó que la flexibilidad de las normas influye en el buen trato de los empleados de la institución de manera positiva y excelente; mientras que el 21% indicó que influye de manera negativa y solo el 11% manifestaron que influye muy negativamente.

**3. ¿De qué manera los cambios en las normas discriminatorias influye en la relaciones de la institución?**

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy negativamente	5	6.94%
Negativamente	11	15.28%
Positivamente	36	50.00%
Excelentemente	20	27.78%
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>100.00%</b>

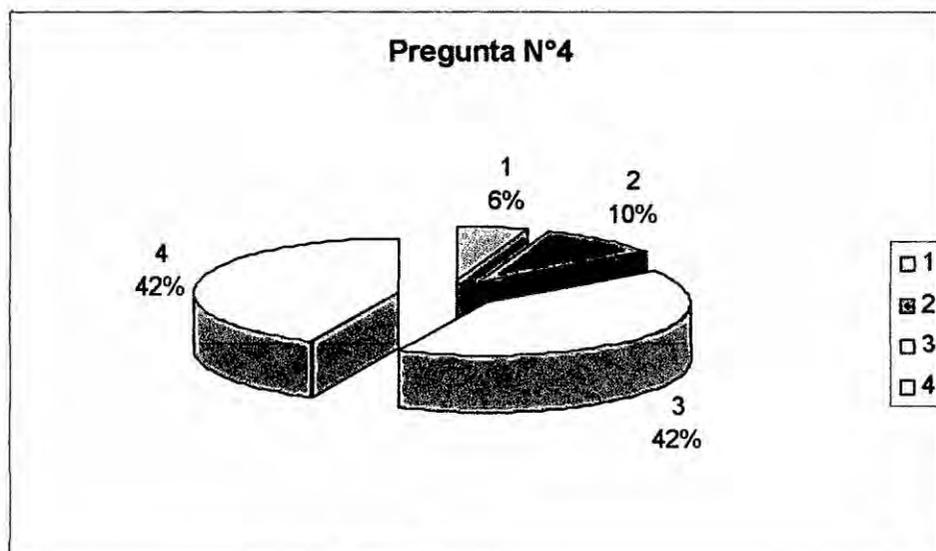


**INTERPRETACION**

El 78 % de los encuestados manifestó que cambios en las normas discriminatorias influye en la relaciones de la institución de manera positiva y excelente; mientras que el 15% indicó que afecta de manera negativamente y solamente el 7% manifestaron que influye de manera muy negativa.

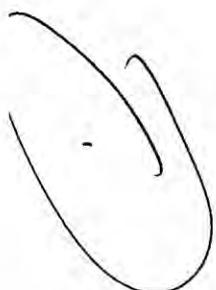
**4. ¿De qué manera la adaptabilidad a las normas influye en la igualdad de oportunidades?**

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy negativamente	4	5.56%
Negativamente	7	9.72%
Positivamente	30	41.67%
Excelentemente	31	43.06%
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>100.00%</b>



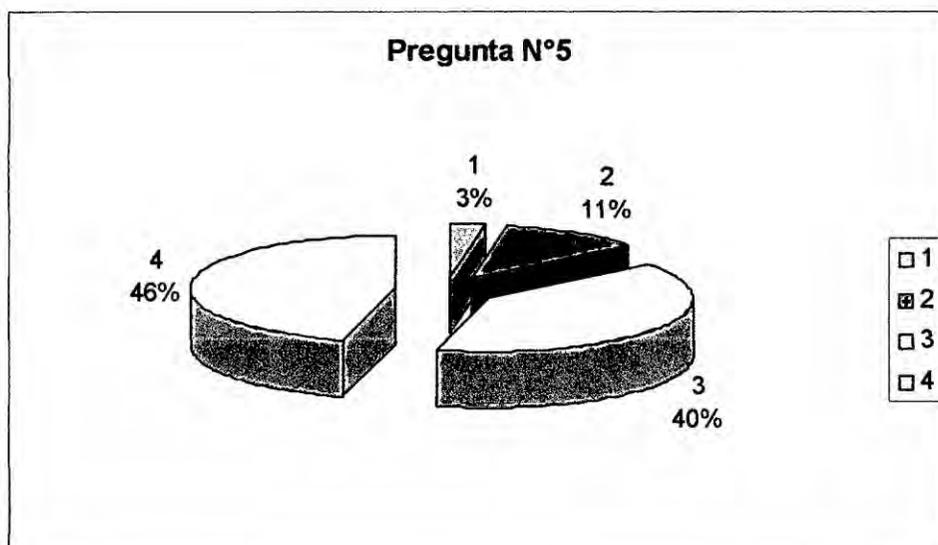
**INTERPRETACION**

El 84 % de los encuestados manifestó que la adaptabilidad a las normas influye en la igualdad de oportunidades de manera positiva y excelente; mientras que el 10% indicó que influye de manera negativamente y solamente el 6% manifestaron que influye de manera muy negativa.



**5. ¿De qué manera la claridad de las normas influye en la disminución de litigios?**

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy negativamente	2	2.78%
Negativamente	8	11.11%
Positivamente	29	40.28%
Excelentemente	33	45.83%
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>100.00%</b>



**INTERPRETACION**

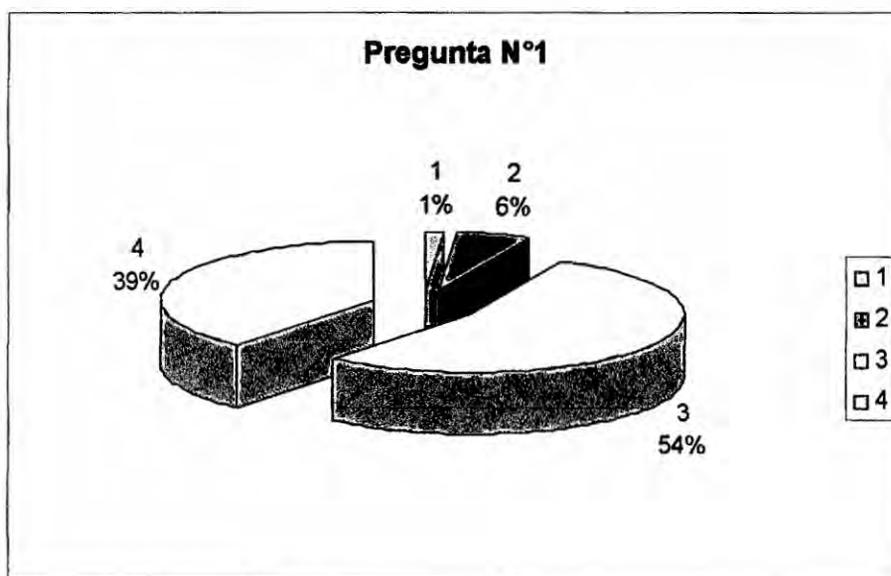
El 86 % de los encuestados manifestó que la claridad de las normas influye en la disminución de litigios de manera positiva y excelente; mientras que el 11% de los encuestados manifestó que influye de manera negativa y solo el 3% manifestaron que influye de manera muy negativa.



## DE LA ASPECTOS DISCRIMINATORIOS Y LA EQUIDAD SOCIAL

### 1. ¿El ambiente anti discriminatorio contribuye a la armonía grupal del personal de la institución?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy negativamente	1	1.39%
Negativamente	4	5.56%
Positivamente	39	54.17%
Excelentemente	28	38.89%
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>100.00%</b>

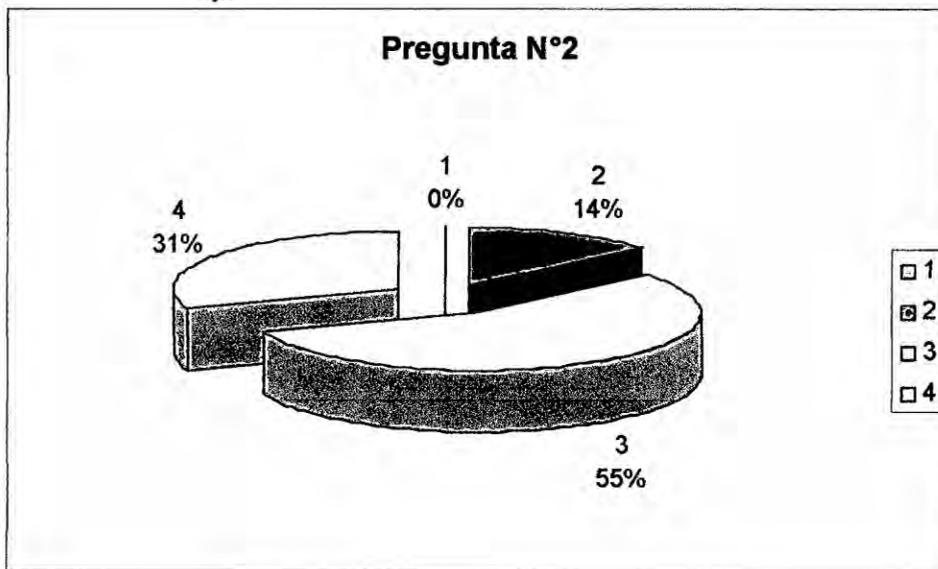


#### INTERPRETACION

El 93% de los encuestados manifestaron que el ambiente anti discriminatorio contribuye a la armonía grupal del personal de la institución de manera positiva y excelente, el 6% de los encuestados manifestaron que contribuye negativamente y solamente el 1% manifestaron que influye de manera muy negativa.

2. ¿El componente racial contribuye al aumento de la desigualdad social en la institución?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy negativamente	0	0.00%
Negativamente	10	13.89%
Positivamente	40	55.56%
Excelentemente	22	30.56%
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>100.00%</b>

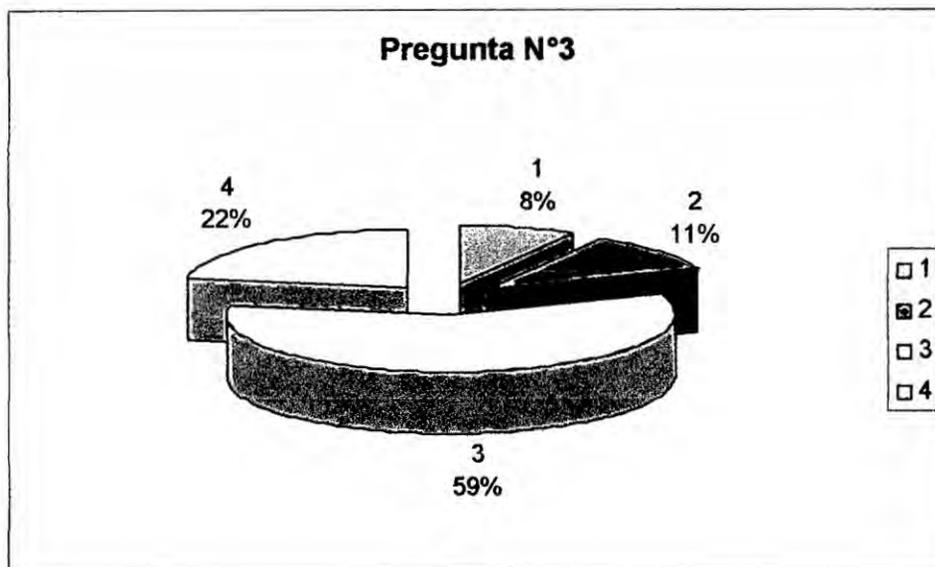


**INTERPRETACION**

El 86 % de los encuestados manifestaron que el componente racial contribuye al aumento de la desigualdad social en la institución de manera positiva y excelente y solo el 14% indicaron que influye negativamente.

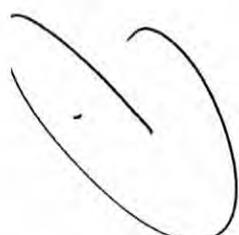
**3. ¿El componente de incapacidad física contribuye a exclusión a un puesto de trabajo en la institución?**

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy negativamente	6	8.33%
Negativamente	8	11.11%
Positivamente	42	58.33%
Excelentemente	16	22.22%
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>100.00%</b>



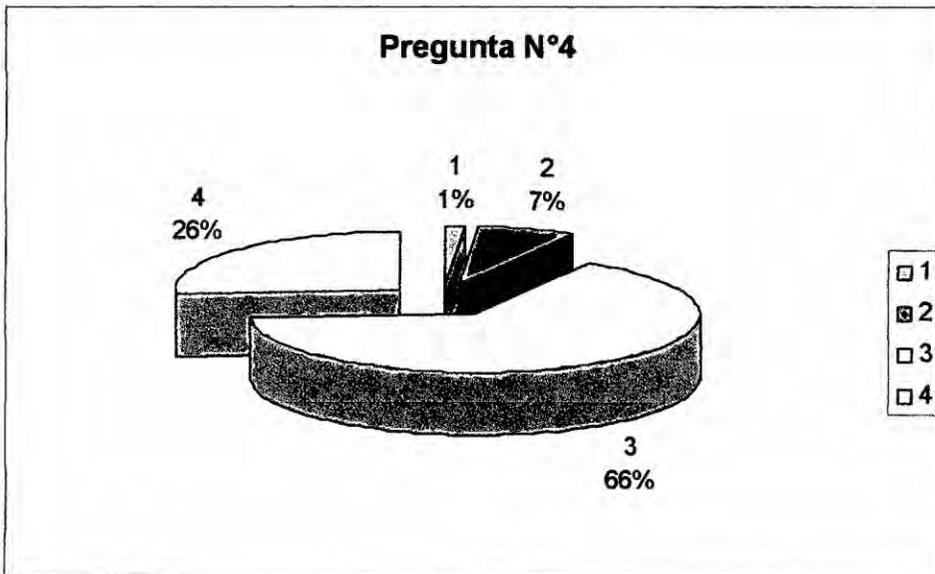
**INTERPRETACION**

El 81 % de los encuestados manifestaron que el componente de interactividad de la globalización contribuye a fortalecer la capacidad de consultas de la rentabilidad del personal de la institución de manera excelente y positiva, el 11% indicó que contribuye de manera negativa y solo 8% manifestaron que contribuye de manera muy negativa.



**4. ¿El componente sexo facilita el nombramiento en los puestos de trabajo del personal de la institución?**

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy negativamente	1	1.39%
Negativamente	5	6.94%
Positivamente	47	65.28%
Excelentemente	19	26.39%
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>100.00%</b>

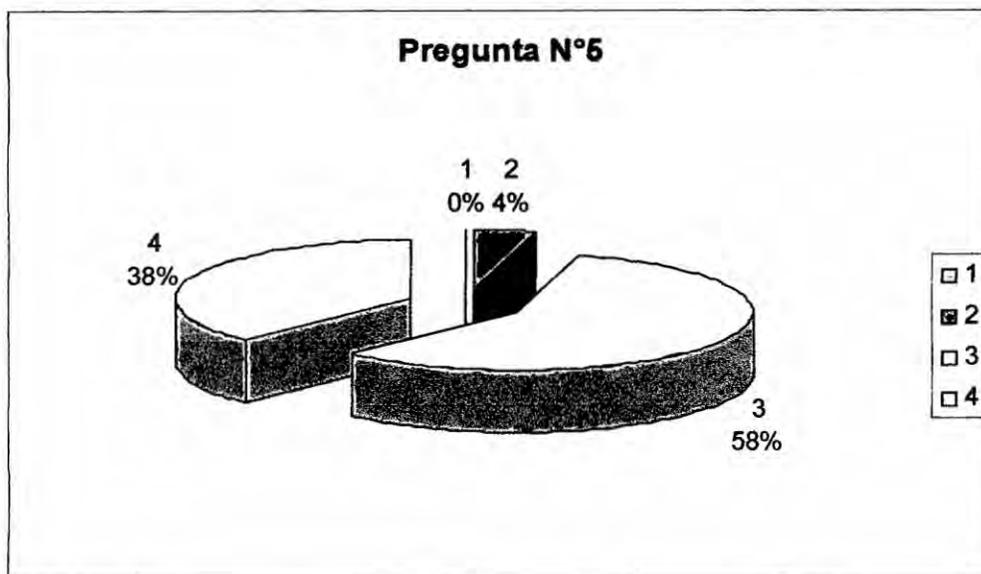


**INTERPRETACION**

El 92 % de los encuestados manifestaron que el componente el componente sexo facilita el nombramiento en los puestos de trabajo del personal de la institución de manera excelente y positiva, el 7% de los encuestados indicaron de manera negativa y solamente el 1% manifestaron de manera muy negativa.

**5. ¿El componente creencia religiosa contribuye en la diferenciación en los ascensos en los cargos de la institución?**

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy negativamente	0	0.00%
Negativamente	3	4.17%
Positivamente	42	58.33%
Excelentemente	27	37.50%
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>100.00%</b>



**INTERPRETACION**

El 96 % de los encuestados manifestaron que el componente creencia religiosa contribuye en la diferenciación en los ascensos en los cargos de la institución, contribuye de manera excelente y positiva y el 4% de los encuestados indicaron de manera negativamente.

### 4.3 ESTIMACION Y RESULTADOS

#### HIPOTESIS PRINCIPAL

LA DISCRIMINACION ATRASA EL DESARROLLO SOCIAL JUSTO DE LA SOCIEDAD PERUANA.

#### PRIMERA HIPOTESIS SECUNDARIA

##### 1. Formulación de las hipótesis

H<sub>0</sub>: LAS NORMAS DISCRIMINATORIAS NO HACE IMPOSIBLE LA IGUALDAD PARA EL DESARROLLO SOCIAL.

H<sub>1</sub>: LAS NORMAS DISCRIMINATORIAS HACE IMPOSIBLE LA IGUALDAD PARA EL DESARROLLO SOCIAL.

El propósito de esta prueba de hipótesis es demostrar la independencia o dependencia de las variables: NORMAS DISCRIMINATORIAS e IGUALDAD teniendo en cuenta que H<sub>1</sub> se anticipa a la dirección de la prueba, se realizó una prueba unilateral de cola derecha.

##### 2. Nivel de significación

Asumimos el nivel de significación del 5%,

##### 3. Estadística de prueba

Se utilizó la prueba Chi-cuadrada:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde: f<sub>o</sub> = frecuencia observada  
f<sub>e</sub> = frecuencia esperada

La frecuencia observada y la frecuencia esperada se muestran en las siguientes tablas:

**Tabla de frecuencias observadas**

<b>Rentabilidad</b>	<b>DE LAS NORMAS DISCRIMINATORIAS Y LA IGUALDAD</b>					<b>TOTAL</b>
	<b>Sistema 1</b>	<b>Sistema 2</b>	<b>Sistema 3</b>	<b>Sistema 4</b>	<b>Sistema 5</b>	
muy negativamente	7	8	5	4	2	26
Negativamente	12	19	11	7	8	57
Positivamente	32	30	36	30	29	157
Excelentemente	21	15	20	31	33	120
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>360</b>

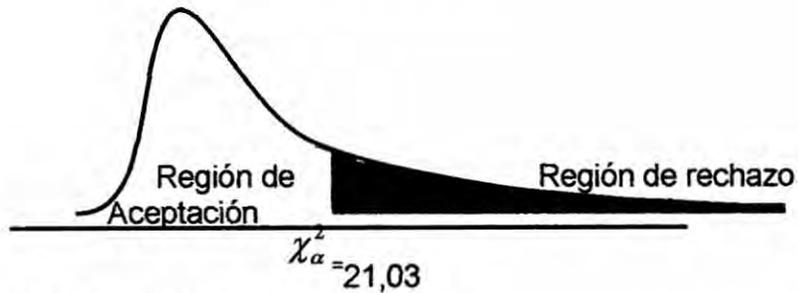
**Tabla de frecuencias esperadas**

<b>Rentabilidad</b>	<b>DE LAS NORMAS DISCRIMINATORIAS Y LA IGUALDAD</b>					<b>TOTAL</b>
	<b>Sistema 1</b>	<b>Sistema 2</b>	<b>Sistema 3</b>	<b>Sistema 4</b>	<b>Sistema 5</b>	
muy negativamente	5.20	5.20	5.20	5.20	5.20	26
Negativamente	11.40	11.40	11.40	11.40	11.40	57
Positivamente	31.40	31.40	31.40	31.40	31.40	157
Excelentemente	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	120
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>360</b>

**4 Valor crítico de la estadística de prueba**

Primero determinamos el valor crítico del estadístico  $\chi^2$ . En la tabla de distribución de Chi-cuadrada para la prueba de una sola cola con:

$\alpha = 5\%$  y Grados de libertad =  $(5 - 1)(4 - 1) = 12$



**5 Valor de la estadística de prueba**

**Valores Chi-cuadrado**

Rentabilidad	DE LAS NORMAS DISCRIMINATORIAS Y LA IGUALDAD					TOTAL
	Sistema 1	Sistema 2	Sistema 3	Sistema 4	Sistema 5	
muy negativamente	0.62308	1.50769	0.00769	0.27692	1.96923	4.38462
Negativamente	0.03158	5.06667	0.01404	1.69825	1.01404	7.82456
Positivamente	0.01146	0.06242	0.67389	0.06242	0.18344	0.99363
Excelentemente	0.37500	3.37500	0.66667	2.04167	3.37500	9.83333
TOTAL	1.04112	10.01178	1.36228	4.07926	6.54171	23.03614

$\chi^2_{calculado} = 23,04$

**6. Toma de decisión**

Como el valor de la estadística de prueba  $\chi^2_{calculado}$  está en la región de rechazo, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Es decir la prueba es significativa. De esta manera la hipótesis:

“LAS NORMAS DISCRIMINATORIAS HACE IMPOSIBLE LA IGUALDAD PARA EL DESARROLLO SOCIAL” Queda confirmado como verdadera.

## SEGUNDA HIPOTESIS DERIVADA

### 1. Formulación de las hipótesis

**Ho:** A TRAVÉS DE LOS ASPECTOS DISCRIMINATORIOS DE LA DISCRIMINACION, NO SE INCREMENTARÁ LA EQUIDAD SOCIAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL JUSTO.

**H1:** A TRAVÉS DE LOS ASPECTOS DISCRIMINATORIOS DE LA DISCRIMINACION, SE INCREMENTARÁ LA EQUIDAD SOCIAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL JUSTO.

El propósito de esta prueba de hipótesis es demostrar la independencia o dependencia de las variables: ASPECTOS DISCRIMINATORIOS DE LA DISCRIMINACION Y LA EQUIDAD SOCIAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL JUSTO. Teniendo en cuenta que H1 se anticipa a la dirección de la prueba, se realizó una prueba unilateral de cola derecha.

### 2. Nivel de significación

Asumimos el nivel de significación del 5%,

### 3. Estadística de prueba

Se utilizó la prueba Chi-cuadrada:

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Donde fo = frecuencia observada  
fe = frecuencia esperada

La frecuencia observada y la frecuencia esperada se muestran en las siguientes tablas:

**Tabla de frecuencias observadas**

RENTABILIDAD	DE LA ASPECTOS DISCRIMINATORIOS Y LA EQUIDAD SOCIAL					TOTAL
	Sistema 1	Sistema 2	Sistema 3	Sistema 4	Sistema 5	
muy negativamente	1	0	6	1	0	8
Bueno	4	10	8	5	3	30
Muy bueno	39	40	42	47	42	210
Excelentemente	28	22	16	19	27	112
TOTAL	72	72	72	72	72	360

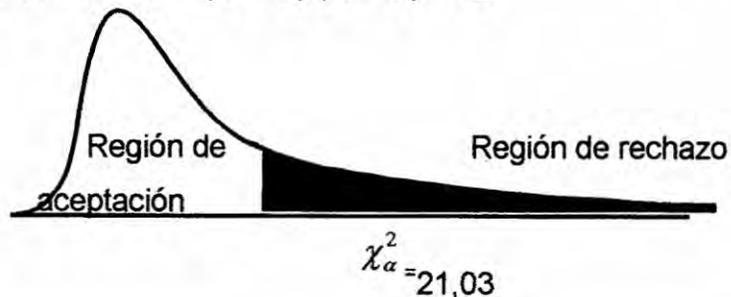
**Tabla de frecuencias esperadas**

RENTABILIDAD	DE LA ASPECTOS DISCRIMINATORIOS Y LA EQUIDAD SOCIAL					TOTAL
	Sistema 1	Sistema 2	Sistema 3	Sistema 4	Sistema 5	
muy negativamente	1.60	1.60	1.60	1.60	1.60	8
Bueno	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	30
Muy bueno	42.00	42.00	42.00	42.00	42.00	210
Excelentemente	22.40	22.40	22.40	22.40	22.40	112
TOTAL	72	72	72	72	72	360

#### 4 Valor crítico de la estadística de prueba

Primero determinamos el valor crítico del estadístico  $\chi^2$ . En la tabla de distribución de Chi-cuadrada para la prueba de una sola cola con:

$$\alpha = 5\% \text{ y Grados de libertad} = (5 - 1)(4 - 1) = 12$$



## 5 Valor de la estadística de prueba

### Valores Chi-cuadrado

RENTABILIDAD	DE LA ASPECTOS DISCRIMINATORIOS Y LA EQUIDAD SOCIAL					TOTAL
	Sistema 1	Sistema 2	Sistema 3	Sistema 4	Sistema 5	
muy negativamente	0.22500	1.60000	12.10000	0.22500	1.60000	15.75000
Bueno	0.66667	2.66667	0.66667	0.16667	1.50000	5.66667
Muy bueno	0.21429	0.09524	0.00000	0.59524	0.00000	0.90476
Excelentemente	1.40000	0.00714	1.82857	0.51607	0.94464	4.69643
TOTAL	2.50595	4.36905	14.59524	1.50298	4.04464	27.01786

$$\chi^2_{\text{calculado}} = 27,02$$

## 6. Toma de decisión

Como el valor de la estadística de prueba  $\chi^2_{\text{calculado}}$  está en la región de rechazo, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Es decir la prueba es significativa.

De esta manera la hipótesis:

“A TRAVÉS DE LOS ASPECTOS DISCRIMINATORIOS DE LA DISCRIMINACION, SE INCREMENTARÁ LA EQUIDAD SOCIAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL JUSTO”.

Queda confirmado como verdadera

### FINALMENTE:

Al haberse confirmado las hipótesis secundarias queda confirmada la hipótesis principal:

“LA DISCRIMINACION ATRASA EL DESARROLLO SOCIAL JUSTO DE LA SOCIEDAD PERUANA”.

## DISCUSION

### 5.1. CONCLUSIONES

#### a) Conclusión general

Las corrientes de la discriminación se han convertido en un factor importante en el atraso en el desarrollo justo de la sociedad y la economía peruana generando desventajas competitivas en las instituciones del estado.

#### b) Conclusiones específicas

Las normas discriminatorias hace imposible la igualdad para el desarrollo social.

A través de los aspectos discriminatorios de la discriminación, se incrementará la equidad social para el desarrollo social justo.

### 5.2. RECOMENDACIONES

#### a) Recomendación general

Se recomienda que las instituciones públicas utilicen corrientes anti discriminatorias. La implementación de las corrientes anti discriminatorias debe ser gradual. Las ventajas cualitativas y cuantitativas se verán los meses siguientes.

#### b) Recomendaciones específicas

1. Dado que la sociedad es dinámica en el tiempo, se recomienda que las normas sean las más adecuada para la sociedad peruana y que estos acepten posibles modificaciones. Se recomienda que las instituciones del estado implementen oficinas y sistemas, dedicadas a eliminar todo tipo de discriminación. Estos sistemas deben ser seguros y confiables.

3. Se recomienda que las instituciones permitan hacer consultas sobre casos de discriminación y estas estén conectados con la Defensoría del Pueblo para que en última instancia resuelva los casos más graves.

## REFERENCIALES

1. BARDALES MENDOZA, Enrique. "Discriminación por sexo y aplicación del derecho en la publicidad mercantil". En: ***Discriminación sexual y aplicación de la ley***. Volumen III. Lima: Defensoría del Pueblo. 2000, p. 140.
2. BILBAU UBILLÚS, Juan María y REY MARTÍNEZ, Fernando. "El principio constitucional de igualdad en la jurisprudencia española". En: ***El principio constitucional de igualdad. Lecturas de introducción***. México: Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2003, p. 111.
3. COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS. Observación General N° 18, Comentarios generales adoptados por el Comité de Derechos Humanos, No discriminación, 37° período de sesiones, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 at 168 (1989), Párr. 7.
4. DEFENSORIA DEL PUEBLO. Actuación del Estado frente a la discriminación. Casos conocidos por la Defensoría del Pueblo. Serie Informes de Adjuntía - Informe N° 005-2009-DP/ADHPD.
5. DEFENSORIA DEL PUEBLO. La discriminación en el Perú. Problemática, normatividad y tareas pendientes. Defensoría del Pueblo. Serie Documentos Defensoriales-Documento N° 2.
6. EGUIGUREN PRAELI, Francisco. "Principio de igualdad y derecho a la no discriminación". En ***Ius et Veritas***, N° 15, Lima, noviembre de 1997, p. 73.
7. GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter y SOSA SACIO, Juan Manuel. "Igualdad ante la ley". En ***La Constitución comentada. Análisis artículo por artículo***. Tomo I. Primera Edición. Lima: diciembre del 2006, p. 47.
8. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Sentencia del 12 de octubre del 2004 recaída en el Expediente N° 3533-2003-AA/TC (Caso Vidal Ccanto y otros), F. J. 4.4. Véase también las Sentencias recaídas en los Expedientes N° 0261-2003-AA/TC (Caso Cámara Peruana de Construcción), N° 010-2002-AI/TC (Demanda de inconstitucionalidad contra los Decretos Leyes N° 25475, 25659, 25708 y 25880, así como sus normas complementarias y conexas), y N° 0001-2003-AI/TC y 0003-2003-AI/TC (Demandas de inconstitucionalidad contra el segundo y el cuarto párrafo del artículo 7° y el artículo 13° de la Ley N° 27755).
9. TOURAINE, Alain. ***¿Qué es la democracia?*** Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 1995, p. 24.

## APENDICE

### II. CASOS POR PRESUNTA DISCRIMINACIÓN REGISTRADOS POR LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO Y ACTUACIONES REALIZADAS

En el período 2007-2008, la Defensoría del Pueblo conoció 149 quejas por presuntos actos de discriminación, las mismas que estuvieron basadas en motivos como el VIH/Sida, el sexo, la discapacidad, la raza o identidad étnica, el origen o procedencia, la indumentaria, la edad, la religión, la orientación sexual y la apariencia física, entre otros. Se ha podido advertir que, en la mayoría de los casos, las autoridades o funcionarios públicos, acogiendo las recomendaciones de la Defensoría del Pueblo, buscaron revertir el trato discriminatorio en agravio de una persona, corrigiendo de inmediato la actuación indebida. Empero, su labor no conllevó a la sanción de dichas conductas.

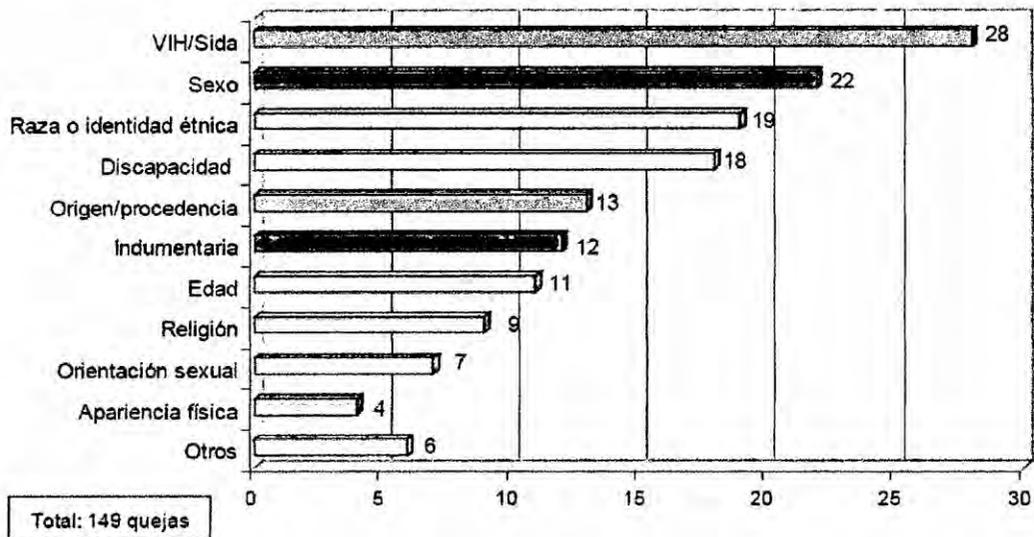
Las sanciones son mecanismos que buscan evitar nuevos actos discriminatorios. En esta medida, es obligación del Estado y sus autoridades investigar los actos

discriminatorios y, de ser el caso, imponer las sanciones previstas por el ordenamiento jurídico. Un Estado que se precie de ser democrático y de derecho no puede tolerar conductas de esta naturaleza por ser contrarias a los derechos fundamentales de las personas. Conviene señalar que si bien el número de quejas se ha incrementado con relación a otros años,<sup>19</sup> este número no 19 Véase: Documento de Trabajo N° 2: *“La Discriminación en el Perú. Problemática, normatividad y tareas pendientes”*. Ob. Cit. p. 93 y ss.

reflejaría la magnitud del problema de la discriminación y la exclusión. La falta de denuncia demuestra la complejidad para abordar este tema pues estos actos se perciben como una práctica *“natural”* y *“normal”*. Igualmente, es de señalar el temor, vergüenza o desconocimiento por parte de las víctimas para denunciar los actos discriminatorios. A continuación se hará un análisis sobre las quejas recibidas a nivel nacional y las actuaciones defensoriales realizadas. Cabe señalar que para la clasificación de los casos que se presentan, se ha tomado en consideración los motivos de discriminación señalados por las normas nacionales e internacionales, así como la cláusula abierta *“cualquier otra índole”* establecida por la Constitución para incorporar variables como el VIH/Sida o la indumentaria.

Igualmente es de señalar que algunos casos encierran más de un motivo, habiendo sido clasificados en función de aquél que se consideró como el principal.

**Gráfico N° 1**  
**Casos de presunta discriminación según motivos prohibidos**  
**(2007-2008)**



**Fuente:** Defensoría del Pueblo

**Elaboración:** Defensoría del Pueblo

### **2.1. Discriminación por VIH/Sida**

Entre los años 2007 y 2008, la Defensoría del Pueblo ha recibido 28 quejas de presunta discriminación en agravio de personas viviendo con el virus de inmunodeficiencia humana o con el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (VIH/Sida), 20 las mismas que estuvieron referidas, principalmente, a la negativa, malos tratos y condicionamientos indebidos en la atención por parte del personal de los establecimientos de salud.

Conviene señalar que en estos casos las autoridades acogieron las recomendaciones para subsanar el deficiente servicio prestado, sin embargo, en ninguno de ellos se impuso sanciones administrativas a los funcionarios o servidores que cometieron el acto discriminatorio.

A manera de ejemplo, se tiene que el 4 de enero del 2008, la ciudadana T.S.C.,<sup>21</sup> gestante con VIH, ingresó al Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo (Lambayeque), a fin de que se le practique una cesárea. Sin embargo, dada su condición de paciente con VIH, los médicos se negaron a intervenirla aduciendo que no contaban con ropa quirúrgica, la misma que, pese a ser obligatoria como medida de bioseguridad en todos los casos de atención de partos por cesárea, sólo estaba siendo exigida a gestantes con VIH, a quienes además le trasladaban el costo de dicha indumentaria. 20 Según las definiciones adoptadas por el Programa de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) es un microorganismo que ataca al sistema de defensa del organismo, haciendo que éste sea vulnerable a una serie de infecciones y cánceres, algunas de las cuales ponen

en peligro la vida; mientras que el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (Sida) es la etapa más avanzada del proceso que empieza con la infección por el VIH.

21 Expediente N° 91-2008/DP-LAMB.

Esta irregular actuación configura un acto de discriminación debido a la existencia de un trato diferenciado por ser portadora del VIH que vulneró su derecho a la salud. En atención a ello, la Defensoría del Pueblo se entrevistó con el médico ginecólogo y se le exhortó a cumplir con prestar el servicio de salud a la paciente T.S.C. Además, se sostuvo una entrevista con el Director Regional de Salud de Lambayeque, a quien se le informó la actuación indebida del personal médico, y se le recordó que no se puede condicionar la atención de las personas que viven

con VIH/Sida, a determinados requerimientos médicos.

Acogiéndose la recomendación, la mencionada ciudadana fue intervenida quirúrgicamente. De igual forma, la Dirección Regional de Salud de Lambayeque remitió un memorando al Director del Hospital Regional Docente Las Mercedes, solicitándole que prohíba cualquier práctica discriminatoria contra pacientes con VIH/Sida y se aplique correctamente el protocolo de atención para la prevención de la transmisión vertical en pacientes en dicha situación.

En otro caso, el 19 de marzo del 2008, se conoció el caso de la señora M.C.P.,<sup>22</sup> paciente con VIH, quien había sido internada en el Hospital Santa Rosa, en Piura, donde aseguraron que se le practicaría una cesárea. Sin embargo, en horas de la noche y cuando se encontraba en pleno trabajo de parto, los médicos de dicho nosocomio decidieron referirla al Hospital Regional Cayetano Heredia en el marco de un convenio entre el MINSA y EsSalud. Según la queja presentada, el traslado de la citada ciudadana se efectuó sin la menor consideración de su estado, toda

22 Expediente N° 1133-08/DP-PIURA.

vez que no se le prestó ayuda para subir a la ambulancia, dando a luz a su llegada a este centro hospitalario, donde el personal de salud se limitó en atender el parto porque la cabeza de la niña se asomaba.

Adicionalmente, la señora M.C.P., pese a estar afiliada al Seguro Integral de Salud (SIS), debió firmar un pagaré por indicación del personal de la Oficina de Admisión del Hospital Cayetano Heredia, quienes le indicaron que su traslado fue indebido toda vez que el Hospital Santa Rosa estaba en condiciones de atender el parto.

Este es un caso de discriminación, pues no existía razón alguna para el traslado de la ciudadana a otro hospital.

Más aún, los malos tratos a los que fue sometida la paciente se habrían debido exclusivamente a su condición de persona con VIH.

En atención a ello, la Defensoría del Pueblo recomendó a las autoridades de salud adoptar las medidas pertinentes para evitar casos similares. Asimismo, se exhortó al Director Regional de Salud de Piura que la deuda contraída por la ciudadana no le sea exigida debido a que el traslado no fue solicitado por la citada persona y, además, fue irregular.

En atención a la recomendación efectuada, se logró que las atenciones brindadas a esta ciudadana y a su recién nacida, sean asumidas por el SIS.

De otro lado, cabe señalar que existe un grupo de quejas referidas a restricciones para que niños y niñas con VIH puedan continuar sus estudios en centros o instituciones educativas así como maltratos en la atención por parte de funcionarios de la administración pública.

El 16 de abril del 2008, la ciudadana C.G.S.23 presentó una queja contra la Institución Educativa Particular El Amauta, señalando que el 11 de abril, su hijo, quien es portador del virus del VIH, fue impedido de ingresar a la citada institución

educativa pese a encontrarse matriculado y, a los tres días, le devolvieron sus útiles escolares. Estos hechos habrían ocurrido –según le informaron las autoridades del centro educativo–, porque los padres de familia se enteraron de que se trataba de un niño con VIH y amenazaron con retirar a sus hijos si se permitía que el referido menor continuara estudiando.

La Defensoría del Pueblo acudió a la Institución Educativa Particular El Amauta, recomendando a su promotora adoptar las medidas correctivas pertinentes para garantizar el derecho a la educación del niño, así como sensibilizar e informar al personal sobre el virus de inmunodeficiencia humana (VIH), sus formas de transmisión y el trato adecuado que merecen las personas que viven con el VIH/

Sida. De igual modo, se comunicaron los hechos a la Unidad de Gestión Educativa -UGEL N° 5, la cual dispuso el inicio de la investigación pertinente, que luego fue archivada.

Por otro lado, el 22 de enero del 2008, se recibió el pedido de intervención del Presidente de la Red de Organizaciones de Personas Viviendo con VIH/Sida de Chimbote.<sup>24</sup> El recurrente señaló haber solicitado el apoyo de la Beneficencia Pública de Chimbote, para la cesión de un ambiente donde funcionaría la Red a su cargo. El administrador de la Beneficencia le manifestó –según refirió el recurrente–, que primero tenían que presentar un informe de riesgo. Además, les habría señalado que 23 Expediente N° 9190-2008/DP-CE. 24 Expediente N° 1381-2008/DP-CHIMB.

por ser un grupo de personas con el sistema inmunológico deprimido y en riesgo de poder contraer alguna enfermedad, era peligroso instalarlos en un espacio cerca al campo santo o a la guardería. Igualmente se les habría manifestado que ellos podrían contagiar a los niños y al personal administrativo de la Beneficencia.

El estigma relacionado con el VIH/Sida generalmente conduce a la discriminación y, por ende, a la vulneración de los derechos fundamentales de estas personas. La falta de información sobre esta enfermedad y sus formas de tratamiento, los

prejuicios que los relacionan con la homosexualidad, así como los miedos sociales, son factores que requieren ser superados para garantizar la realización plena de los derechos humanos de este colectivo de personas. Lamentablemente, estas conductas dificultan también el suministro de asistencia, apoyo, tratamiento y la mitigación del impacto. De allí la necesidad de superar estos prejuicios y trabajar por la inclusión y la equidad. Precisamente, con el ánimo de contribuir a ello, la Defensoría del Pueblo tiene una línea de actuación en la promoción y defensa de los derechos de las personas con VIH/Sida. En esta medida, en el mes de julio del 2008, se publicó el Documento Defensorial N° 3 *"La Epidemia del VIH/Sida: El Rol de la Defensoría del Pueblo"*, el mismo que expone los objetivos institucionales en la materia, los cuales están principalmente orientados a lograr que las personas con VIH/Sida accedan a servicios públicos de calidad y a mecanismos de protección de sus derechos.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> El Documento Defensorial N° 3 *"La Epidemia del VIH/Sida: El Rol de la Defensoría del Pueblo"* puede consultarse en [www.defensoria.gob.pe](http://www.defensoria.gob.pe).

## **2.2. Discriminación por sexo**

De las 149 quejas por discriminación conocidas por la Defensoría del Pueblo, 22 implicaron un trato diferenciado en razón del sexo, todas ellas en agravio de mujeres. Del total de casos, 10 corresponden a casos de alumnas de las escuelas de formación de la Policía Nacional y de las Fuerzas Armadas, quienes fueron sometidas a investigaciones disciplinarias y en algunos casos expulsadas de sus centros de estudios por haber salido embarazadas. También se conocieron tres quejas de adolescentes que fueron separadas o impedidas de continuar sus estudios por la causal antes señalada. Para el Tribunal Constitucional *"la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos*

*que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres [y que] al afectar exclusivamente a la mujer, constituye, indudablemente, una discriminación por razón de sexo proscrita por el inciso 2) del Art. 2 de la Constitución Política".* <sup>26</sup>

El 3 de abril del 2007, la Defensoría del Pueblo conoció el caso de la cadete Mariana del Pilar Abad Calderón,<sup>27</sup> estudiante de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Piura, quien fue separada de su centro de

<sup>26</sup> Tribunal Constitucional. Sentencia del 6 de noviembre del 2008, recaída en el

Expediente N° 05652-2007-PA/TC. F. J. 49 y 50.  
27 Expediente N° 1597-2007/DP-PIURA.

estudios por encontrarse embarazada. Dado que en este caso el padre de la afectada presentó una demanda de amparo, la Defensoría del Pueblo presentó un informe de amicus curiae ante el Poder Judicial sustentando que la separación de una cadete por el hecho de estar embarazada constituía una medida irrazonable y discriminatoria. El 22 de febrero del 2008, la Primera Sala Especializada Civil de Piura declaró fundado el amparo y ordenó su reposición en la escuela policial, al considerar que la aplicación de una sanción disciplinaria por adquirir responsabilidades de maternidad es una forma de discriminación contra las mujeres. La mencionada Sala señaló: *“La discriminación (...) reside en el hecho de procrear un hijo y por ser las mujeres quienes llevan el embarazo resultan ser éstas las principales víctimas ante disposiciones y actuaciones de este tipo, será a ellas a quienes siempre se les afectará con la separación definitiva de la Escuela (...) empero lo mismo no sucederá con los hombres que procrean un hijo, por el simple hecho que en ellos no siempre se evidencia dicha situación pues es necesaria una investigación y no por su sola apariencia o estado físico como en el caso de las mujeres”*.<sup>28</sup>

Cabe acotar que atendiendo al número de casos de discriminación en razón de la maternidad, la Adjuntía paralos Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad de la Defensoría del Pueblo, elaboró los Informes de Adjuntía N° 004-2008-DP/ADHPD *“Análisis del Reglamento de 28 Sentencia recaída sobre el expediente N° 007-01656-0-2001-JR-CI-2* que resuelve la demanda de amparo interpuesta en representación de la cadete Mariana del Pilar Abad Calderón.

42

*Defensoría del Pueblo*

*aptitud psicosomática para el ingreso y reingreso del personal y el Manual del régimen educativo de las escuelas de formación de la Policía Nacional”, y N° 006-2008- DP/ADHPD “Análisis de la Hoja de Estudio y Opinión elaborada por la Policía Nacional sobre las normas que regulan los procesos de admisión y el régimen educativo de las escuelas de formación”*.<sup>29</sup>

A criterio de la Defensoría del Pueblo, la separación definitiva de las escuelas de formación por contraer *“cualquier responsabilidad de paternidad o maternidad*

*antes o durante el período de formación”*, establecido en el Manual del Régimen Educativo de las Escuelas de Formación de la Policía Nacional, vulnera el principio de legalidad y de tipicidad debido a que contradice la Ley N° 28338, Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional, que no establece sanciones por paternidad o maternidad. Igualmente, la causal de separación definitiva por embarazo y maternidad constituye un supuesto de discriminación indirecta contra las mujeres.

Recientemente, estos criterios han sido recogidos por el Tribunal Constitucional en el hábeas corpus presentado a favor de Nidia Yesenia Baca Barturén,<sup>30</sup> alumna de la Escuela Técnica Superior de la Policía de Chiclayo, quien inicialmente fue internada en el Hospital Regional de la Sanidad de la Policía Nacional de Chiclayo debido a los mareos y vómitos que presentaba por estar embarazada, permaneciendo en dicho nosocomio pese a tener una evolución favorable y no existir síntoma alguno que 29 Los mencionados informes se encuentran disponibles en la página web de la Defensoría del Pueblo: [www.defensoria.gob.pe](http://www.defensoria.gob.pe).

30 Expediente N° 1343-2008/DP-LAMB.

justificara su internamiento. Adicionalmente, esta alumna fue sometida a una investigación disciplinaria por su embarazo. En su sentencia, el Tribunal Constitucional no sólo analizó la afectación a la libertad personal de la mencionada alumna, sino también se pronunció sobre la afectación del derecho a la igualdad y no discriminación, señalando que *“el embarazo de una alumna, cadete o estudiante, no es un hecho que pueda limitar o restringir su derecho a la*

*educación. Por ello, ningún manual o reglamento interno de ningún colegio, instituto, universidad o escuela pública o privada, puede ni explícita ni implícitamente, tipificar como infracción, falta o causal de mala conducta, el embarazo”*.<sup>31</sup>

Con relación a los casos de discriminación en agravio de escolares conviene mencionar la queja presentada por la ciudadana Francisca López López,<sup>32</sup> quien refirió que el Director de la Institución Educativa *“Jaén de Bracamoros”*, había informado a su menor hija que ésta no podía continuar sus estudios de cuarto grado de secundaria en el turno de la mañana, por tener un hijo, amenazándola con hacer público su caso en la televisión si ella continuaba en el mencionado turno. En atención a lo expuesto, la Defensoría del Pueblo realizó una visita a la institución quejada y sostuvo una reunión con las principales autoridades y representantes del Consejo Educativo Institucional (CONEI), lográndose

31 Tribunal Constitucional. Sentencia del 11 febrero del 2009, recaída en el Expediente N° 5527-2008-PHC/TC. Fundamento 22.

32 Expediente N° 308-2008/DP-JAÉN

que la dirección de la Institución Educativa *“Jaén de Bracamoros”*, asuma el compromiso de brindar el apoyo requerido a la alumna para que pueda continuar sus estudios hasta la culminación de los mismos.

Otros casos de discriminación por sexo tuvieron lugar en el ámbito laboral afectando a mujeres que habrían sido impedidas de continuar en sus centros de labores debido a su estado de gestación. De igual modo, se conocieron casos vinculados con restricciones para el acceso de mujeres a algunos puestos de trabajo por el sólo hecho de ser mujeres.

El 3 de octubre del 2007, se tomó conocimiento del caso de la ciudadana Claudia Vásquez Pandero,<sup>33</sup> trabajadora de la Municipalidad Provincial de San Martín, quien refirió encontrarse sorprendida por la forma en la que fue despedida luego de haber solicitado licencia por 15 días para la atención de su parto. Señaló que dicha licencia no fue aceptada y, por el contrario, se le notificó una resolución

en que se dejaba sin efecto su designación como Gerente de la Casa del Vecino.

En la entrevista sostenida con el Gerente de la Municipalidad Provincial de San Martín, éste corroboró que la mencionada trabajadora dejó de brindar sus servicios en la Municipalidad. No obstante, manifestó que ello obedeció a su mal estado de salud, precisando que conversaron previamente con la recurrente, pues el alcalde decidió retirarle la confianza por considerar que no podría desempeñarse de la misma manera, habiéndosele ofrecido otro cargo más sosegado que la recurrente no aceptó. 33 Expediente N° 1341-2007/DP-SM.

Sobre el particular, la Defensoría del Pueblo orientó a la recurrente acerca de los mecanismos legales existentes para exigir sus derechos.

Como lo ha expresado el Tribunal Constitucional peruano *“el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo, como también lo es la negativa a contratar a una mujer embarazada, o cuando una trabajadora percibe una remuneración inferior al de un trabajador por un mismo trabajo. Son manifestaciones de discriminación directa*

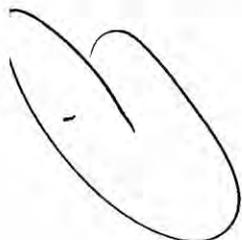
*porque excluyen la posibilidad de justificar, objetivamente, la razonabilidad y proporcionalidad de la medida (...). De ahí que el Estado haya asumido las obligaciones de prohibir a los empleadores utilizar el embarazo como criterio para la contratación o el despido (...) y de adoptar todas las medidas necesarias para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las*

*responsabilidades del trabajo, concediéndoles prestaciones como la licencia de maternidad remunerada, subsidios para el cuidado de los hijos y una protección especial de la salud durante el embarazo”.*<sup>34</sup>

### **2.3. Discriminación por raza o identidad étnica**

La Defensoría del Pueblo ha recibido 19 quejas de discriminación por raza o identidad étnica, las mismas que hacen referencia a insultos y maltratos en las instituciones educativas, en el ámbito laboral y en algunas dependencias públicas o establecimientos privados, debido al color de la piel, el idioma, las costumbres, entre otros. En algunos 34 Tribunal Constitucional. Sentencia del 6 de noviembre del 2008, recaída en el Expediente N° 05652-2007-PA/TC. F. J. 52 y 54.

de esos casos se usaron con frecuencia adjetivos como *“serrano”, “ignorante”, “analfabeto”, “indio”* o *“negro”* que a su vez, conllevaron a la negación o



desconocimiento de un derecho o el acceso a un servicio de calidad. La discriminación racial y étnica están estrechamente vinculadas, pues la primera discrimina a las personas atribuyéndoles una inferioridad basada simplemente en

su propia naturaleza biológica; mientras que la segunda se funda en la desvalorización de los hábitos, costumbres, cultura, idioma y creencias de grupos sociales distintos. Así, los campesinos o nativos, no sólo son discriminados por sus características raciales, sino también por sus manifestaciones culturales.

El 9 de mayo del 2007, se recibió la queja de la ciudadana María del Rosario Nieto Degregori<sup>35</sup> quien señaló que un profesor de la Institución Educativa Lino Quintanilla de la comunidad de Tancayllo, distrito de Uranmarca, provincia de Chincheros, Apurímac, venía maltratando psicológicamente a los alumnos en razón de su raza, llegando al extremo de calificarlos despectivamente como “indios”, “brutos”, “cochinos”, “analfabetos”, entre otros; afectando con ello su derecho a la continuidad educativa. La Defensoría del Pueblo puso los hechos en conocimiento del Director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Chincheros, solicitándole adoptar las medidas correctivas pertinentes. Acogiendo dicha recomendación, se nos informó que el profesor quejado se comprometió

a cambiar de actitud. Sin embargo, no se realizó ningún proceso disciplinario contra el docente que determine la aplicación de una sanción por estos hechos. 35 Expediente N° 832-2007/DP-APUR.

Por otro lado, el 2 de junio del 2008, las ciudadanas María Vianey Gibaja Mejía y Marleny Lozana Vargas<sup>36</sup> pusieron en conocimiento de la Defensoría del Pueblo, los actos de presunta discriminación de los cuales habrían sido víctimas mientras trabajaban como empleadas del hogar. Las recurrentes señalaron que su empleadora en forma permanente las trataba de “guanacas”, “incapaces”, “cholas”, negándoles asimismo algunos derechos. Este caso actualmente viene siendo investigado por el delito de discriminación ante el Quinto Juzgado Penal del Cusco (Expediente N° 2284-2008).<sup>37</sup>

Respecto a los actos de discriminación en las dependencias públicas y privadas debido a la raza, el idioma o las costumbres, cabe mencionar la queja presentada por el señor David Álvarez Chuchullo,<sup>38</sup> quien refirió que los pobladores de Espinar venían siendo objeto de constantes actos discriminatorios e inadecuada atención por parte de una servidora de la Oficina Registral de Sicuani (Cusco), quien los hacía esperar innecesariamente para atenderlos después de las personas procedentes de la zona urbana y además les rociaba ambientador en sus cuerpos.

Dado que la conducta de la citada funcionaria constituía un evidente acto de discriminación por raza e identidad étnica, la Defensoría del Pueblo recomendó al Jefe de la Oficina Registral del Cusco adoptar las medidas correctivas con relación a los hechos materia de queja. Se nos informó que la mencionada servidora pública tenía una queja similar 36 Expediente N° 1132-2008/DP-CUS.

37 Dicho órgano jurisdiccional emitió el Auto de Apertura de Instrucción el 16 de octubre del 2008. 38 Expediente N° 1615-2007/DP-CUS. 48

*Defensoría del Pueblo*

presentada por el Decano del Colegio de Abogados del Cusco - Filial Espinar, que venía siendo investigada por el Órgano de Control Institucional de la Zona Registral N° 10. La referida investigación concluyó con el Informe N° 028-2007-OCI/Z.R.N°X, donde se determinó que dicha trabajadora no brindaba una buena atención ni un correcto trato a los usuarios del servicio registral, proponiendo su traslado a otra oficina. Cabe mencionar que en este caso, la citada funcionaria no fue sancionada administrativamente pese a su reiterada conducta discriminatoria en agravio de los pobladores del área rural. En otro caso, con fecha 9 de junio del 2008, se recibió la queja de la ciudadana Regina Cabezas de Oré,<sup>39</sup> quien señaló haber acudido a la Comisaría de Ayacucho para denunciar el secuestro de su hijo, no siendo atendida en dicha comisaría, y por el contrario, sin motivo alguno, se

le derivó a la Comisaría de La Mujer. En esta dependencia policial tampoco fue atendida y nuevamente se le indicó que retorne a la Comisaría de Ayacucho, donde finalmente no le recibieron su denuncia. La recurrente señaló que tales actos de maltrato se habrían presentado debido a su condición humilde y por ser una persona quechua hablante. La Defensoría del Pueblo, al verificar la conducta de los efectivos policiales quejados, les recordó el derecho de todas las personas a ser tratadas con igualdad y a no ser víctimas de actos discriminatorios. Igualmente, les recomendó recibir la denuncia de la ciudadana para garantizar su

derecho de acceso a la justicia. Esta recomendación fue acogida por los miembros policiales. 39 Expediente N° 1772-2008/DP-CUS.

La Constitución Política reconoce el carácter multiétnico y pluricultural de la sociedad peruana. Pese a ello, un amplio sector de la población se encuentra en una situación de exclusión y marginación debido a su raza, apariencia física o pertenencia a un grupo étnico distinto al occidental. Las comunidades indígenas en el Perú deben enfrentar frecuentes obstáculos en los distintos estamentos del Estado debido a la indiferencia y escasa sensibilidad persistentes en nuestra sociedad, perpetuándose de esta manera los factores de exclusión. Otros graves problemas son la pobreza, el analfabetismo, las condiciones laborales diferenciadas, la insuficiente oferta de educación intercultural bilingüe y la carencia de mecanismos idóneos de participación y consulta. Los mapas de la pobreza señalan que ésta se concentra en los centros poblados y distritos en donde existen porcentajes más elevados de población indígena, nativa y campesina.

Igualmente, los resultados censales del año 2007, revelan que la población que aprendió en su niñez una lengua nativa, presenta las mayores tasas de analfabetismo, y que las oportunidades educativas están más al alcance de la



población que aprendió en su niñez el castellano respecto de aquellas que aprendieron una lengua nativa.<sup>40</sup> Lamentablemente, el problema de la discriminación suele no ser abordado en la mayor parte de las escuelas contraviniendo lo señalado por la Ley General de Educación, Ley N° 28044 que en su artículo 8° reconoce la 40 Así mientras el 4.7% de quienes aprendieron el castellano no tienen nivel educativo alguno, el porcentaje se incrementa hasta el 26,6% en quienes tienen como lengua materna el Asháninka, el 21% en quienes aprendieron Quechua, el 14,3% en quienes aprendieron Aymara y el 19,6% en los que tienen otra lengua nativa.

interculturalidad, asumiendo como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje del otro, el sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.

La construcción de un país moderno requiere personas que sean ciudadanas y ciudadanos, y esto sólo es posible cuando nos reconocemos como iguales en la diversidad que nos es inherente como seres humanos. Nuestra diversidad racial,

social, cultural, étnica, lingüística y religiosa no debe —en ningún caso— ser entendida como signo de debilidad. Por el contrario, debe ser la mayor de nuestras fortalezas para construir un país cohesionado e integrado, con personas

que se reconocen como ciudadanos, libres e iguales en derechos, deberes y responsabilidades.

#### **2.4. Discriminación por discapacidad**

La Defensoría del Pueblo ha recibido 18 quejas de presunta discriminación basadas en la discapacidad que, en su mayoría, están referidas a restricciones o limitaciones para que este colectivo de personas, en especial los niños/ as y adolescentes, puedan iniciar o continuar sus estudios. De igual modo, se recibieron quejas debido a impedimentos para el acceso a un bien o servicio de calidad así como para el desarrollo de una actividad laboral. Al respecto, cabe señalar que las personas con discapacidad afrontan una serie de problemas que no provienen de la existencia propia de su condición sino de la carencia de oportunidades y condiciones para que puedan desarrollarse en forma adecuada, debido, en gran medida, a los prejuicios existentes y a que la sociedad ha organizado su funcionamiento ignorando los requerimientos de estas personas. De este modo, este sector enfrenta constantemente una serie de barreras sociales, culturales, económicas y físicas que impiden su desarrollo personal y su inclusión social. Con fecha 22 de febrero del 2008, se recibió la queja de la ciudadana Judith del Rosario Vizcarra Casacani,<sup>41</sup> quien señaló que las autoridades de la Institución Educativa “*Coronel Bolognesi*” de Tacna le habían negado la matrícula

de su hijo, quien presenta una discapacidad física que le impide caminar, motivo por el cual utiliza silla de ruedas. El director le recomendó matricular a su hijo en otro centro educativo porque –según le indicó–, dicho colegio no tenía la infraestructura necesaria y el aula que le correspondería a su hijo se encontraba en el segundo piso del local. Atendiendo a que dicha conducta configura un acto de discriminación por discapacidad que vulnera el derecho a la educación y, además contraviene las normas sobre educación inclusiva para personas con discapacidad, la Defensoría del Pueblo se entrevistó con el director de la institución quejada, a quien se recomendó reubicar el aula asignada al primero de secundaria en el primer piso y construir una rampa cerca de la nueva aula para facilitar el desplazamiento del estudiante. Esta recomendación fue acogida plenamente permitiendo que el adolescente pueda acceder a su educación sin restricción alguna. La sociedad y sus instituciones tienen la obligación de organizarse y planificar sus acciones, teniendo en cuenta a todos los sectores de la población, en especial a las 41 Expediente N° 167-2008/DP-TACNA.

personas con discapacidad, respetando sus diferencias y atendiendo a las necesidades individuales de cada uno de sus integrantes.

