

**Documento de Trabajo**

**LA DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS  
DE SELECCIÓN DE PERSONAL<sup>1</sup>**

**por**

**Patricia Vera Rojas\***

**Oficina Internacional del Trabajo  
Ginebra**

Abril 2006

---

<sup>1</sup> Una versión preliminar de este documento fue presentado en el “Seminario sobre Políticas de Empleo con Enfoque de Género” organizado por la Comisión Intrasectorial de Igualdad de Oportunidades del MTPE y auspiciado por la OIT en abril del 2005, Lima Perú. Agradezco los aportes de Elena Ramos y Eliana Chávez en la preparación de esta versión final, así como el apoyo de Luis Alberto López en la preparación de la data.

\*Patricia Vera actualmente trabaja en el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Cuando escribió este documento trabajaba como analista laboral para la Red CIL PROEmpleo – MTPE. Correo electrónico: [vera.cp@pucep.edu.pe](mailto:vera.cp@pucep.edu.pe)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2006

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

---

92-2-318219-0 y 978-92-2-318219-9 (print)  
92-2-318220-4 y 978-92-2-318220-5 (web pdf)

*Primera edición 2006*

*Cover:*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

---

## PRÓLOGO

En Junio de 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento. La Declaración obliga a los Estados miembros a respetar, promover y cumplir los principios y derechos de sindicalización y asociación y el derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la erradicación de la discriminación respecto al empleo y la ocupación. El *Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración* es responsable del seguimiento de los esfuerzos desplegados por los países miembros en la puesta en práctica de la Declaración. Igualmente, es responsabilidad de dicho Programa la ejecución de actividades de cooperación técnica y el desarrollo de una labor de concienciación, sensibilización, investigación y difusión de los temas de su competencia. El presente Documento de Trabajo es un ejemplo de dicho tipo de actividad. Los Documentos de Trabajo son elaborados para estimular la discusión generada a partir de la mencionada Declaración, expresando los puntos de vista de sus autores y no necesariamente los de la OIT.

En Perú, uno de los principales problemas que enfrenta la población está relacionado con la disponibilidad y la calidad del empleo. El análisis de la discriminación en el mercado de trabajo cobra especial relevancia, ya que la desigualdad de oportunidades y de trato constituye una forma de exclusión que agrava el desempleo y subempleo de miembros de ciertos colectivos.

Este documento de trabajo fue elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE) en el marco de la colaboración entre dicho Ministerio, y más específicamente la Comisión Intersectorial para la Igualdad Oportunidades entre Hombres y Mujeres, y la OIT, a través de la Oficina Sub-regional para los Países Andinos con sede en Lima y el Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración basado en Ginebra. Dicha Comisión, que incluye a representantes de los departamentos y programas del Vice-Ministerio de Promoción de Empleo, fue creada en marzo del 2004. El objetivo de la misma es el de asegurar que las políticas y programas del MTPE eliminaran la discriminación y promovieran la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación independientemente del género de los trabajadores.

Este estudio analiza las vacantes que atiende la Bolsa de Trabajo del MTPE, a saber la Red CIL-PROEmpleo, en adelante denominada Red, con el objeto de verificar si las ofertas de empleo sometidas a la Red presentan requisitos arbitrarios o discriminatorios. Dichas ofertas constituyen el primer eslabón en el proceso de creación de una relación laboral, de ahí la importancia de establecer si la Red creada para, entre otros objetivos, favorecer la equidad en el mercado de trabajo peruano, cumple o no esta función.

El estudio demuestra que el mercado que atiende la Red se concentra en el sector técnico-operativo tanto en términos de los buscadores de empleo como de las vacantes disponibles. Esto implica que los usuarios de la Red tienen acceso a puestos de trabajo que se caracterizan por bajas remuneraciones. A lo anterior se añade la limitada capacitación y experiencia laboral de los buscadores de empleo que acuden a la Red.

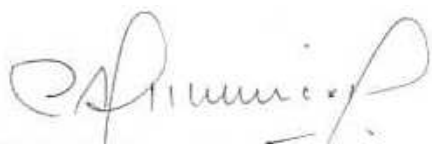
A pesar de la mejora en las últimas décadas de la condición de la mujer en el mercado de trabajo del Perú, la discriminación contra ella sigue vigente. Según este estudio las variables “edad” y “presencia” constituyen requisitos importantes para los

---

empleadores que se apoyan en la Red, independientemente de las competencias y experiencia de los buscadores de empleo. Asimismo existe una estrecha relación entre estos últimos requisitos y el sexo del buscador de empleo. En general, los empleadores tienden a ser más exigentes en el cumplimiento de tales requisitos cuando solicitan personal femenino.

Si bien los resultados del estudio reflejan el comportamiento de la demanda laboral, los indicadores utilizados por las oficinas de la Red para evaluar el desempeño de las mismas, contribuyen a la persistencia de prácticas discriminatorias también por parte de los propios operadores de la Red. Resulta fundamental, por consiguiente, rediseñar los referidos indicadores con miras a reforzar el mandato de la Red en lo que hace a la promoción de la equidad en el mercado laboral del país.

Esperamos que el presente documento contribuya a estimular un debate, así como estudios adicionales, sobre un tema tan importante y aún poco explorado en América Latina.



Dr. Carlos Almeri Veramendi  
Ministro de Trabajo y  
Promoción del Empleo



Ricardo Hernández Pulido  
Director de la Oficina Sub Regional  
de la OIT para los Países Andinos



Zafar Shaheed  
Director  
Programa Infocus para la Promoción de la Declaración

---

## INDICE

<b>PRÓLOGO</b> .....	<b>1</b>
LISTA DE ACRÓNIMOS/ABREVIACIONES .....	4
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>1. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>6</b>
1.1 Definición y clasificación de la discriminación .....	6
1.2 Enfoques de la discriminación.....	7
1.3 Resultados de la discriminación .....	11
<b>2. MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>12</b>
<b>3. Red CIL-PROEmpleo</b> .....	<b>17</b>
3.1 Cobertura de la Red CIL-PROEmpleo .....	18
3.2 Registro de pedidos por la Red CIL-PROEmpleo.....	21
3.3 Red CIL-PROEmpleo e intermediadores laborales frente a la discriminación....	22
3.4 Perfil de la oferta potencial y efectiva de la Red CIL-PROEmpleo.....	23
3.5 Perfil de la demanda potencial y efectiva de la Red CIL-PROEmpleo.....	25
<b>4. METODOLOGÍA</b> .....	<b>28</b>
<b>5. RESULTADOS</b> .....	<b>29</b>
5. 1 Discriminación por sexo .....	30
5. 2 Discriminación por edad.....	32
5. 3 Discriminación por presencia .....	34
5. 4 Discriminación por talla, contextura y centro educativo .....	36
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>38</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>41</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>43</b>
<b>Lista de Documentos de Trabajo del Programa sobre la Promoción de la Declaración</b> .....	<b>52</b>

---

## LISTA DE ACRÓNIMOS/ABREVIACIONES

<b>BID</b>	Banco Interamericano de Desarrollo
<b>CEDAW</b>	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
<b>CILs</b>	Centros de Colocación e Información Laboral
<b>CONADIS</b>	Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad
<b>COSUDE</b>	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación
<b>ENAHO</b>	Encuesta Nacional de Hogares
<b>IDAT</b>	Instituto Superior Tecnológico
<b>MIMDES</b>	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.
<b>MTPE</b>	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>PEA</b>	Población económicamente activa
<b>SINAC</b>	Sistema Nacional de Colocaciones

---

## INTRODUCCIÓN

En general se acepta que, a pesar de que la no discriminación e igualdad de oportunidades debería existir en todos los ámbitos, éste no siempre es el caso. Existen instrumentos jurídicos que han tratado de abordar este problema en el contexto nacional e internacional.<sup>2</sup> Sin embargo, las diferencias de oportunidades, fruto de arbitrariedades y distinciones improcedentes, siguen estando presentes y se expresan en la vida cotidiana en los ámbitos familiares, educativos y laborales.

La discriminación en el mercado de trabajo resulta particular porque el empleo, además de ser un medio de generación de ingresos, es un medio de desenvolvimiento de la persona. Así, el ser excluido de las oportunidades laborales no sólo restringe la libertad de las personas para poner en práctica sus potencialidades profesionales, sino que también limita su desarrollo personal y genera un campo abierto a actividades que tienen efectos sociales negativos.

Las desigualdades en la remuneración y en el acceso a las oportunidades laborales pueden expresar diferencias en la calificación y en la capacidad productiva del trabajador, pero también pueden ser un reflejo de prejuicios en contra de determinados colectivos con un cierto color de piel o sexo, independientemente de su educación, experiencia laboral o habilidades. Si estas disparidades se deben a diferencias en la productividad, el mercado de trabajo estaría operando de forma eficiente. Si estas diferencias, al contrario, fueran producto de consideraciones basadas principalmente en características personales como la raza, el sexo, la edad, la contextura o el estado civil, el mercado de trabajo estaría discriminando y, por lo tanto, produciendo resultados sub-óptimos e ineficientes.

En las publicaciones de las ofertas de empleo en los diarios aparecen a menudo requisitos con contenido discriminatorio<sup>3</sup> que confirman la existencia de discriminación en los procesos de selección de personal. Este estudio analiza las vacantes que atiende la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la Red CIL-PROEmpleo, en adelante denominada Red, con el objeto de verificar si las ofertas de empleo correspondientes presentan requisitos arbitrarios o discriminatorios. Dichas ofertas constituyen el primer eslabón en el proceso de creación de una relación laboral, de ahí la importancia de establecer si la Red que fue creada para, entre otros objetivos, favorecer la equidad en el mercado de trabajo<sup>4</sup>, cumple o no esta función.

Los objetivos de este estudio son: (1) dar a conocer las variables discriminatorias que intervienen en los procesos de selección de personal de parte de las empresas que solicitan trabajadores a la Red, y (2) servir de diagnóstico para la elaboración de políticas públicas al respecto.

Las dos primeras secciones de este documento abordan el marco teórico de la discriminación y la normativa nacional e internacional vigente que la prohíbe. La tercera sección presenta la Red, mientras que la cuarta y quinta sección presentan la

---

<sup>2</sup> Carta de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, pactos internacionales de derechos humanos, convenciones internacionales, resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados.

<sup>3</sup> L. Vinatea: "La discriminación de género en la aplicación de la legislación laboral" en *Discriminación sexual y aplicación de la ley. Defensoría del Pueblo*, 2000, vol. II.

<sup>4</sup> L. Vinatea: op. cit., pág. 103.

---

metodología y los resultados de este estudio. Finalmente la sexta sección expone las conclusiones y recomendaciones de este análisis.

## 1. MARCO TEÓRICO

### 1.1 Definición y clasificación de la discriminación

La discriminación en los procesos de selección de personal se presenta cuando existe una diferenciación de trato a las personas por razón de su raza, color de su piel o sexo, entre otros motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate.

Según se manifieste, existen dos tipos de discriminación, (1) directa e (2) indirecta. La discriminación es directa cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características tales como la opinión política,<sup>5</sup> el estado civil o el sexo. Este tipo de discriminación se basa en prejuicios y estereotipos que atribuyen ciertas aptitudes o la falta de éstas a determinadas personas, en función de su pertenencia a un cierto colectivo racial, sexual, religioso u otro, independientemente de sus calificaciones y experiencia laboral.

Los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluye o se desalienta abiertamente a los aspirantes casados o mayores de cierta edad, o de determinado color de piel, o sexo, constituyen un ejemplo de discriminación directa.

Por otro lado, la discriminación es indirecta cuando existen disposiciones y prácticas aparentemente imparciales que perjudican de manera desproporcionada a integrantes de un colectivo determinado. Un ejemplo de este tipo de discriminación es el supeditar la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma, en particular, cuando esta competencia lingüística no es indispensable para el puesto de trabajo.<sup>6</sup>

La discriminación indirecta pone al descubierto los prejuicios inherentes a una gran variedad de instituciones, normas y prácticas prevalecientes en el lugar de trabajo que, entre otras consecuencias, generan segregación ocupacional.<sup>7</sup> Estos prejuicios están muy ligados a los patrones culturales que asignan roles a cada género basados en construcciones patriarcales. Así, según las teorías feministas y los análisis de género, la posición desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo se debe al patriarcado, a la posición subordinada de las mujeres en la sociedad y a las responsabilidades desiguales que asumen en relación con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.<sup>8</sup>

---

5 Como el caso en algunos países de Europa Central y Oriental en los que existe la prohibición de ocupar puestos en la administración pública impuesta a las personas que han desempeñado ciertos cargos o han trabajado en órganos de un régimen político anterior.

6 La institución educativa de procedencia como requisito para acceder a un determinado puesto de trabajo también constituye discriminación indirecta. En el caso del Perú, donde alrededor de la mitad de la población está en condiciones de pobreza, el costo de la educación representa un filtro asociado principalmente a condiciones económicas y criterios de raza que excluye a ciertos grupos y genera diferenciación entre quienes acceden a la educación en cada centro educativo. Así, la exigencia de procedencia de un determinado centro educativo excluye automáticamente a ciertos grupos generando una vez más exclusión.

7 Según Anker, de todos los trabajadores del mundo no incluidos en el sector agrícola, aproximadamente un 60 por ciento está en alguna ocupación en la que como mínimo el 80 por ciento de los trabajadores dedicados a ella son de un mismo sexo, lo que significa que la mayoría de los trabajadores del mundo se desempeña en ocupaciones consideradas básicamente "femeninas" o "masculinas". Según este estudio, la segregación ocupacional es más desventajosa para las mujeres porque éstas están empleadas en una gama de ocupaciones más restringida que la de los hombres (las ocupaciones no agrícolas en que predominan los hombres son siete veces más numerosas que aquellas en las que predominan las mujeres). Además, las ocupaciones "femeninas" son, en general, menos atractivas, con tendencia a estar peor pagadas, menos consideradas y con menores posibilidades de progresar en ellas. R. Anker: *Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world*. ILO, Geneva. 1998.

8 Los datos que aporta Anker corroboran el punto de vista feminista, según el cual los estereotipos sociales con respecto a las supuestas capacidades de las mujeres (propensión natural a prestar cuidados, mayor destreza manual) corresponden con las características de las ocupaciones típicamente "femeninas" (enfermera, niñera, costurera, mecanógrafa, cajera, etc.). De forma



---

Manifestaciones de discriminación indirecta son, por ejemplo, los locales de trabajo que están contruidos sin tomar en cuenta las exigencias de trabajadores discapacitados, así como los horarios de trabajo fijados en función de un modelo de jornada masculina que no considera las responsabilidades inherentes a la crianza de los hijos.

El concepto de discriminación indirecta es útil en la formulación de políticas públicas ya que permite comprobar que la aplicación de una misma condición, un mismo trato o una misma exigencia, a todos por igual, pueden generar resultados desiguales según cada individuo.

Los servicios públicos de intermediación laboral deben cumplir el doble objetivo de mejorar la eficiencia del mercado de trabajo (promoviendo la articulación entre oferta y demanda en el mercado laboral) y de promover la equidad en el mismo, a través de la no discriminación. De ahí la necesidad de verificar si la Bolsa de Trabajo pública contribuye o no a la reproducción de la desigualdad y a la discriminación en el mercado de trabajo.

## 1.2 Enfoques de la discriminación

La discriminación puede ser analizada desde dos enfoques: sociológico y económico. Si bien las raíces de la discriminación son diversas y complejas y van más allá de los límites de la economía, los economistas han contribuido con investigaciones empíricas y analíticas<sup>9</sup> a estudiar el problema de la discriminación. Hasta el momento son tres las teorías más aceptadas que explican el comportamiento discriminatorio.

La primera teoría sobre la discriminación es el denominado *modelo del gusto por la discriminación*.<sup>10</sup> Esta teoría concibe la discriminación como una preferencia o un gusto del empleador por el que él está dispuesto a pagar. Es decir, al empleador no le importa sacrificar la eficiencia productiva (asociada con conductas no discriminatorias en el mercado de trabajo) para satisfacer esas preferencias producto de sus prejuicios.

En el caso específico de la selección de personal, si el empleador no ejerce sus prejuicios está asumiendo un costo subjetivo denominado “coeficiente de discriminación”. Por ejemplo, si el empleador tiene prejuicios contra las mujeres, el costo de emplear a una mujer será el salario ofrecido a un trabajador hombre más el valor monetario del coeficiente de discriminación. Por lo tanto, este empleador sólo contratará mujeres si la diferencia entre el salario ofrecido a un trabajador hombre y aquél ofrecido a una trabajadora mujer corresponde por lo menos a la cuantía del coeficiente de discriminación. En cambio, aquel empresario que no discrimine contratará aleatoriamente a mujeres y a hombres a un mismo salario (en este caso el coeficiente de discriminación es igual a cero).

Esta teoría no explica por qué existe la discriminación, sino que se centra en sus consecuencias. Una de sus más importantes conclusiones es que en un mercado de trabajo competitivo la discriminación está destinada a desaparecer, ya que los empleadores que no pagan a sus trabajadores en función de su productividad terminarán siendo reemplazados por aquellos que sí lo hacen.

---

similar, las “limitaciones” atribuidas a las mujeres (tales como menor fuerza física, supuesto desinterés por supervisar a otros, etc.) las excluyen de ciertas ocupaciones (por ejemplo, trabajadores de la construcción, directivos, supervisores, etc.). Ver R. Anker: op. cit.

<sup>9</sup> G. Becker: *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press Chicago (1957).

<sup>10</sup> *ibid.*

---

Este enfoque ha sido ampliamente criticado; su predicción de que la discriminación desaparecería como resultado de las fuerzas competitivas del mercado, no se ha concretado. Así, surge la *teoría de la discriminación estadística*<sup>11</sup> que intenta explicar la persistencia de la discriminación aceptando muchos supuestos del enfoque anterior pero alcanzando diferentes conclusiones sobre el futuro de la discriminación.

Esta teoría se basa en la racionalidad de los empleadores y en la incertidumbre que éstos enfrentan acerca de la productividad de un trabajador potencial. Por un lado, los empleadores se enfrentan a un “costo de información”, ya que la información obtenida a través del CV (currículum vitae) y en la entrevista no es suficiente para determinar con precisión la productividad del postulante. Por otro lado, la racionalidad de los empleadores los lleva a minimizar este costo atribuyendo al postulante la productividad promedio de los grupos de trabajadores que tienen similares características de raza, sexo y edad. Por lo tanto, debido a que la discriminación estadística es económicamente racional, ésta persistirá en el tiempo y sólo disminuirá a medida que las características medias de los grupos converjan.

Se trata de una valoración incorrecta e injusta con respecto a muchos individuos pertenecientes al grupo: así, postulantes con menor productividad que la asociada al grupo de pertenencia se verán beneficiados, mientras que aquéllos con mayor productividad se verán perjudicados.

Algunos autores<sup>12</sup> encuentran que, en el Perú, los empleadores discriminan a potenciales trabajadores en base a sus características raciales, no porque tengan un “gusto por la discriminación”, sino porque usan la raza como un indicador de productividad, es decir, usan la discriminación estadística. Los autores señalan que las distinciones ocupacionales relacionadas con las diferencias raciales persisten en el Perú debido a la existencia de estereotipos y prejuicios raciales, reforzados por diferencias en oportunidades de acceso a activos como la educación y la capacitación y a diferencias culturales observables en los comportamientos y el lenguaje. Así, los empleadores basan sus decisiones en estas diferencias como indicadores de otras características que ellos desean observar.

El tercer enfoque es el *modelo de la concentración*.<sup>13</sup> Esta teoría explica la segregación ocupacional por género (la diferente distribución de los hombres y las mujeres entre las ocupaciones) sobre la base de la productividad de los trabajadores. Este modelo entiende a la productividad como consecuencia del esfuerzo de un grupo o equipo: si las relaciones sociales en el trabajo son desfavorables, la productividad disminuye. Los estudios que se inspiraron en dicho modelo encontraron que algunos trabajadores varones se sienten incómodos cuando trabajan al lado de mujeres, o cuando reciben órdenes de ellas. Por consiguiente los empleadores optan por colocar a hombres y mujeres en diferentes puestos de trabajo para maximizar la productividad y los beneficios.

El resultado de la segregación ocupacional es que los hombres perciben unos salarios mayores que los de las mujeres. Esto sucede porque las mujeres, al quedar excluidas de ciertos puestos de trabajo, sólo tienen acceso a un número limitado de ocupaciones.

---

<sup>11</sup> E. S. Phelps.: *The Statistical Theory of racism and Sexism*, American Economic Review, 1972, págs. 659 – 661, y D. Aigner y G. Cain: *Statistical theories of discrimination in labour markets*, Industrial and Labor Relations Review (1977), págs. 175 – 187.

<sup>12</sup> H. Ñopo; J. Saavedra; M. Torero y M. Moreno: *Gender and racial discrimination in hiring: A pseudo audit. Study for three selected occupations in Metropolitan Lima* (GRADE 2004).

<sup>13</sup> B. Bergman: *The Economic Emergence of Women*, Nueva York (Basis Books, Inc., 1986).

---

Siendo su oferta muy grande en relación con la demanda, se produce una flexión del salario de las mujeres en comparación con el de los hombres.

Algunos economistas sustentan que parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es fruto de la libre elección de las mujeres, elección que, a su vez, está relacionada con patrones culturales. Así, la segregación ocupacional es el resultado de un entorno social en el que a las mujeres jóvenes se les enseña que algunas ocupaciones “no son para ellas” y por lo tanto son dirigidas hacia puestos de trabajo “más apropiados para su género”. Ya que las mujeres tienden a interrumpir sus carreras profesionales debido a la maternidad y el cuidado de los hijos, esto se traduce en menores inversiones en su educación y formación.

De esta manera, la segregación ocupacional puede deberse a una elección de las mujeres que optan por ocupaciones (sobre todo las relacionadas con el cuidado de niños y ancianos) que requieren habilidades que no precisan ser actualizadas con la misma frecuencia requerida para otras ocupaciones (sobre todo aquellas relacionadas con las ciencias). Así, mujeres que buscan maximizar el valor presente de sus ganancias en su ciclo de vida no se dedican a ocupaciones en las que sus habilidades pueden depreciarse rápidamente durante el tiempo que se dedican al cuidado de sus hijos.

Al respecto, el MTPE<sup>14</sup> calcula el índice de diferenciación ocupacional<sup>15</sup> para Lima Metropolitana y encuentra que, si bien el índice es cercano a cero, existe una tendencia creciente en las diferencias de la distribución de la población femenina y masculina en las ocupaciones. Así, el índice muestra que las ocupaciones de “agentes técnicos de venta”, “limpiadores de oficinas”, “profesores de universidades”, “comerciantes vendedores al por menor” y “economistas planificadores” son los que han presentado una disminución en las diferencias porcentuales entre hombres y mujeres. Esto significa que la participación femenina en estas ocupaciones es creciente y rompe con la visión tradicional de que determinadas ocupaciones son exclusividad de un determinado sexo. Estos cambios pueden explicarse con el mayor acceso de las mujeres a la educación. Sin embargo, el estudio también encuentra que ocupaciones como la de “personal de protección y seguridad” y la de “secretaria”, continúan siendo dominios exclusivos de los hombres y mujeres, respectivamente.

Por otro lado, Ñopo, Moreno, Saavedra y Torero<sup>16</sup> calcularon la segregación ocupacional, usando el índice de Duncan<sup>17</sup> y utilizando información de siete grupos ocupacionales<sup>18</sup>, y encontraron que la segregación ocupacional en Perú es comparable con la existente en Latinoamérica. Así, en el caso peruano, se encuentra que el 32.65 por ciento de los trabajadores varones o mujeres deberían cambiar de ocupación hacia aquéllas donde se concentran las mujeres o varones con la finalidad de alcanzar un mercado de trabajo no segregado por sexo.

Asimismo, también analizaron la segregación por raza y encontraron que, a medida que las diferencias de los individuos en relación con sus características raciales crecen, las diferencias en sus ocupaciones también se incrementan. Estos resultados son más

---

<sup>14</sup> MTPE: *La mujer en el mercado laboral peruano*. (Marzo 2005).

<sup>15</sup> Este índice varía de cero a uno e indica que, mientras más cerca de uno, existe mayor diferencia en la distribución ocupacional entre hombres y mujeres. Contrariamente, cuando más cerca de cero, la distribución proporcional según género es bastante similar.

<sup>16</sup> H. Ñopo; J. Saavedra; M. Torero y M. Moreno. *op.cit.*

<sup>17</sup> Este índice es interpretado como el mínimo porcentaje de individuos de uno de los grupos que debería de cambiar de ocupación con el objetivo de igualar las distribuciones de individuos de ambos grupos entre las ocupaciones. Ver Y. Fluckiger y J. Silber: *The measurement of segregation in the labor force*. (Heidelberg; New York: Physica-Verlag, 1999).

<sup>18</sup> “Técnicos y profesionales”, “empleados”, “personal administrativo”, “vendedores y comerciantes”, “trabajadores sociales”, “trabajadores agrícolas” y “trabajadores no agrícolas”.

---

pronunciados para las mujeres que para los hombres. En ese sentido, es necesario que al menos 12 por ciento de mujeres o 14 por ciento de hombres que tienen intensidad indígena<sup>19</sup> “1” se movilicen a ocupaciones del grupo que tiene intensidad indígena “0”, con la finalidad de ser distribuidos entre ocupaciones en la misma proporción. Asimismo, es necesario que, al menos, 28 por ciento de mujeres o 18 por ciento de hombres que tienen intensidad indígena “6” o más hagan lo mismo. Por lo tanto, a medida que las diferencias en la intensidad de las características son mayores, es necesario que más personas salgan del grupo al que pertenecen para que no exista segregación ocupacional por raza.

Observando la distribución de la población ocupada, los autores encontraron que, a medida que los individuos reportan mayor intensidad en la dimensión de la raza blanca, la probabilidad de que estén laborando en ocupaciones altamente remuneradas se incrementa, mientras que ésta disminuye a medida que los individuos reportan mayor intensidad en la dimensión de la raza indígena.

Para medir las diferencias salariales entre dos grupos distintos, los economistas utilizan la metodología del *desglose de salarios de Oaxaca*<sup>20</sup> la cual descompone las diferencias salariales en dos partes: (1) un componente determinado por diferencias asociadas a la productividad, y (2) otro componente residual no explicado, atribuible a factores no relacionados a productividad y que representa la discriminación.

Existen diversos estudios que analizan las diferencias salariales en el mundo.<sup>21</sup> Para el caso peruano, MTPE<sup>22</sup> encuentra que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se han venido reduciendo a lo largo de la última década, especialmente a partir de 1990, como consecuencia de la eliminación de algunas ineficiencias y rigideces en el mercado laboral. Así, en el 2003, se encuentra que las mujeres ganan 10 por ciento menos que los hombres después de controlar por diversos atributos individuales.

Asimismo, siguiendo la metodología de Oaxaca, este estudio desglosa el diferencial de ingresos y encuentra que del 10 por ciento de la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, 38 por ciento se explica por diferencias en los atributos (educación, sexo, experiencia laboral, condición de migración, ocupación independiente y jefe de hogar) de hombres y mujeres, mientras que el 62 por ciento restante no lo es, y por lo tanto, sería una consecuencia de la discriminación. Cabe mencionar que estas brechas se observan para todos los grupos ocupacionales, inclusive en aquéllos donde la participación femenina es mayoritaria, y tienden a aumentar en los niveles jerárquicos más vinculados a los espacios de poder.

En cuanto a estudios que hayan tratado para el Perú las diferencias de género y raza en la selección de personal, está el realizado por Ñopo, Moreno, Saavedra y Torero<sup>23</sup>. Los autores analizan las decisiones de contratación para tres ocupaciones seleccionadas: “secretarías”, “vendedores”, “asistentes administrativos y contables” usando

---

<sup>19</sup> Los autores utilizan las variables “lengua materna”, “raza”, “religión” y “situación familiar” para construir un indicador que aproxime las características raciales. Este indicador adopta valores de 0 a 10 incrementándose conforme el individuo tiene características que se acercan más a un típico individuo de su grupo racial. Esta metodología de aproximar diferencias raciales ha sido aplicada en otros estudios (ver Ñopo, H.; Saavedra, J.; Torero, M. y Moreno, M.: *Ethnicity and Earnings in Urban Peru*. Middlebury College Economics Discussion Paper no. 04-05. 2004). Para el caso específico de Perú, se construyeron indicadores que permitan diferenciar las razas indígenas, blancas, negras y asiáticas.

<sup>20</sup> R. Oaxaca: “Male – Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, *International Economic Review* (1973); R. Oaxaca y M. Ransom: “On discrimination and the Decomposition of Wage Differentials”, *Journal of Econometrics* (1994).

<sup>21</sup> J. Gwartney y J. Long: “The relative earnings of blacks and other minorities”, *Industrial and Labor Relations Review* (1978); C. Reimers: “Labor Market Discrimination against hispanic and black men”, *Review of Economics and Statistics* (1983); L. A. Carlson y C. Swartz: “The earnings of women and ethnic minorities”, *Industrial and Labor Relations Review* (1988).

<sup>22</sup> MTPE: op. cit.

<sup>23</sup> Ver nota de pie de pág 12.

---

información de la Red. Ellos encuentran que no existen diferencias significativas en las tasas de contratación de diferentes grupos de sexo y raza.

En cuanto al enfoque sociológico para explicar la discriminación, se plantea que las ideas y los estereotipos subyacentes a la conducta discriminatoria se deben, en gran medida, a factores históricos, económicos y sociales, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país. Las mentalidades y los prejuicios, así como la tolerancia o intolerancia respecto de las prácticas discriminatorias, vienen configuradas por los valores prevalecientes en la sociedad en una época determinada.

Al respecto, Maria Elena Pipa<sup>24</sup>, al estudiar la discriminación laboral en el Perú, afirma que ésta está estrechamente ligada al carácter multicultural y al modelo social que ha prevalecido en el país desde la época de la colonia. La existencia de tres espacios geográficos diferentes (costa, sierra y selva), cada uno con sus propias culturas, etnias y razas dio pie a la construcción de una jerarquía territorial y cultural con Lima y la costa como referentes para todo el país.

Además, la migración de la población rural hacía Lima también contribuyó a marcar estas diferencias. Las ciudades de la costa, y especialmente Lima, han sufrido procesos de mestizaje que aún preservan situaciones de menosprecio y hasta de exclusión respecto de los migrantes rurales (especialmente de la sierra y de la selva).

Estos factores son los que determinan los prejuicios que la sociedad tiene con respecto a ciertos grupos minoritarios y que se expresan no sólo en el mercado de trabajo, sino también en otros ámbitos de la vida diaria. Así, el punto de partida de la discriminación, según el enfoque sociológico, son los prejuicios que originan el racismo y se traducen en discriminación y exclusión.

Cabe mencionar que si bien los enfoques económico y sociológico divergen en las razones que explican la discriminación, ambos convergen en los resultados económicos y sociales de conductas discriminatorias.

### **1.3 Resultados de la discriminación**

La discriminación restringe el acceso de las personas a recursos productivos, al mercado de trabajo y a servicios sociales de buena calidad. Esto a su vez genera mayor vulnerabilidad de las mismas, lo cual se traduce, a menudo, en incapacidad de generación de ingresos estables y capaces de atender a las necesidades básicas. Este contexto implica que el individuo enfrenta una situación de pobreza que genera a su vez exclusión y discriminación, repitiéndose el mismo proceso una y otra vez.

La discriminación disminuye las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades y para ser remunerados en función de sus méritos. Asimismo, restringe la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran y tiene como producto final la inserción de los miembros de determinados colectivos en una situación de desventaja relativa.

Así, al quedar los miembros de algunos colectivos excluidos del mercado de trabajo o aceptados únicamente en condiciones desfavorables, la discriminación y la segmentación del mercado de trabajo se convierten en poderosos mecanismos que generan y prolongan la pobreza.

---

<sup>24</sup> M. E. Pipa: *Eliminación progresiva de la discriminación laboral en el Perú* (mimeo 2004).

---

## 2. MARCO NORMATIVO

Los Convenios núm. 111 y núm. 100 de la OIT fueron los primeros instrumentos internacionales elaborados con el objetivo específico de promover la igualdad y eliminar la discriminación en el mercado de trabajo y además, figuran entre los convenios de la OIT con mayor número de ratificaciones. Ambos Convenios han sido ratificados por el Perú<sup>25</sup> y son la base normativa para desarrollar las diferentes acciones legales y prácticas en la materia que nos ocupa.

En el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) se estipula que los hombres y las mujeres tienen derecho a recibir igual remuneración por la prestación de un trabajo de igual valor.<sup>26</sup> Esto implica que la fijación de las tasas de remuneración<sup>27</sup> no debe contener ninguna discriminación referida al sexo, excluyendo las diferencias que se deriven de una evaluación objetiva del trabajo, independientemente del sexo.

Por su parte, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) establece una definición de discriminación,<sup>28</sup> relacionándola con el principio de igualdad de oportunidades y de trato y excluyendo del concepto de discriminación a toda distinción, exclusión o preferencia que tenga como fundamento las calificaciones exigidas para un empleo determinado. Adicionalmente, se reconoce la posibilidad de que los Estados establezcan políticas que otorguen beneficios especiales a determinadas personas basándose en razones “discriminatorias” siempre y cuando se trate de grupos tradicionalmente relegados que requieran de una protección especial.

Cabe mencionar que cuando este Convenio se refiere al empleo y a la ocupación, está abarcando no sólo a los empleados, sino también a otros colectivos de la fuerza de trabajo, como los trabajadores por cuenta propia, los propietarios de empresas y los trabajadores no remunerados, que sin duda, también se enfrentan a situaciones discriminatorias.

En el caso de ambos Convenios, existen observaciones efectuadas por los órganos de control de la OIT con relación a su cumplimiento y que señalan algunas falencias de la legislación y la práctica peruanas.

En efecto, las principales observaciones están vinculadas a la discriminación salarial, esto es, las trabajadoras reciben por el mismo trabajo o por trabajo de igual valor un monto menor con respecto a lo que reciben los trabajadores. Así, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que la legislación peruana es insuficiente cuando se trata de aplicar el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, en particular cuando se trata de trabajos de distinta naturaleza, e

---

<sup>25</sup> El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) fue ratificado por el Perú mediante resolución legislativa N° 17687 en 1970 y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), fue ratificado por el Perú en 1960 mediante resolución legislativa N° 13284.

<sup>26</sup> «Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor» (Convenio núm. 100 OIT, art. 2)

<sup>27</sup> «(...) remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;» (Convenio núm. 100 OIT, art.1 literal a).

<sup>28</sup> «Toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos como la raza, el color de la piel, el sexo, la religión, opiniones políticas, la ascendencia nacional, el origen social, u otros criterios designados que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación». (Convenio núm. 111 OIT, art. 1).

---

invoca al gobierno a establecer normativa que consagre expresamente el principio del Convenio OIT 100.

En el marco de la no-discriminación, la OIT cuenta con otros instrumentos relevantes que completan los relativos a la igualdad general o por razones de género. Estos son, en particular, el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)<sup>29</sup> o el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).<sup>30</sup>

Existen otros Convenios también relacionados directa o indirectamente con el tema que nos ocupa, como el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) que ofrece un marco para orientar las intervenciones normativas destinadas a eliminar la pobreza y a fomentar el desarrollo mediante políticas de empleo no discriminatorias<sup>31</sup> o el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) el cual se refiere a la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.<sup>32</sup>

Además de los convenios de la OIT antes presentados, existen otros instrumentos jurídicos internacionales que tampoco le dan cabida a la discriminación y que son esenciales marcos de referencia, a saber:

- *Consenso de México* (aprobado en la 9na Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe) en el que los gobiernos reafirmaron su decisión de incorporar la perspectiva de género, tomando en cuenta la diversidad étnico-racial y generacional en la elaboración, ejecución y evaluación de las políticas públicas.
- *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (aprobado por el Perú con Decreto Ley N° 22128 en 1978) en el que los Estados se comprometieron a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos así como la prohibición de toda discriminación por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
- *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (aprobado por el Perú con Decreto Ley N° 22129 en 1978) en el que todos los Estados se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales mencionados en el Pacto, como son el derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias, a la seguridad social, a la salud, a la educación y a la cultura.

---

<sup>29</sup> Que en su artículo 2 establece que los países deben adoptar medidas: « (...) a) que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población; b) que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones; c) que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida» (Convenio núm. 169 OIT, art. 2).

<sup>30</sup> Que en su artículo 4 señala que «Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos» (Convenio núm. 159 OIT, art. 4).

<sup>31</sup> «La política indicada deberá tender a garantizar:...c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.» (Convenio núm. 122, art. 1, 2.c.)

<sup>32</sup> «Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales» (Convenio núm. 156, art. 3, 1.).

- 
- *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW), (aprobado por el Perú con Resolución Legislativa N° 23432 en 1982) en la que se establece que los Estados tomen las medidas legislativas y administrativas para prevenir, investigar y castigar la discriminación hacia las mujeres.
  - *Conferencia Mundial de Derechos Humanos*, realizada en Viena de 1993 donde se hace explícito por primera vez que los derechos de las mujeres son derechos humanos.
  - *Programa de Acción Regional sobre Mujer de América Latina y el Caribe* (CEPAL, 1994) la cual plantea la necesidad de crear y fortalecer mecanismos de cumplimiento de las convenciones internacionales a fin de que los gobiernos asuman la responsabilidad de desarrollar acciones que garanticen el adelanto de las mujeres e inste a los gobiernos a institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en los más altos niveles de la planificación.
  - *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer* (Beijing, 1995) la cual reitera la necesidad de crear mecanismos nacionales para la integración de la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos de Estado, en la legislación, y en las estrategias de intervención, con la participación de la sociedad civil y la cooperación internacional.
  - *Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (2001) el cual constituye un instrumento legal que permite a las mujeres denunciar en forma individual o colectiva violaciones a sus derechos contenidos en la CEDAW.

En cuanto a la normativa nacional relativa al tema, es necesario, en primer lugar, mencionar la Constitución Política del Perú de 1993 en donde se reconoce que el derecho a la igualdad de oportunidades es un derecho de todas las personas. En efecto, el numeral 2) del artículo 2° de la Constitución contempla la igualdad ante la ley, prohibiendo la discriminación cuando ésta tenga como fundamento el origen, raza, el sexo, el idioma, la religión, la opinión, la condición económica o motivos de cualquier otra índole. Como vemos, si bien no se señala expresamente el color y la ascendencia, sí se incluyen otros motivos no contemplados en el Convenio núm. 111 como son el idioma, dejándose en claro que esta lista es abierta comprendiendo así cualquier otro motivo de discriminación. Esta norma, si bien es de alcance general, es de aplicación a la relación laboral en el artículo 23° de la Constitución.<sup>33</sup> De manera específica, el numeral 1) del artículo 26° establece que en la relación laboral debe respetarse el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Por tanto, en el ámbito constitucional se encuentra reconocida la igualdad de trato y de oportunidades en la relación laboral, protegiéndose de manera especial a la madre, al menor y al discapacitado (artículo 23).

---

<sup>33</sup> Dicho artículo establece que «Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador», con lo que este derecho se convierte en un derecho laboral inespecífico.



---

Respecto a la igualdad de remuneraciones, la Constitución de 1993 no se pronuncia expresamente al respecto, como sí lo hizo la Constitución anterior.<sup>34</sup> Cabe resaltar que el artículo 19° contempla el reconocimiento y protección de la pluralidad étnica.

En el caso de normas de rango legal ordinario, no existe una matriz que regule uniformemente el tema de la discriminación, más bien el tema es abordado por la legislación de manera dispersa.

Así, existen normas de carácter general que en su mayoría han sido reglamentadas: Ley N° 27270, que incorpora al Código Penal disposiciones que prohíben la discriminación en materia laboral, la Ley 26772 que prohíbe la exigencia de requisitos que anulen o alteren la igualdad de trato en el acceso al empleo; y normas que regulan determinados sectores: Ley General de la Persona con Discapacidad, protección contra el despido discriminatorio de trabajadores con VIH/SIDA/ETS (Ley N° 26626) así como otras que protegen a la mujer trabajadora.

Asimismo, el Acuerdo Nacional<sup>35</sup> y el Plan de Igualdad de Oportunidades<sup>36</sup> constituyen instrumentos destinados a erradicar toda forma de discriminación existente en el mercado con el objetivo de promover la equidad social.

En efecto, en febrero de 2000, mediante Decreto Supremo N° 001-2000-PROMUDEH, se aprobó y puso en vigencia el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el período 2000-2005.

Este Plan tiene como objetivo general *«Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres y propiciar su participación plena en el desarrollo y en los beneficios que ello conlleve, a lo largo de su ciclo de vida»*. De ahí que incluya distintos objetivos específicos en materia de educación, salud, violencia, participación social y política, comunicación y empleo.

Con relación al empleo el Plan cuenta con cuatro objetivos estratégicos: i) promoción de derechos, ii) promoción para el acceso al empleo iii) creación de conciencia en los agentes laborales, y iv) reparto equitativo de la responsabilidad familiar. Con estos objetivos se pretende conseguir los siguientes resultados al finalizar la ejecución del Plan:

- Determinar el aporte de la mujer a la economía a través de informes anuales al respecto;
- mejorar la condición de vida de la mujer en extrema pobreza en un 20 por ciento.
- eliminar cláusulas discriminatorias de la negociación colectiva por concientización del 50 por ciento de empleadores y trabajadores;
- sensibilizar a la población en un 25 por ciento.

Estas metas pretenden ser cumplidas a través de la ejecución de las acciones descritas en el Plan las cuales significarán un trabajo conjunto del MIMDES, del Ministerio del ramo, a saber, el MTPE y de la sociedad civil.

---

<sup>34</sup> En efecto en la Constitución Peruana de 1979 se establecía en el artículo 43° segundo párrafo que *«El trabajador, varón o mujer, tienen derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleado.»*

<sup>35</sup> Suscrito en el 2002 es fruto del diálogo y la concertación del gobierno peruano con los partidos políticos y sociedad civil. Específicamente, la décimo política "Equidad y Justicia" y décimo primera política "Promoción de la Igualdad de oportunidades sin discriminación" apuntan directamente a promover la igualdad de oportunidades y de trato.

<sup>36</sup> Su objetivo es lograr relaciones equitativas entre mujeres y varones y asegurar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades, reconociéndoles a todas y a todos su derecho inalienable a una vida digna y a una ciudadanía plena.

---

Asimismo, mediante DS N° 009-2005-MINDES se aprobó el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Varones 2006-2010 el cual surgió para tomar en cuenta los nuevos procesos de reestructuración del Estado, como son la Regionalización, la Descentralización, etc., incorporando enfoques de derechos humanos y la equidad de género generacional e intercultural. Este nuevo Plan está dirigido al Estado y a la sociedad civil concretizando los compromisos internacionales adoptados por el Estado.

En lo que se refiere a trabajadores discapacitados, el Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) está encargado de la elaboración de Proyectos de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad. En este sentido, esta institución ha elaborado un Plan Nacional de Acción para la Personas con Discapacidad (2003 – 2007).

Al interior del MTPE, se ha constituido la Comisión de Igualdad de Oportunidades la cual está trabajando una propuesta a ser implementada en el Ministerio para el año 2005. En esta medida la OIT viene realizando una consultoría orientada a proponer acciones de transversalización del tema de género en los diversos programas de empleo que desarrolla el Ministerio.

En los lineamientos aprobados por Decreto Supremo N° 010-2000-PROMUDEH se establecía que los salarios de este sector de la población (mujeres mayores) eran bastante bajos. Asimismo se señalaba que no sólo debía incluirse a adultos ocupados sino también a los que estuvieran desempleados y enfrentaran dificultades en conseguir un nuevo empleo, dado que en la mayoría de los casos no tenían acceso a prestaciones de salud o pensiones. También se indicaba la existencia de discriminación en el acceso al empleo por parte de las empresas del sector privado por lo que se busca promover i) la solidaridad con este grupo vulnerable, ii) garantizarles unos ingresos adecuados, iii) brindarles acceso a créditos para que formen pequeñas empresas, o que se creen asociaciones de expertos con contratación de adultos mayores y iv) brindarles capacitación y actualización.

Posteriormente ha sido aprobado el Plan del Adulto Mayor 2002-2006, el cual atiende la problemática integral de estas personas. En el tema del empleo las medidas a adoptar van más encaminadas a los temas previsionales pero se reafirman los objetivos expuestos en el párrafo anterior.

Por otro lado, el MTPE en su Ley Orgánica se refiere también al tema:

*“El MTPE tiene por finalidad:*

- a) Promover el empleo en el marco de una igualdad de oportunidades.....”*  
(Ley Orgánica MTPE, cap1, art. 4)

Con respecto al caso específico de las ofertas de empleo publicadas por las agencias de empleo, el Estado promulgó también las leyes 26772 (1997) y 27270 (2000) las cuales prohíben todo tipo de discriminación en el acceso a las ofertas de empleo:

*“Las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades” (Ley 26772, art. 1).*

---

En general podemos concluir que el Perú ha ratificado no sólo la mayoría de los convenios fundamentales o relevantes de la OIT en este tema, sino casi todos los tratados sobre derechos humanos de organismos internacionales. Sin embargo, dado el contexto del mercado laboral peruano, estas leyes tienen efecto sólo sobre algo más del 20 por ciento de trabajadores, ya que la mayoría o son independientes o trabajan a través de relaciones no formales, lo cual hace que la autoridad competente tenga dificultad en conocer o sancionar eventuales actos de discriminación.

Adicionalmente, las organizaciones que representan a los trabajadores y especialmente los sindicatos concentran a cada vez menos porcentaje de ocupados. La posibilidad, por lo tanto, de establecer reclamos o de negociar medidas antidiscriminatorias está restringida, al menos, desde instancias organizadas y formalmente reconocidas para la mayoría de trabajadores.

Antes de presentar la metodología y los resultados del estudio, a continuación se presenta la Red, el Servicio de Intermediación Laboral del MTPE, cuyas vacantes son el insumo principal de esta investigación.

### **3. Red CIL-PROEmpleo**

El Viceministerio de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa tiene a su cargo diversos programas que tienen como objetivo mejorar las condiciones de empleo de la población.<sup>37</sup> Si bien estos programas comparten la visión de mejorar las condiciones de empleabilidad de la población, los diferencian los mecanismos que utilizan para el logro de sus objetivos particulares y el grupo específico al que se dirigen.

La Red es un programa dependiente de la Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional que opera como intermediador de oferta y demanda laboral, con la finalidad de mejorar la empleabilidad de los colectivos de difícil inserción laboral (desempleados y subempleados). Este programa, que opera desde 1951 con financiamiento público bajo el nombre Sistema Nacional de Colocaciones (SINAC), ha pasado por una serie de etapas de reestructuración y modernización en las cuales accedió al apoyo de la cooperación internacional (COSUDE, BID y Unión Europea). Frente al hecho de que el convenio que la Red tiene con COSUDE, su principal aliado financiero en los últimos años, vence en Marzo del 2006, desde el 2004 el programa se encuentra en una etapa de institucionalización en la que poco a poco, el MTPE ha ido asumiendo el programa como una política pública.

La Red está conformada por oficinas descentralizadas a nivel nacional denominadas “PROEmpleo” en caso estén completamente bajo auspicio público (Direcciones de Empleo de los Gobiernos Regionales) y “Centros de Colocación e Información Laboral” (Centros CIL) en caso tengan convenio con instituciones privadas<sup>38</sup>. En el 2004 se

---

<sup>37</sup> El mercado laboral peruano con una tasa de desempleo de 10 por ciento para Lima Metropolitana presenta más de la mitad de la PEA ocupada en condiciones de subempleo y de informalidad. Los grupos que son más vulnerables a estas condiciones son los jóvenes y las mujeres. La tasa de desempleo se duplica si es que medimos a los desempleados en comparación con la PEA asalariada considerando que los buscadores de empleo salen al mercado en búsqueda de un empleo dependiente (Verdera, F. *La situación y perspectivas del empleo en el Perú*. OXFAM. (Marzo 2003).

<sup>38</sup> En Lima Metropolitana y Callao, la RED está conformada por 28 Centros CILs (50 por ciento tienen convenio con municipalidades; el 4 por ciento con iglesias, el 7 por ciento con ONGs y el 39 por ciento con CEOs e institutos superiores tecnológicos), 2 oficinas de PROEmpleo y 2 oficinas zonales (Huacho y Cañete). En regiones, la RED cuenta con 23 oficinas públicas PROEmpleo (una oficina en cada región), 24 oficinas zonales y 3 Centros CILs (en Piura y Cajamarca).

---

registraron 80 064 buscadores de empleo inscritos, 1 344 empresas usuarias y 29 716 vacantes disponibles.

De esta manera, por un lado, la Red recibe buscadores de empleo que se inscriben en las oficinas de colocación con la finalidad de obtener un empleo, y por otro lado, recibe vacantes de empresas que están buscando personal. Los procesos de inscripción del buscador de empleo y de registro de vacantes por parte de la empresa implican la caracterización tanto del buscador de empleo como del perfil del puesto de trabajo que solicita la empresa.<sup>39</sup>

Cabe mencionar que aunque la Red es una Bolsa de Trabajo abierta a todo tipo de buscadores de empleo y de empresas, los mecanismos de mercado han originado que tanto la oferta como la demanda se centren en un segmento particular del mercado. Los postulantes inscritos en la Red pertenecen al segmento más vulnerable del mercado, aquellos que tienen menos redes sociales, menos experiencia laboral y menos capacitación (ver sección 3.4). Asimismo, las empresas que solicitan personal que ofrecen mejores condiciones laborales y buscan a personal mejor calificado optan por otros mecanismos de intermediación como bolsas privadas o los contactos personales.

### 3.1 Cobertura de la Red CIL-PROEmpleo

Lo primero que hay que tener en cuenta es que las agencias de empleo no son un mecanismo de búsqueda muy utilizado por la población. Si bien la participación de las agencias como mecanismo de búsqueda de empleo se ha incrementado en los últimos años, los contactos personales siguen siendo el principal medio a través del cual la población busca trabajo.<sup>40</sup> Los buscadores de empleo que acuden a la Red representaron en el 2004 tan solo el 5.4 por ciento de la población desocupada de Lima Metropolitana<sup>41</sup>. Otra forma de ver la limitada cobertura de la Red es que en el 2004 para Lima Metropolitana, sólo el 11 por ciento de las empresas de más de 10 trabajadores de Lima Metropolitana, solicitó personal a la Red.<sup>42</sup>

En cuanto a los indicadores de cobertura, en el 2004 en Lima Metropolitana, la Red colocó al 24 por ciento de los buscadores de empleo y cubrió el 80 por ciento de las vacantes solicitadas por las empresas, siendo estos porcentajes similares a los registrados en años anteriores. Sin embargo, diferenciando el análisis según PROEmpleo y Centros CILs, se observan comportamientos diferentes que pueden obedecer tanto a factores de mercado como institucionales, tales como el crecimiento del número de Centros CILs producto del apoyo de la cooperación internacional, la mayor o menor eficiencia de las oficinas, o al contexto económico.

Así, con respecto al ratio colocados /oferta, se observa en el Gráfico 1 que en el período 2001-2004 la proporción de los postulantes que fueron colocados por la Red creció en 8 por ciento, resultado posible gracias al incremento del ratio de los Centros CILs que

---

<sup>39</sup> En el Anexo 1 y Anexo 2 se presentan las Fichas de Inscripción y de Búsqueda de Personal respectivamente las cuales rescatan la caracterización del buscador de empleo y del puesto que requiere la empresa. A lo largo del tiempo, debido a la autonomía de cada una de las oficinas, ambas fichas se han ido acomodando a las necesidades particulares de cada oficina. La presentada en ambos anexos es la primera versión y la base de toda modificación.

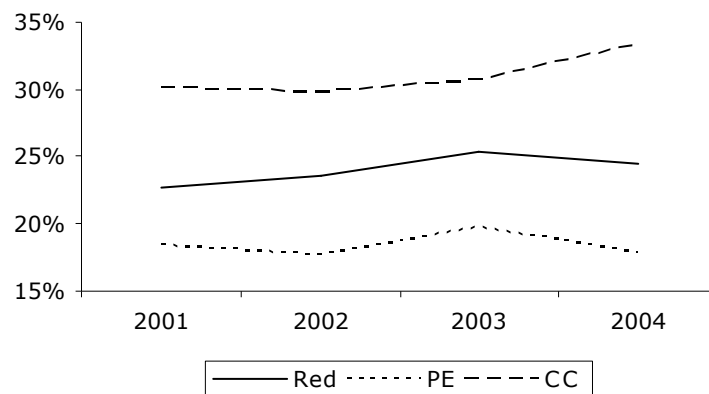
<sup>40</sup> Según la ENAHO - 2004 en Lima Metropolitana, el 12 por ciento de la población desocupada utilizaba mecanismos de búsqueda de empleo institucionales (Bolsas / Agencias de Empleo) mientras que el 32 por ciento buscaba a través de contactos personales (sólo amigos / parientes).

<sup>41</sup> Según datos oficiales de la RED, en el 2004, la oferta en Lima Metropolitana fue de 21 142 personas, mientras que según la ENAHO 2004, la población desocupada para Lima Metropolitana fue de 394 415 personas.

<sup>42</sup> Por fines comparativos entre la data de la RED y la de la *Encuesta de Sueldos y Salarios para Lima Metropolitana*, el cálculo del porcentaje presentado no considera: (1) 106 hogares que solicitan personal a la RED y (2) 440 empresas usuarias que no tenían información en la base sobre número de trabajadores.

contrarrestó la caída del ratio de PROEmpleo (+11 por ciento y -4 por ciento respectivamente).

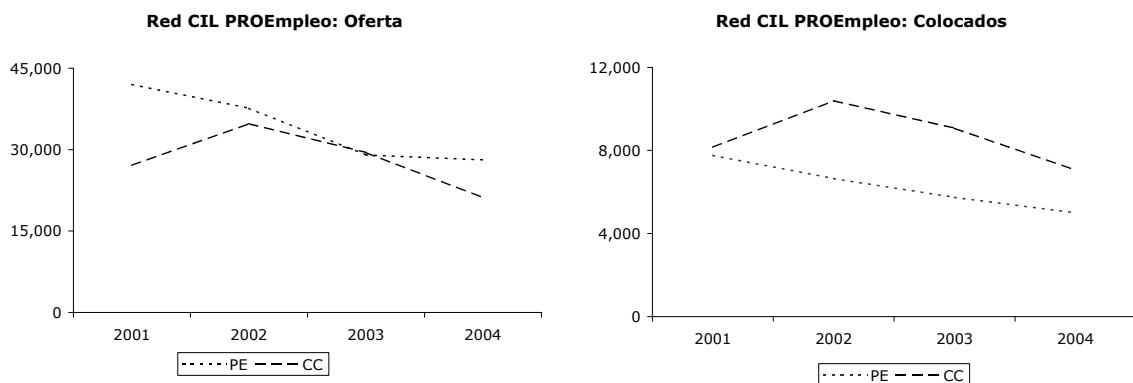
**Gráfico1: Lima Metropolitana: Ratio colocados/oferta de la Red CIL-PROEmpleo (2001-2004).**



Fuente: Datos oficiales de la Red CIL-PROEmpleo. 2001 - 2004.

Observando el comportamiento de oferta y colocados, se encuentran algunas pistas sobre los diferentes ratios entre ambos tipos de oficinas. Según el Gráfico 2, tanto los buscadores de empleo como los colocados han disminuido para PROEmpleo y Centros CILs; sin embargo, la disminución de estas series ha sido más pronunciada en las oficinas de PROEmpleo. El resultado positivo del ratio para Centros CILs es producto de la mayor caída en términos porcentuales de la oferta en relación con los colocados, lo contrario ocurre para el caso de PROEmpleo.<sup>43</sup>

**Gráfico 2: Oferta y Colocados de la Red CIL- PROEmpleo**



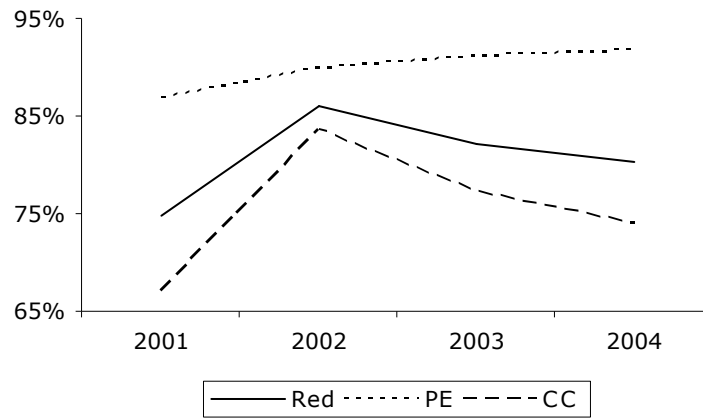
Fuente: Datos oficiales de la Red CIL-PROEmpleo. 2001 – 2004.

Con respecto al ratio colocados/demanda, se observa en el Gráfico 3 también una evolución positiva en 8 por ciento en el período 2001- 2004, experimentando un pico en el 2002. El comportamiento de este ratio estuvo liderado por los Centros CILs, cuyo

<sup>43</sup> La disminución de la oferta para PROEmpleo en el período 2001-2004 ha sido de -33 por ciento mientras que para los Centros CILs ha sido de -22 por ciento. Para el caso de los colocados, la disminución en el mismo período para PROEmpleo ha sido de -36 por ciento mientras que para Centros CILs fue de -14 por ciento.

ratio experimentó un pico similar en el 2002, mientras que el ratio de PROEmpleo tuvo un crecimiento constante de 6 por ciento en el período.

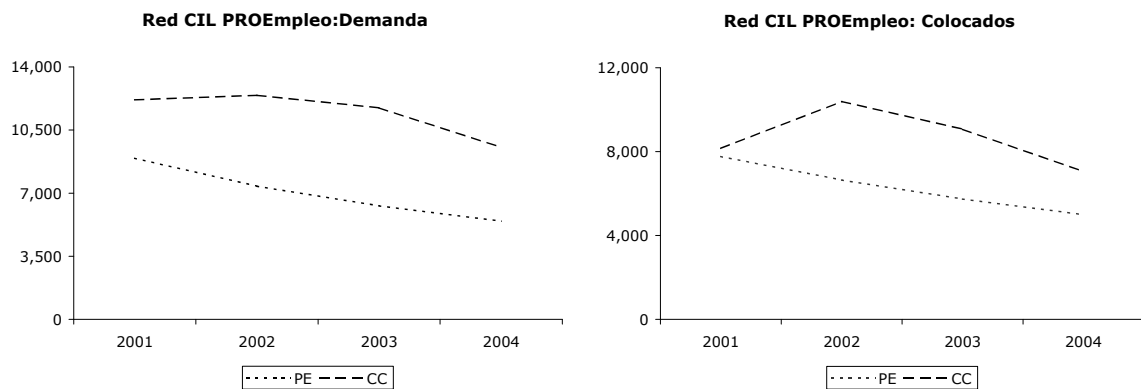
**Gráfico 3: Lima Metropolitana: Ratio colocados/demanda de la Red CIL-PROEmpleo**



Fuente: Datos oficiales de la Red CIL-PROEmpleo

De manera similar que en el ratio colocados/oferta, el comportamiento de las series individuales de demanda y colocados ofrece un panorama más amplio de la evolución de este indicador. En el gráfico 4 se observa que, tanto las vacantes como los colocados han disminuido en PROEmpleo y Centros CILs en el período de análisis, y que esta caída ha sido más significativa en PROEmpleo. El resultado positivo del ratio en ambos casos se debe a que la disminución en términos porcentuales de la serie de vacantes ha sido mayor que la disminución porcentual de los colocados.<sup>44</sup>

**Gráfico 4: Demanda y Colocados de la Red CIL-PROEmpleo**



Fuente: Datos oficiales de la Red CIL-PROEmpleo

Así, presentar la evolución positiva de la Red de ambos indicadores nos podría llevar a pensar que la eficiencia de la Red en términos de cobertura ha mejorado tras la incorporación de nuevas oficinas producto del mayor apoyo de la cooperación. Sin embargo, tal como se presenta en los gráficos 2 y 4, ha sucedido todo lo contrario:

<sup>44</sup> La disminución de la demanda para PROEmpleo en el período 2001-2004 ha sido de -39 por ciento mientras que para los Centros CILs ha sido de -22 por ciento. Para el caso de los colocados, la disminución en el mismo período para PROEmpleo ha sido de -36 por ciento mientras que para Centros CILs fue de -14 por ciento.

---

oferta, demanda y colocados han caído en el período y el crecimiento de ambos ratios sólo se debe a diferencias en la magnitud de la caída de las series individuales.

Al respecto, los resultados de encuestas aplicadas a buscadores de empleo usuarios de la Red y a empresas<sup>45</sup> nos permiten postular que la caída de las series de oferta, demanda y colocados se debería principalmente a factores intrínsecos del servicio (de eficiencia)<sup>46</sup>. Los resultados de ambas encuestas expresan que los procesos de inscripción e intermediación son desordenados y poco eficientes lo que podría estar ocasionando la baja en las series.<sup>47</sup>

Con la finalidad de evaluar si los usuarios de la Red presentan características similares a las del promedio de la PEA de Lima Metropolitana, se presenta en 3.4 una comparación de los perfiles de buscadores de empleo y de empresas usuarias de la Red y de Lima Metropolitana.

### **3.2 Registro de pedidos por la Red CIL-PROEmpleo<sup>48</sup>**

Las oficinas de intermediación laboral de la Red utilizan tres instrumentos para procesar los pedidos de las empresas. Estos tienen objetivos distintos y se usan en etapas diferentes de la intermediación laboral.

El primer instrumento es la “Ficha de Búsqueda y Selección de Personal” en la cual los responsables de las oficinas registran los pedidos de las empresas, tomando por escrito las características del perfil del puesto que la empresa requiere. Esta ficha constituye la primera y principal fuente de registro de pedidos porque contiene la información sometida en el momento de la presentación de solicitud de personal. La finalidad de esta ficha es servir como insumo para los demás instrumentos empleados posteriormente, los que van dirigidos a los usuarios finales.

El segundo instrumento interviene después de que los intermediadores han registrado en las Fichas el perfil del puesto solicitado por las empresas. Se trata del soporte informático de intermediación laboral donde los intermediadores digitan la información de la Ficha. La finalidad de este instrumento es doble: (1) servir como herramienta de intermediación, ya que es más rápido hacer el emparejamiento entre oferta y demanda utilizando el soporte informático, que hacerlo manualmente por medio de las Fichas, y (2) servir como insumo principal de la base de datos que después es utilizada para elaborar estadísticas y estudios de investigación por el Área Técnica de la Red. Sin embargo, la utilidad de este soporte informático en el cumplimiento de ambos objetivos es bastante limitada. Por ejemplo, el emparejamiento entre oferta y demanda se hace mayormente de forma manual debido a que el soporte informático no incluye variables

---

<sup>45</sup> La encuesta a buscadores de empleo usuarios de la RED fue aplicada en las salas de inscripción e intermediación de PROEmpleo Lima en Febrero del 2004. La encuesta a empresas fue enviada a 2 318 empresas conjuntamente con la ENVME en Mayo del 2003 con el objetivo de hacer difusión y evaluar el servicio, así como identificar las principales necesidades de información de los empresarios.

<sup>46</sup> En “Evaluación del proceso de inscripción / intermediación de la oficina PROEmpleo- Lima” se presenta una posible solución al problema de eficiencia en dichos procesos.

<sup>47</sup> Sólo el 31 por ciento de las empresas que conocen la RED la utilizan para sus procesos de selección de personal. Asimismo, el 36 por ciento de las empresas están parcialmente de acuerdo y el 24 por ciento totalmente de acuerdo con que “la RED atiende rápido los pedidos”. Sin embargo, estos porcentajes “de acuerdo” disminuyen cuando se evalúan aspectos asociados al cumplimiento de los requisitos solicitados y la calidad técnica del postulante.

Por otro lado, mientras lo eficiente sería que tanto el tiempo de espera en la sala de inscripción como en el llenado de ficha sea menor para aquellos postulantes que se acercan a las oficinas por segunda vez (actualización de datos, renovación de inscripción o duplicado de constancia), lo que sucede en la práctica es lo contrario: el 30 por ciento de las personas que se acercan a la RED por actualización de datos y el 15 por ciento de las personas que se acercan por renovación se demoran entre 11 a 15 minutos, mientras que sólo el 13 por ciento de las personas que se acercan a la RED por primera vez se demoran tal cantidad de minutos. Asimismo, no existen diferencias en el tiempo promedio de llenado de la ficha entre postulantes que vienen a la RED por renovación o actualización y los que vienen por primera vez.

<sup>48</sup> Los instrumentos de registro de pedidos detallados en esta sección servirán de base para la sección de metodología.

---

que según los intermediadores son relevantes para hacer el emparejamiento.<sup>49</sup> Además, en muchas ocupaciones, la intermediación es inmediata con las personas que están en la oficina y en este sentido, hacer un emparejamiento informático no resulta útil ni eficiente. Con respecto al objetivo de generar estadísticas e informes técnicos, los errores humanos y propios del sistema limitan la confiabilidad de la información de las bases de datos para un análisis detallado.

Estos factores determinan, en la mayoría de los casos, que los intermediadores utilicen la Ficha de Búsqueda y Selección de Personal para conocer los requisitos de los empleadores y efectuar la intermediación.

El tercer instrumento son las vitrinas que cada oficina tiene en lugares visibles de sus instalaciones, en las que publican las vacantes de la Red que no han podido ser cubiertas el día anterior. Este consolidado se publica al día siguiente en las vitrinas de todas las oficinas y en la página web, de tal manera que los buscadores de empleo que se acercan a las oficinas o que averiguan por internet se percaten si su perfil calza con lo que requiere el empleador y de ser así, sepan a qué vacante postular. Estas vacantes son publicadas para tener un mejor filtro de los buscadores de empleo. Este instrumento es efectivo ya que va dirigido exclusivamente a los buscadores de empleo y muchos de ellos se dirigen directamente a las oficinas preguntando por alguna vacante particular.

### **3.3 Red CIL-PROEmpleo e intermediadores laborales frente a la discriminación**

Esta sección tiene como objetivo presentar los factores que podrían condicionar un accionar de los intermediadores laborales que no concuerde con la normativa vigente al respecto.

Si bien la posición de la Red frente a la discriminación no es otra que la que tiene el MTPE al respecto (promover la igualdad de oportunidades sin discriminación) los intermediadores laborales se enfrentan a dos escenarios contradictorios: por un lado, a la Ley 26772 que prohíbe la difusión y atención de vacantes con contenido discriminatorio de las agencias de empleo, y por otro, a factores institucionales y de mercado que en cierta forma, limitan el accionar que pueda tener el intermediador en este ámbito.

Entre los factores institucionales está el sistema de evaluación del desempeño de las oficinas de la Red por parte del MTPE basado en indicadores numéricos tales como cuántos buscadores de empleo se llegan a inscribir, cuántas vacantes logra convocar y cuántas de éstas son cubiertas.<sup>50</sup> Estos indicadores reflejan la difusión que cada oficina está haciendo ante los buscadores de empleo y ante las empresas, así como su poder de convocatoria y el grado de satisfacción de las empresas con el personal enviado. En este contexto, los intermediadores se encuentran ante una disyuntiva porque el rechazar vacantes con contenido discriminatorio implica tener menos vacantes y, por consiguiente, menores posibilidades de colocar a un postulante, lo que a su vez resta puntos a su oficina en la evaluación por parte del MTPE.

Entre los factores de mercado y de eficiencia está el costo que implica para los buscadores de empleo, para las empresas, y para la sociedad en conjunto, no atender vacantes con contenido discriminatorio y/o ignorar requisitos sesgados que establezcan

---

<sup>49</sup> Si bien el soporte informático contiene variables que caracterizan la productividad de los buscadores de empleo como “capacitación”, “experiencia”, “ocupación”, entre otros, no permite ingresar campos de “presencia”, “contextura” u otras observaciones que son importantes para el empleador.

<sup>50</sup> Este sistema de evaluación se refleja en los reportes de indicadores numéricos que cada oficina tiene que remitir mensualmente al MTPE, así como en el uso de estos indicadores por parte del MTPE como uno de los criterios para seleccionar a las oficinas merecedoras de premios o bonos de rendimiento.



los empleadores. Si los intermediadores atienden los pedidos sin considerar las restricciones establecidas por los empleadores, los buscadores de empleo terminan siendo rechazados. Esto implica un costo no solo monetario, sino también en tiempo y emocional que resulta ser considerable si tomamos en cuenta los bajos ingresos y las escasas redes sociales con los que los buscadores de empleo llegan a la Red.

Por otro lado, el rechazar los pedidos de las empresas o enviar a postulantes que no cubren todos los requisitos solicitados, puede llevar a una retracción de las empresas que solicitaron personal a la Red, lo que a su vez generaría que hayan menos oportunidades de colocación para la oferta que se intermedia a través de ella.

### 3.4 Perfil de la oferta potencial y efectiva de la Red CIL-PROEmpleo<sup>51</sup>

El Cuadro 1 compara el perfil de los buscadores de empleo que se inscriben en la Red y el de la población desocupada de Lima Metropolitana.

**Cuadro 1: Lima Metropolitana: Oferta de la Red y población desocupada por diversas variables, 2004.**

Variables	Red CIL-	Lima
	PROEmpleo %	Metropolitana %
<b>Sexo</b>		
Hombre	62	52
Mujer	38	48
<b>Edad</b>		
De 18 a 25	43	42
De 26 a 35	44	30
De 36 a 45	10	14
De 46 a más	3	14
<b>Nivel educativo</b>		
Primaria	1	10
Secundaria	50	61
Sup. No Univ	29	13
Sup. Univ	20	15
<b>Nivel de calificación</b>		
Dirección	0	1
Profesional	10	5
Técnico	25	14
Operativo	50	54
No calificado	14	27

Fuente: Base de Datos de Oferta de la Red CIL- PROEmpleo (2004). ENAHO (2004, III trimestre)

Se observa en el Cuadro 1 que tanto los buscadores de empleo que se inscriben en la Red como la población desocupada de Lima Metropolitana son mayoritariamente hombres (62 por ciento y 52 por ciento respectivamente) lo cual indica que nuestra oferta está sesgada hacia la población masculina y que las mujeres, a pesar de las mejores condiciones laborales con respecto a décadas pasadas, aún se enfrentan a condiciones de desventaja respecto a los hombres.<sup>52</sup>

<sup>51</sup> La oferta potencial de la RED es la población desocupada de Lima Metropolitana y la oferta efectiva son los buscadores de empleo que se inscriben en la RED.

<sup>52</sup> Ver Boletín de economía laboral, economía informal en el Perú. 28-29. Año 7. Diciembre 2004, BEL n°28-29 (2004), Sitio web: [http://www.mintra.gob.pe/peel/publicaciones/bel/BEL\\_28-29.pdf](http://www.mintra.gob.pe/peel/publicaciones/bel/BEL_28-29.pdf); Garavito, C.: *Desempleo por sexo: 1989-1996. Un análisis microeconómico*. (PUCP, CISEPA, 1999.)

---

Una posible explicación de la mayoritaria participación de buscadores de empleo hombres de la Red puede estar relacionada con el tipo de puestos de trabajo disponibles. Las principales vacantes para el 2004 son puestos que socialmente se asumen como “puestos masculinos” ya que para estos casos, las empresas prefieren hombres (6 de las 9 principales vacantes en el 2004 que representan el 18 por ciento de las vacantes totales son operarios de limpieza, vigilantes, ayudantes de almacén, peón de industria manufacturera, agentes de seguridad, operarios de producción).

Un argumento que comprueba que el tipo de vacantes ofrecidas por las oficinas determina el tipo de oferta es que las dos únicas oficinas (Centro CIL Presentación de María, Centro CIL Instituto Superior Tecnológico IDAT)<sup>53</sup> que presentan oferta mayoritariamente femenina, son también las que ofrecen vacantes “femeninas”, tales como operador de máquina de costura recta, remalladora, operarios de costura, auxiliar contable, asistente de administración, asistente contable, entre otros, probablemente determinadas por el tipo de cursos ofertados por estas instituciones.

Con respecto a los rangos de edad, la mayor parte de los buscadores de empleo inscritos en la Red tiene entre 18-25 y 26-35 años (43 por ciento y 44 por ciento respectivamente). Esto es un reflejo del mercado laboral limeño donde también la mayor parte de la población desocupada está en el rango de 18 a 25 años y 26 a 35 años (42 por ciento y 30 por ciento respectivamente).

En relación al nivel educativo y al nivel de calificación<sup>54</sup>, lo primero que hay que resaltar es la falta de correspondencia entre el nivel educativo del buscador de empleo que acude a la Red y el nivel de calificación del puesto al que postula. Así, resalta la discrepancia entre el 20 por ciento de buscadores de empleo con superior universitaria y el 10 por ciento de buscadores de empleo asignados a puestos profesionales. Este resultado es un reflejo del subempleo ocupacional que existe en el país<sup>55</sup> ya que, si bien una gran proporción de la oferta de trabajo cuenta con estudios universitarios completos, su experiencia laboral no ha estado relacionada con tales estudios adquiridos ó ha requerido menor nivel educativo que el que la oferta posee.

Por otro lado, si bien tanto la oferta de la Red como la población desempleada de Lima Metropolitana, tienen en promedio como último nivel educativo alcanzado la secundaria, y posee el nivel de calificación operativo, resulta sorprendente la significativa participación de los buscadores de empleo con niveles educativos superior no universitario y superior universitario (49 por ciento) considerando que en Lima Metropolitana, solamente el 28 por ciento de la PEA desocupada tiene estos niveles educativos. Si bien a primera vista este resultado podría llevar a pensar que la Red absorbe los buscadores de empleo más calificados del mercado, esta explicación no es muy convincente ya que, según la ENAHO (encuesta en la que el encuestado no tiene incentivos para sobreestimar su nivel educativo), el canal de búsqueda de la población más educada es a través de los contactos personales y no las agencias de empleo.<sup>56</sup> Una explicación podría ser que cuando los buscadores de empleo se inscriben en la Red

---

<sup>53</sup> Oficinas de la RED en alianza con instituciones educativas (CEO e IST respectivamente).

<sup>54</sup> El nivel de calificación, es determinado por la ocupación con la que se registra en la RED. Es el intermediador laboral quien, de acuerdo a los estudios y experiencia laboral del buscador de empleo, determina la ocupación y por lo tanto, el nivel de calificación del puesto al que postula.

<sup>55</sup> Ver C. Burga y M. Moreno: *¿Existe subempleo profesional en el Perú?* CIES, 2001.

<sup>56</sup> Según la ENAHO de 2004 para Lima Metropolitana, el 86 por ciento de la población desocupada con educación superior no universitaria busca empleo a través de contactos personales, mientras que el 14 por ciento lo hace a través de agencias. Similarmente, el 96 por ciento de la población desocupada con educación superior universitaria busca empleo a través de contactos personales, mientras que sólo el 4 por ciento lo hace a través de agencias de empleo.

tienden a sobreestimar su nivel educativo ya que consideran que contar con mayores niveles educativos puede incrementar sus posibilidades de ser colocado en una vacante.

La experiencia laboral promedio de los buscadores de empleo que acuden a la Red es de 40 meses, muy por debajo de la de la población ocupada de Lima Metropolitana (74 meses) y de la población ocupada asalariada (61 meses).

Por lo tanto, se puede afirmar que el perfil de los buscadores de empleo que acude a la Red se asemeja al de la población desocupada de Lima Metropolitana. Sin embargo, su menor experiencia laboral y su mayor juventud en comparación con la población desocupada de Lima Metropolitana, convierte a los usuarios de la Red en una población más vulnerable debido a las carencias de redes sociales y de experiencia laboral previa, factores que sin duda, son una barrera de entrada a un puesto de trabajo.<sup>57</sup>

### 3.5 Perfil de la demanda potencial y efectiva de la Red CIL-PROEmpleo<sup>58</sup>

El Cuadro 2 compara el perfil de las empresas que solicitan personal a la Red con el de las empresas en Lima Metropolitana.

**Cuadro 2: Lima Metropolitana: Empresas usuarias de la Red y en el mercado por ramas de actividad y tamaño<sup>59</sup>**

Variables	Red CIL- PROEmpleo %	Lima Metropolitana %
<b>Rama de actividad</b>		
APM 1/	1	3
Industria	43	28
EGA 2/	0	0
Construcción	2	3
Comercio	19	23
EFS 3/	1	3
TAC 4/	5	9
SNG 5/	30	31
<b>Tamaño de empresa</b>		
De 11 a 49	57	72
De 50 a 99	16	13
De 100 a más	27	15

**Fuente:** Base de Datos de Demanda de la Red CIL- PROEmpleo (2004). Encuesta de Sueldos y Salarios. Diciembre 2003. Empresas de 10 a más trabajadores de Lima Metropolitana.

**Notas:** 1/ Agricultura, Pesca y Minería.  
2/ Electricidad, Gas y Agua.  
3/ Establecimientos Financieros y Seguros.  
4/ Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.  
5/ Servicios No Gubernamentales.

<sup>57</sup> Según "Evaluación de las Técnicas en la Búsqueda de Empleo en la RED CIL-PROEmpleo" (2004), el 52 por ciento de los usuarios argumentaron que su principal dificultad para conseguir empleo es la falta de experiencia, el 43 por ciento la capacitación limitada, el 29 por ciento la inseguridad y timidez y el restante 3 por ciento otras (falta de dinero, etc).

<sup>58</sup> La demanda potencial son las empresas de más de 10 trabajadores de Lima Metropolitana y la demanda efectiva son las empresas de más de 10 trabajadores que solicitan personal a la RED.

<sup>59</sup> Para fines de comparación, este cuadro no considera a las empresas usuarias de la RED de menos de 10 trabajadores y a las que pertenecen a la rama de actividad de "Hogares", las cuales representan el 33 por ciento y 7 por ciento de las empresas usuarias de la RED, respectivamente.

En el Cuadro 2 se observa que, para empresas de más de 10 trabajadores, las ramas de industria y de servicios no gubernamentales son las más importantes tanto para Lima Metropolitana como a nivel de empresas usuarias de la Red. Cabe resaltar que el peso de las empresas industriales es mayor para el grupo de empresas usuarias de la Red.<sup>60</sup> Esto está probablemente relacionado con la presencia de centros de colocación en centros educativos ocupacionales que forman egresados capacitados para desempeñarse en ocupaciones para la industria textil y de confecciones, servicios, mecánica y automotriz, entre otros.

En cuanto al tamaño de las empresas, si bien las empresas de 11 a 49 trabajadores son las más importantes tanto a nivel de Lima Metropolitana como dentro del grupo de las empresas usuarias de la Red, resalta la mayor importancia de las empresas de 100 a más trabajadores entre las usuarias de la Red en relación con las de Lima Metropolitana.

Dentro del grupo de empresas de más de 10 trabajadores, las empresas usuarias de la Red reflejan en términos generales la distribución de las empresas de Lima Metropolitana por rama de actividad y tamaño. Sin embargo, hay que tener presente que también negocios pequeños familiares de menos de 10 trabajadores y personas naturales que solicitan trabajadoras del hogar suelen acudir a la Red. Dentro del grupo de empresas de más de 10 trabajadores, las empresas usuarias de la Red reflejan en términos generales la distribución de las empresas de Lima Metropolitana por rama de actividad y tamaño. Sin embargo, hay que tener presente que también negocios pequeños familiares de menos de 10 trabajadores y personas naturales que solicitan trabajadoras del hogar suelen acudir a la Red, los cuales representan el 7 por ciento y el 33 por ciento de empresas usuarias de la Red, respectivamente

Después de la descripción de usuarios (buscadores de empleo y empresas) de la Red, y de analizar la correspondencia con lo observado en el mercado de Lima Metropolitana, es necesario aproximarnos al “matching” (empate ó calce) entre oferta y demanda en la Red; es decir, averiguar si es que el tipo de vacantes que ofrecen estas empresas usuarias corresponde al perfil de los buscadores de empleo que se inscriben en la Red.

**Cuadro 3: Perfil de vacantes y buscadores de empleo de la Red CIL- PROEmpleo**

Variables	Oferta %	Demanda %
<b>Sexo (1)</b>		
Hombre	62	64
Mujer	38	36
<b>Nivel educativo</b>		
Primaria	1	4
Secundaria	50	67
Superior No Universitaria	29	23
Superior Universitaria	20	6
<b>Nivel de calificación</b>		
Dirección	0	0
Profesional	10	5
Técnico	25	13
Operativo	50	64

<sup>60</sup> El 43 por ciento de empresas de más de 10 trabajadores usuarias de la RED son de la rama de Industria mientras que el 28 por ciento de empresas en Lima Metropolitana pertenecen a esta rama de actividad.

Variables	Oferta %	Demanda %
No calificado	14	18
<b>Experiencia laboral (2)</b>	20 meses	12 meses
<b>Remuneraciones (\$/)</b>		
Menos a 460	n.d	5
460	n.d	47
De 460 a 600	n.d	24
De 600 a 1,000	n.d	21
1,000 a 4,000	n.d	4

**Notas:** (1) El porcentaje de vacantes "indiferentes" en cuanto a sexo requerido ha sido adicionado equitativamente a la proporción de vacantes que requerían hombres o mujeres.  
(2) Debido a que el empleador solicita experiencia en el puesto solicitado, se ha considerado para el caso de la oferta de la Red, la última experiencia laboral del postulante y no las tres registradas en la Ficha de Inscripción (este criterio explica la diferencia entre este cuadro y lo expuesto en sección 3.4. pag.21).

**Fuente:** Base de Datos de Demanda de la Red CIL- PROEmpleo (2004).

Según el Cuadro 3, hay una correspondencia entre la oferta y la demanda en cuanto a sexo ya que, más de la mitad de los buscadores de empleo que se inscriben en la Red son hombres, porcentaje similar al registrado para las vacantes que requieren trabajadores.

En cuanto al nivel educativo, se observa que, si bien el de secundaria es el predominante tanto para los buscadores de empleo como para las vacantes ofrecidas por las empresas, existe un porcentaje significativo de postulantes con educación superior no universitaria y universitaria (29 por ciento y 20 por ciento respectivamente) que no encuentran suficientes vacantes que requieran tal nivel educativo (23 por ciento y 6 por ciento, respectivamente). Asimismo, el mayor porcentaje de vacantes que requieren secundaria comparado con la menor cantidad de buscadores de empleo que tienen tal nivel educativo (67 por ciento y 50 por ciento, respectivamente) sugiere que hay una discordancia con respecto al nivel educativo entre oferta y demanda. Al respecto, el mayor porcentaje de vacantes cubiertas que requieren secundaria (90 por ciento) y el menor porcentaje de postulantes colocados con niveles de educación superior nos lleva a pensar que, si bien algunos postulantes podrían finalmente satisfacer vacantes que exigen niveles de calificación menores, hay una buena proporción de postulantes con niveles educativos altos que no llegan a ser colocados.

En cuanto al nivel de calificación, hay un 10 por ciento de buscadores de empleo con niveles de calificación profesional que no encuentran suficientes vacantes (5 por ciento) y además, existen vacantes para puestos operativos y no calificados que no encuentran suficientes postulantes con similares características (82 por ciento de las vacantes son para puestos operativos y no calificados mientras que solo el 64 por ciento de inscritos en la Red tiene tales niveles de calificación). Considerando que finalmente, los postulantes no siempre llegan a ser colocados en los mismos puestos en los que se inscriben en la Red<sup>61</sup>, la explicación a este resultado podría ser que finalmente, los postulantes que se inscriben en ocupaciones con niveles de calificación profesionales y técnicas, al no encontrar suficientes vacantes para ellos, terminan siendo colocados en puestos de niveles de calificación más bajos.

Según el Cuadro 3, la experiencia laboral que tienen los buscadores de empleo es mayor que la que requieren las empresas, resultado probablemente relacionado a la mayor cantidad de postulantes profesionales con respecto a las vacantes. Este resultado parece

<sup>61</sup> Según la base de datos de oferta de la RED para el 2004, un 31 por ciento de buscadores de empleo colocados no se colocan en los mismos puestos con los que se inscribieron.

---

estar relacionado con la flexibilización del mercado de trabajo que se inició en la década de los noventa, la cual al generar mayor rotación laboral originó a su vez que trabajadores con amplia experiencia laboral pasen a formar parte de las filas de los desempleados.

Por otro lado, las remuneraciones que ofrecen las empresas usuarias de la Red son en casi la mitad de los casos, S/. 460, lo cual está muy por debajo del promedio del mercado. Esto nos indica que, si bien las empresas usuarias de la Red reflejan el comportamiento del mercado de Lima en cuanto a estructura por ramas de actividad y tamaño, no lo hacen en cuanto a condiciones laborales ofrecidas a sus trabajadores, probablemente porque las empresas que solicitan personal calificado y que ofrecen buenas condiciones laborales acuden por lo general a las bolsas privadas de empleo.

#### **4. METODOLOGÍA**

Como se señaló en la sección 3.2, hay tres instrumentos (fichas de búsqueda y selección de personal, bases de datos, y vacantes publicadas) que permiten conocer el perfil del puesto que requiere el empresario. La selección de uno de ellos para esta investigación se basó en los criterios de: (1) variables incluidas que permitan capturar criterios discriminatorios en los procesos de selección de personal y (2) confiabilidad de la información.

Así, si bien las bases de datos provenientes del soporte informático de intermediación serían un instrumento útil y práctico, en los hechos no lo son porque además de los errores humanos y del propio sistema, no contienen todas las variables que intervienen en el proceso de selección de personal (presencia, talla, contextura).

El tercer instrumento (vacantes publicadas) también queda descartado porque éstas hacen referencia a aquellos pedidos que no han sido cubiertos el día anterior. Podría haber un sesgo a que estas vacantes sean las que presentan un mayor contenido discriminatorio debido a la existencia de más restricciones en el perfil del puesto solicitado, causal de no poder haber sido cubiertas.

El primer instrumento (Fichas de Búsqueda y Selección de Personal) además de ser la fuente primaria de registro de pedidos por parte de las empresas, es la herramienta principal de intermediación, es decir, es la referencia a la que acuden los intermediadores para conocer el perfil del puesto vacante y ubicar postulantes según lo que esté indicado en estas fichas.

Se optó, por consiguiente, por sistematizar y analizar los pedidos de las empresas utilizando como fuente de información las Fichas de Búsqueda y Selección de Personal de la Red.

Con el objetivo de tener una idea certera de los criterios discriminatorios en los procesos de selección de personal, se solicitaron a las oficinas de colocación<sup>62</sup> todas las fichas de los meses de febrero y marzo del 2005, meses en los que la Red recibe la mayor

---

<sup>62</sup> No se consideraron a las oficinas municipales (salvo Ate y MUNVES) ya que por ser oficinas nuevas, podían no manejar los procesos de intermediación de forma homogénea como las demás oficinas. Así, las oficinas seleccionadas fueron : PROEmpleo Lima, PROEmpleo Callao, PROMAE Magdalena, San Hilarión, Fé y Alegría 03, Jesús Obrero, Presentación de María, San José Artesano, Munves, Ate, Micaela Bastidas, Cenfolab y Coprodeli.

cantidad de pedidos en relación a otros meses. Así, se revisaron 969 fichas las que significaron 2 209 vacantes de puestos de trabajo.<sup>63</sup>

Cabe mencionar que otra herramienta utilizada en este estudio fue la comunicación directa con los intermediadores de las oficinas. Esto nos ayudó a interpretar y/o descifrar información de las Fichas de Búsqueda y Selección que no era fácilmente entendible<sup>64</sup>, así como a explicar en este documento algunos requisitos por parte de los empleadores que nos resultaban extraños.<sup>65</sup> La comunicación con los intermediadores fue personal a través de correo electrónico o vía telefónica.

## 5. RESULTADOS

En el encuentro de oferta y demanda intervienen diversas variables que pueden ser clasificadas en dos tipos: (1) aquellas directamente relacionadas con productividad y que son modificables en el tiempo (educación, experiencia laboral, capacitación, habilidades) y (2) aquellas no relacionadas con factores de productividad (sexo, edad, talla, contextura, presencia).

El objetivo de esta sección es presentar las preferencias de los empleadores por las variables del segundo grupo en las que se expresaría la discriminación en la selección de personal.

De las 2 209 vacantes registradas en los dos meses seleccionados, **todas** incluían al menos un requisito discriminatorio, entre estos el sexo y la edad eran los más significativos (ver Cuadro 4).

**Cuadro 4: Discriminación según variable**

		%
Sexo	1,757	80
Edad	1,501	68
Presencia	81	4
Talla	114	5
Contextura	60	3
Centro educativo	27	1

Fuente: Fichas de Demanda de la Red CIL- PROEmpleo del período Febrero- Marzo 2005.

En el Cuadro 5 se observa que la importancia de “sexo” y “edad” para los empleadores se mantiene independientemente del nivel de calificación de las vacantes. Sin embargo, para el caso de sexo, los empleadores son más exigentes conforme baja el nivel de calificación. Así, mientras el 45 por ciento de las vacantes profesionales requerían un determinado sexo, este porcentaje asciende a 92 por ciento para el caso de las ocupaciones no calificadas.<sup>66</sup>

<sup>63</sup> Una ficha de Búsqueda y Selección de personal puede implicar más de una vacante de un mismo puesto.

<sup>64</sup> Debido a que estas fichas se llenan de forma manual, habían observaciones escritas por los intermediadores que no eran completamente legibles por lo que se recurrió a los responsables de las oficinas para poder capturar toda la información de la ficha.

<sup>65</sup> Tales casos son presentados en la sección 5 (Resultados).

<sup>66</sup> Resultado probablemente asociado a la alta participación de vacantes para ayudantes de almacén, vigilantes, peón de la industria manufacturera, trabajadoras del hogar, los cuales están entre los 20 puestos más demandados y alrededor del 95 por ciento de los pedidos para estos puestos presentan exigencias en cuanto al sexo del postulante a enviar, es decir, ocupaciones que por lo general son asumidas como propias de hombres o de mujeres.

**Cuadro 5: Discriminación según variable y nivel de calificación**

	<b>Sexo</b>	<b>Edad</b>	<b>Presencia</b>	<b>Talla</b>	<b>Cent. Ed</b>	<b>Context</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Profesional	45	31	0	0	5	0
Técnico	62	74	3	0	3	0
Operativo	83	67	4	3	1	3
No calificado	92	73	3	16	0	3

Fuente: Fichas de Demanda de la Red CIL- PROEmpleo del período Febrero- Marzo 2005.

Haciendo un análisis de las preferencias de los empleadores por vacantes de diversos niveles de calificación, se observa que, para los puestos profesionales, la variable no relacionada a factores de productividad más importante es el “sexo” mientras que la “presencia” y la “talla” no constituyen un criterio de selección. Para las vacantes técnicas, la variable más importante es la “edad” mientras que la “talla” tampoco es una variable que los empleadores utilicen en la selección de su personal. Para el caso de los puestos operativos, si bien todas las variables intervienen en el proceso de selección de personal, la más importante es el “sexo”. Finalmente, para los puestos no calificados, las variables más relevantes en orden de importancia son el “sexo”, la “edad” y la “talla”, mientras que el centro educativo de procedencia no es tomado en cuenta por el empleador.

En el Cuadro 5 se observa que la participación de los requisitos de talla, presencia, contextura física y centro educativo en las vacantes no es significativa en todos los niveles de calificación y está asociada a determinadas ocupaciones. Al respecto, Defensoría del Pueblo (2000) señala evidencias que la discriminación por “presencia” se ejerce en el momento de la entrevista y no en el momento en que el empleador realiza el pedido. Asimismo, según los intermediadores de la Red, los criterios de talla y contextura física son parte del conjunto de características a las que el empleador se refiere cuando exige que el postulante tenga “buena presencia”.

Con estas anotaciones, el análisis que se hace a continuación se centra en las variables de sexo, edad y presencia. Para el caso de talla, contextura y centro educativo, sólo se presentan las ocupaciones para las que el empleador requiere determinadas características en estas variables.

### **5. 1 Discriminación por sexo**

Las vacantes que registran algún requisito en cuanto al sexo del postulante ascienden a 1 757 lo que representa el 80 por ciento de las vacantes analizadas.

Según el Cuadro 6, el 78 por ciento de estas vacantes exige que el candidato sea de sexo masculino mientras que sólo 22 por ciento exige que el postulante sea mujer.



**Cuadro 6: Discriminación según sexo y nivel de calificación**

	Hombre %	Mujer %
Profesional	39	61
Técnico	50	50
Operativo	82	18
No calificado	84	16
Total	78	22

Fuente: Fichas de Demanda de la Red CIL- PROEmpleo del período Febrero - Marzo 2005.

A diferencia de lo que ocurre en el mercado de Lima Metropolitana, en el mercado de la Red CIL- PROEmpleo no se presentan evidencias de segregación ocupacional por sexo. Se observa que el 30 por ciento de las vacantes está concentrado en 5 ocupaciones tanto para los hombres como para las mujeres. El mismo patrón se presenta al analizar la distribución para el 60 por ciento de vacantes: éstas están concentradas en 15 ocupaciones para los hombres y en 16 ocupaciones para las mujeres. La mayor diferencia en estas distribuciones se da en el análisis del 80 por ciento de las vacantes las cuales están concentradas para los hombres en 38 puestos y para las mujeres en 31 puestos. Aún así, esta diferencia resulta no ser significativa.

Por otro lado, se observa que las vacantes para las que el empleador exige que los postulantes sean hombres, son las típicas que la sociedad ha denominado “masculinas”, tales como “agente de seguridad”, “soldador”, “conductor de “autobús”, “chofer montacarga”, “cargador”, “conductor camión”, “vigilante”, entre otros. Para el caso de las vacantes para las cuales los empleadores prefieren mujeres, están también aquellas que los patrones culturales han convertido en “puestos femeninos” como “secretaria”, “enfermero/a nivel técnico”, “auxiliar de enfermería”, “profesor de educación primaria”, “cosmetólogo/a”, “repcionista”, “anfitrión/a”, “cajera”, “vendedor demostrado”, “trabajadora del hogar”, entre otros (ver Anexo 3).

En cuanto al diferencial de ingresos entre vacantes para mujeres y para hombres, se observa en el Cuadro 7 que en promedio, la diferencia entre remuneraciones por sexo es favorable para los hombres en S/. 36.

**Cuadro 7: Promedio de remuneraciones según sexo y nivel de calificación**

	Hombre	Mujer	H-M
Técnico	778	624	153
Operativo	509	483	26
No calificado	587	469	118
Total	543	507	36

Fuente: Fichas de Demanda de la Red CIL-PROEmpleo del período Febrero- Marzo 2005.

Nota: No considera a 115 vacantes en las que el empleador manifestó que la remuneración se negociaría en la entrevista (“A tratar”).

Asimismo, se observa que el mayor diferencial de remuneraciones se presenta para puestos técnicos y el menor para puestos operativos. El Cuadro 8 presenta las ocupaciones para las que el empresario ofrece pagar más a los hombres que a las mujeres y viceversa. En el Anexo 3 se presentan las remuneraciones ofrecidas para aquellas ocupaciones en las que hay preferencias por hombres y aquellas en las que se prefieren mujeres.

**Cuadro 8: Ocupaciones con diferencial de remuneraciones ofrecidas por los empleadores**

Ocupaciones en las que se ofrece mayor remuneración a mujeres que a varones	Ocupaciones en las que se ofrece mayor remuneración a varones que a mujeres
Digitador	Asistente de administración
Almacenero	Asistente contable
Mesera / mozo	Auxiliar contable
Peón industria manufacturera	Auxiliar de almacén
	Auxiliar de oficina
	Ayudante cocina
	Vendedor demostrador
	Vendedor de comercio
	Operario/a fabrica de productos farmacéuticos
	Hiladero/a
	Ayudante fabricación productos plásticos
	Otros trabajadores de la industria manufacturera
	Trabajador/a del hogar (todo servicio)
	Operario/a de limpieza
	Empaquetador
	Mensajero/a
	Vigilante

Fuente: Fichas de Demanda de la Red CIL-PROEmpleo del período Febrero- Marzo 2005.

## 5. 2 Discriminación por edad

De las 2 209 vacantes en el período de análisis, 1 501 (68 por ciento) presentaban alguna restricción en cuanto a edad. Según el Cuadro 9, el promedio de edad que exigen los empleadores es de 26 años. Desagregando por sexo, se observa que los empleadores prefieren a gente más joven cuando ofrecen vacantes para mujeres (26 y 24 años es la edad promedio requerida para hombres y mujeres, respectivamente).

**Cuadro 9: Promedios de edades mínimas y máximas exigidas por los empleadores**

	Hombre	Mujer	Total
Edad mínima(promedio)	20	19	20
Edad máxima(promedio)	32	29	31
Edad promedio	26	24	26

Fuente: Fichas de Demanda de la Red CIL- PROEmpleo del período Febrero- Marzo 2005.

Al respecto, consideramos que una de las variables que puede influenciar la preferencia de los empleadores por personal joven es la legislación laboral que favoreció la flexibilización en el mercado laboral.<sup>67</sup>

Al desagregar los promedios de edad requeridos por niveles de calificación, tenemos que sólo para el caso de los técnicos se presentan diferencias en los promedios de edad requeridos por los empleadores. Asimismo, conforme baja el nivel de calificación, los empleadores son más exigentes en requerir personal joven (ver Cuadro 10).

El caso de los técnicos se explica por la importancia de la experiencia en estos puestos dado que los trabajadores deben utilizar máquinas específicas y para un buen desempeño, es necesario contar con experiencia en su uso.<sup>68</sup> Así, para estos puestos, los empleadores prefieren a trabajadores mayores que el promedio de edad requerido en el mercado (para los demás niveles de calificación, el promedio de edad mínima es de 20 años mientras que para las vacantes técnicas es de 22 años para hombres y 20 para mujeres); lo mismo ocurre en el promedio de edades máximas para los hombres: mientras que para los demás niveles de calificación, el promedio de edad máxima es de 31 años, para las vacantes técnicas los empleadores aceptan en promedio hasta trabajadores de 36 años (ver Cuadro 10).

**Cuadro 10: Promedios de edades mínimas y máximas requeridas por los empleadores según sexo y nivel de calificación**

	Hombre	Mujer	Total
<b>Profesional</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>26</b>
Edad mínima	20	20	20
Edad máxima	32	33	32
<b>Técnico</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>27</b>
Edad mínima	22	20	21
Edad máxima	36	29	33
<b>Operativo</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>25</b>
Edad mínima	20	19	20
Edad máxima	32	29	31
<b>No calificado</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>25</b>
Edad mínima	20	20	20
Edad máxima	31	29	31

Fuente: Fichas de Demanda de la Red CIL- PROEmpleo del período Febrero - Marzo 2005.

En el Anexo 4 se presentan los promedios de edades máximas y mínimas por ocupaciones. Se observa que las ocupaciones para las que los empleadores prefieren que la gente sea no mayor de 25 años incluyen las de “operador/a de instalaciones de producción de energía eléctrica”, “ayudante de carpintero”, “jardinero”, “ayudante de cocina”, “promotor de ventas”, “secretario de ventas”, “guardián”, “vareador”. Por otro lado, las vacantes para las que los empleadores prefieren personas de mayor edad incluyen cargos de responsabilidad que requieren experiencia como “jefes de mozos”, “odontólogo”, “jefe de personal”, entre otros.

<sup>67</sup> El Decreto Legislativo 728 creó las modalidades de contratación de Prácticas Pre Profesionales, Contratación Laboral Juvenil y Contratos de Aprendizaje, dirigidas a crear nuevas modalidades de contratación a mano de obra barata y joven.

<sup>68</sup> El nivel de experiencia laboral requerida para puestos técnicos es de 18 meses; 17 meses para puestos profesionales; 13 meses para puestos operativos y 9 meses para puestos no calificados.

### 5.3 Discriminación por presencia

Otro de los requisitos publicados o exigidos en el proceso de selección de personal es el de “buena presencia”. Con el fin de descubrir qué se exige con tal requisito, se preguntó a los intermediadores de las oficinas y estos señalaron que detrás de esta solicitud están encubiertas actitudes discriminatorias asociadas a la apariencia física del postulante y sobre todo a su raza.<sup>69</sup> Los empleadores entienden por buena presencia una persona que presente las siguientes características: “arregladitas”, “tez blanca”, “buena imagen”, “buenas condiciones físicas”, “delgadas”, “finitas”, entre otros.

Cabe mencionar que, a diferencia de los casos de sexo y edad, la Ficha de Registro de Pedidos de las empresas no presenta ningún campo para colocar características subjetivas como la de presencia (ver Anexo 2). Por lo tanto, debido a que esta es una variable que los intermediadores utilizan en el “matching”, las referencias en cuanto a este requisito fueron encontradas en las Fichas de Búsqueda y Selección de Personal en el campo de “observaciones”.

Las vacantes que registraban algún requisito en cuanto a presencia son 81 y representan el 4 por ciento del total de vacantes registradas en el período de análisis. Si bien este porcentaje es poco significativo, debido a que es una variable subjetiva, es muy probable que la discriminación se realice al momento de la entrevista y no sea ejecutada por el intermediador, tal como se señaló líneas arriba.

Los requisitos de los empleadores están dirigidos mayoritariamente a solicitar personal con “buena presencia”, “muy buena presencia”, y en 11 casos, a personal “provinciano”<sup>70</sup> (ver Cuadro 11).

**Cuadro 11: Variable “presencia”**

		%
Buena Presencia	58	72
Básicamente sana	2	2
Muy buena presencia	7	9
Presencia comercial	3	4
Provinciana	11	14
<b>Total</b>	<b>81</b>	

**Fuente:** Fichas de Demanda de la Red CIL- PROEmpleo del período Febrero- Marzo 2005.

<sup>69</sup> Estas actitudes discriminatorias en algunas de las empresas son expuestas en Defensoría del Pueblo op.cit. pág.103. En dicho informe se relata la entrevista a un portero de raza negra de 26 años que trabaja en un hotel de 5 estrellas. Este informante manifestó que, a pesar de haber estudiado durante tres años la carrera de informática, nunca había podido ejercerla debido a que en todos los puestos a los que se presentaba era rechazado, pese a haber obtenido unas excelentes calificaciones. Asimismo, una mujer mestiza de 38 años de edad que reside en Villa El Salvador, relató que, en una ocasión, se había presentado a un club social que solicitaba un puesto de limpieza para los vestidores y baños para niños y que había sido rechazada pese a que contaba con experiencia en limpieza y en el cuidado de niños. La razón que le dieron para no contratarla fue que necesitaban una persona de “mejor presencia” porque las “señoras del club” eran muy exigentes y que además vivía en una zona muy alejada.

<sup>70</sup> Indagando sobre este requisito, los empleadores entienden por “provinciano” a personas que no han nacido en Lima Metropolitana. Así, estos pedidos correspondían a puestos de “trabajador de la preparación de pieles (peletería)” y “operador/a máquina inyectora (plástico)”. En el primer caso, el empresario argumentó que las personas que han nacido en provincia, principalmente en la serranía, podían conocer o haber tenido experiencia previa en trabajos de pieles animales (labores de trasquilado al momento de sacrificar animales ó secado de pieles para uso doméstico). En el segundo caso, el empleador era de Piura y la mayoría de sus trabajadores eran del norte del país. Argumentaba su preferencia por postulantes de estas zonas a que éstos tienen un “carácter” o una “forma de ser” que se acomoda al clima laboral de su empresa, pues tuvo experiencia con trabajadores que provenían de la sierra del país, y según él, eran muy ariscos o inflexibles en algunos casos.

Analizando por nivel de calificación, vemos que de las 81 vacantes que discriminan según presencia, el 69 por ciento está relacionado con vacantes de nivel operativo, mientras que el 15 por ciento y 16 por ciento están asociados a “puestos técnicos” y “no calificados”, respectivamente.

Asimismo, la exigencia de presencia parece ir de la mano con el sexo requerido de los postulantes: de las 81 vacantes que tenían exigencias en cuanto a presencia, el 64 por ciento también requerían que el postulante fuera mujer mientras que tan sólo 32 por ciento exigía que los trabajadores fueran hombres.

Algo similar ocurre entre presencia y edad. En el Cuadro 12 se observa que los empleadores que discriminan según presencia, también exigen que los postulantes sean más jóvenes que la edad promedio en el mercado (ver Sección 5.2<sup>71</sup>). Al analizar por la variable sexo, vemos que las mujeres son las que enfrentan más restricciones ya que los empleadores exigen un promedio de edad máxima inferior al del mercado (28 años vs. 29 años) mientras que para los hombres, los empleadores aceptan a trabajadores con edades promedio superiores a las del promedio de mercado (29 años vs. 26 años).

**Cuadro 12: Promedios de edades máximas y mínimas del mercado y de vacantes discriminatorias en Presencia**

	Hombres		Mujeres		Total	
	c/BP-MBP(1)	General(2)	c/BP-MBP(1)	General(3)	c/BP-MBP(1)	General(4)
Edad promedio	29	26	24	24	25	26
Prom edad mínima	24	20	19	19	21	20
Prom edad máxima	34	32	28	29	30	31

**Nota:** 1/ Con “buena presencia” o “muy buena presencia”  
 2/ Vacantes para varones  
 3/ Vacantes para mujeres  
 4/ Todas las vacantes

**Fuente:** Fichas de Demanda de la Red CIL- PROEmpleo del período Febrero- Marzo 2005.

El Cuadro 13 presenta las ocupaciones para las cuales los empresarios requieren que el postulante tenga “buena presencia”. Observamos que en aquellas ocupaciones relacionadas con la atención al público, además de buena presencia, solicitan mujeres. Por otro lado, en aquellas ocupaciones relacionadas con la provisión de seguridad son las que además de “buena presencia”, exigen a hombres.

**Cuadro 13: Ocupaciones de las vacantes que discriminan por “presencia”**

	Hombre	Mujer
Agente de seguridad	X	
Anfitrion/a		X
Ayudante cocina		X
Cajero/a		X
Chofer de taxi	X	
Conductor/a autobús	X	
Degustador/a	X	X
Enfermero/a (nivel técnico)		X
Jefe/a de mozos	X	
Mesera / mozo	X	X

<sup>71</sup> Los empleadores que exigen “presencia” , requieren también que, en promedio, el postulante a enviar tenga 25 años, mientras que el promedio general de aquellos empleadores que discriminan según edad es de 26 años.

	Hombre	Mujer
Operador/a central telefónica		X
Operador/a máquina inyectora (plástico)	X	
Operario/a control de calidad (plástico)		X
Operario/a de limpieza	X	
Peón industria manufacturera		X
Recepcionista		X
Secretario/a		X
Secretario/a gerencia		X
Secretario/a bilingüe		X
Supervisor/a de restaurante		X
Telemarkista		X
Trabajador/a de la preparación de pieles	X	
Vendedor/a demostrador		X
Vigilante	X	

Fuente: Fichas de Demanda de la Red CIL- PROEmpleo del período Febrero- Marzo 2005.

#### 5. 4 Discriminación por talla, contextura y centro educativo

##### *Talla*

De las 114 vacantes que incluyen alguna exigencia en cuanto a “talla”, el 59 por ciento es para puestos “no calificados” mientras que el 41 por ciento es para trabajos de carácter operativo. En promedio, los empresarios solicitan que el postulante tenga como mínimo, 170 cm de estatura.

Las pocas observaciones para estos casos nos impiden hacer un análisis de estas vacantes con estos requisitos según sexo y edad como en las secciones 5.1, 5.2 y 5.3, de manera que nos limitaremos a señalar unas características básicas en cuanto al tipo de ocupaciones para las que los empleadores establecen criterios con respecto a esta variable.

El Cuadro 14 presenta las ocupaciones para las que el empleador establece algún criterio de talla.

**Cuadro 14: Ocupaciones de las vacantes discriminatorias en talla**

Vigilante
Ayudante fabricación productos plásticos
Agente de seguridad
Operador/a de instalaciones de producción
Operador/a máquina textil
Operario de producción
Operario/a de limpieza
Operario/a de producción
Conductor/a autobús
Empaquetador/a
Auxiliar de oficina
Auxiliar de tienda
Chofer de taxi
Operario/a control de calidad (plásticos)
Otros trabajadores de la industria manufacturera
Supervisor/a empresa de seguridad

Fuente: Fichas de Demanda de la Red CIL- PROEmpleo del período Febrero- Marzo 2005.

---

Se observa que, el requisito de talla se presenta mayormente para puestos relacionados con la provisión de seguridad y para aquellos cuyas tareas implican el uso de máquinas altas. Sin embargo, nos sorprende la presencia en este Cuadro de ocupaciones como operario de limpieza, auxiliar de oficina, auxiliar de tienda y chofer de taxi, casos que fueron tratados directamente con los intermediadores con la finalidad de conocer porqué la exigencia de talla en estas ocupaciones.<sup>72</sup>

Al observar estos resultados, cabe cuestionarnos si realmente podemos concluir que existe discriminación por “talla” en la Red. Cabe hacer mención al artículo 1 del Convenio núm. 111 de la OIT según el cual las distinciones/preferencias asociadas a los requisitos propios de un puesto de trabajo no deben considerarse discriminatorias. Si el uso de ciertas máquinas, por sus características físicas, requiere que el personal responsable tenga una determinada talla podría no estimarse discriminatoria en principio.

### *Contextura física*

De las 60 vacantes que exigen una determinada “contextura física”, el 75 por ciento son para puestos operativos, el 23 por ciento para puestos no calificados y el 2 por ciento para puestos técnicos. En estos casos, los empleadores prefieren personal con contextura gruesa, denominándolos en algunos casos “robustos”.

El cuadro 15 presenta las ocupaciones para las que los empleadores exigen una determinada “contextura física”. Se observa que de manera similar al caso de la “talla”, estos puestos están asociados a ocupaciones cuyas tareas implican transportar carga y la provisión de seguridad.

**Cuadro 15: Ocupaciones de las vacantes discriminatorias en contextura física**

---

Auxiliar almacén  
Ayudante fabricación productos plásticos  
Cargador/a  
Degustador/a  
Operador/a máquina textil  
Operario/a de limpieza  
Ayudante almacén  
Operario de producción  
Chofer de taxi  
Otros trabajadores de la industria manufacturera  
Chofer montacarga  
Enfermero/a (nivel técnico)  
Tornero/a labra de metales

---

**Fuente:** Fichas de Demanda de la Red CIL- PROEmpleo del período Febrero- Marzo 2005.

---

<sup>72</sup> El requisito de talla para operarios de limpieza obedecía a que estos trabajadores se dedicarían a limpiar máquinas una vez terminada la producción del día. La altura de estas máquinas explica el requisito de talla para esta ocupación. Los auxiliares de oficina y auxiliares de tienda realizarían labores de atención al cliente y los empleadores incluyen a la talla como una característica de “buena presencia”. Finalmente, los empleadores exigen talla para choferes en el caso específico en que éstos, además de realizar las labores propias de conducción de vehículos, tengan también que realizar labores de carga y descarga de los materiales que transportan que usualmente deben ser colocados a una determinada altura.

---

Al igual que en el caso anterior, nos llama la atención que en este Cuadro estén presentes ocupaciones como chofer, ayudante de almacén, enfermero(a) de nivel técnico, torneros y operarios de limpieza. Los intermediadores de las oficinas nos ayudaron a interpretar estos casos particulares.<sup>73</sup>

#### *Centro educativo de procedencia*

De las 27 vacantes que exigen que el trabajador sea de un determinado centro de estudios, 48 por ciento son para puestos operativos, 37 por ciento para puestos técnicos y 15 por ciento para puestos profesionales. La preferencia de los empleadores por ciertos centros educativos está estrechamente vinculada a la oferta educativa especializada y reconocida en ciertos centros educativos, sobre todo aquellos que capacitan a los estudiantes en ocupaciones técnicas que requieren el uso de determinadas máquinas.

El Cuadro 16 presenta las ocupaciones para las que es requerido un determinado centro educativo de procedencia.

**Cuadro 16: Ocupaciones de las vacantes discriminatorias en centro educativo de procedencia**

---

Otros trabajadores de la industria manufacturera  
Mecánico/a de mantenimiento  
Técnico/a electricista industrial  
Electricista automotriz  
Matricero/a (metalmecánica)  
Mecánico/a de producción  
Administrador/a  
Contador/a costos  
Ingeniero químico/a industria química  
Ingeniero/a electrónico  
Mecánico/a de máquinas textiles  
Operador/a de máquina offset  
Soldador/a universal  
Supervisor/a control de calidad

---

Fuente: Fichas de Demanda de la Red CIL- PROEmpleo del período Febrero- Marzo 2005.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

- Si bien el Perú ha ratificado diversos convenios internacionales y cuenta con leyes nacionales que prohíben la discriminación, además de haber decretado leyes que promueven la igualdad de oportunidades, la discriminación persiste y refleja los prejuicios de nuestra sociedad.

---

<sup>73</sup> El caso de chofer corresponde a la situación presentada para el requisito de talla: estos trabajadores también tienen que realizar labores de carga y descarga de materiales, actividad que según los empleadores, el personal de contextura gruesa tenía más facilidad para desempeñar. Para el segundo caso, las labores del ayudante de almacén incluyen el reparto materiales pesados. El caso de la enfermera técnica obedecía a que la persona tenía que cuidar a un paciente adulto postrado en cama y se requería una persona de contextura gruesa para poder cargarla o trasladarla al baño u otro lugar. El caso del tornero y operario de limpieza no fueron atendidos por los intermediadores respectivos.



- 
- Aún cuando el sujeto de estudio de esta investigación es una entidad pública que, como política activa del mercado de trabajo, debería ser la primera institución en hacer cumplir las leyes de igualdad de oportunidades, la Red y los intermediadores enfrentan contextos contrapuestos que limitan su accionar: por un lado, indicadores de evaluación de las oficinas de la Red propuestos por el mismo MTPE basados en indicadores numéricos que se basan en la propia finalidad de la Red CIL-PROEmpleo (intermediación / colocación) y por otro lado, marco normativo en contra de actos de discriminatorios.
  - Si bien las fichas de registro de pedidos y el sistema informático de la Red no permiten ingresar datos de “presencia”, “contextura” y “talla”, debido a la importancia de estas variables en la intermediación, los responsables de las oficinas utilizan otros campos en la ficha para registrar estas características.
  - Las variables discriminatorias que tienen más peso para los empleadores en el proceso de selección de personal son el “sexo” y la “edad”, para todos los niveles de calificación.
  - El poco peso de los requisitos de “presencia” en la demanda de los empleadores se podría deber a que, por ser un criterio subjetivo, ésta sería ejercida en el momento de la entrevista y no cuando los empleadores realizan el pedido de personal.
  - Las variables de “contextura”, “talla” y “centro educativo de procedencia” son importantes sólo para determinados niveles de calificación y ciertas ocupaciones.
  - En general, los empleadores prefieren a personal masculino y joven (en promedio 26 años).
  - El requisito de “presencia” es importante para puestos operativos relacionados con la atención al público y es mayormente solicitado para ocupaciones en las que el empleador exige también que el trabajador sea mujer.
  - Los empleadores que requieren trabajadores con “buena presencia”, exigen también un promedio de edad inferior a las exigencias de edad promedio del mercado. Esta restricción es mayor para las mujeres en comparación con lo que se intermedia en la Red para los hombres.
  - Las exigencias de una determinada talla por parte de los empleadores se presenta en similar proporción para puestos técnicos y operativos. Las tareas asociadas a algunas ocupaciones requieren de personal alto por el uso de ciertas máquinas con determinadas características. Sin embargo, en la medida en que dicho requisito tenga el efecto de excluir a miembros de determinados colectivos, es legítimo sospechar la existencia de una práctica discriminatoria. Para otros casos, como el de degustadora y que atienden al público, está relacionado con el tema de presencia.
  - La discriminación según contextura es más significativa para puestos operativos. Los empleadores que requieren una determinada contextura en los trabajadores requieren además que éstos sean mayoritariamente hombres.
  - El requisito “centro educativo de procedencia” del trabajador se presenta mayoritariamente para vacantes técnicas y está relacionado con la oferta especializada de determinados centros educativos en el uso de ciertas máquinas.

- 
- Si bien las vacantes recibidas por la Red reflejan el comportamiento del mercado y no una acción de incentivo a la discriminación, los resultados muestran que queda mucho por hacer al respecto. Consideramos que la agenda pendiente del MTPE en el tema abarca desde una mayor difusión de las leyes respectivas, la cual podría estar acompañada de campañas de inspección en el cumplimiento de las mismas, hasta la redefinición de la forma de evaluar el desempeño de las oficinas de colocación. Para este último caso, se propone la incorporación de indicadores cualitativos que reflejen el esfuerzo que realizan los intermediadores en educar a las empresas.

---

## BIBLIOGRAFÍA

L. ABRAMO, y R. TODARO: *Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*. (OIT, 2002).

D. AIGNER y G.CAIN: "Statistical theories of discrimination in labour markets" *Industrial and Labor Relations Review* (1977).

R. ALBERT, y F. CABRILLO: *Sex discrimination. Is the labour market a market for lemons?* (IUDEM, 2004).

R. ANKER: *Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world* (Geneva, ILO, 1998).

B.BERGMAN: *The Economic Emergence of Women* (Nueva York, Basis Books, Inc., 1986).

Boletín de economía laboral, *economía informal en el Perú*. 28-29. Año 7. (Diciembre 2004).

M. BARRIG: *Igualdad de oportunidades y promoción del empleo en el Perú: una radiografía* (OIT, 2004).

G. BECKER: *The Economics of Discrimination* (University of Chicago Press Chicago, 1957).

G. BORJAS: *Labor Economics* (2000) *Labour Economics*, 2nd edn, Maidenhead: Irwing, McGraw-Hill.

C. BURGA y M. MORENO: *¿Existe subempleo profesional en el Perú?* (CIES, 2001).

L. CARLSON y C. SWARTZ: "The earnings of women and ethnic minorities", *Industrial and Labor Relations Review* (1988).

J. C. CORTÉS y J. TOYAMA: "Flexibilización del derecho laboral y discriminación por razón de sexo" en *Discriminación sexual y aplicación de la ley. Defensoría del Pueblo* (2000), vol. II.

B. ESAPEZÚA: *Ética de la justicia- igualdad y no-discriminación ante la ley*. (Lago Sagrado Editores, 2003).

Y. FLUCKIGER y J. SILBER: *The measurement of segregation in the labor force*. 1999. Heidelberg: Physica- Verlag.

C. GARAVITO: *Desempleo por sexo: 1989-1996*. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCE) y Centro de Investigaciones Económicas, Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas (CISEPA): *Un análisis macroeconómico* (1999).

J. GWARTNEY y J. LONG: "The relative earnings of blacks and other minorities", *Industrial and Labor Relations Review* (1978).

---

C. R. McCONNELL y S. L. BRUE: *Economía laboral*. McGraw-Hill. Madrid (capítulos 2, 3 y 5), sexta edición adaptada (2003).

MTPE: *La mujer en el mercado laboral peruano* (Marzo 2005).

H. ÑOPO; J. SAAVEDRA; M. TORERO y M. MORENO: *Gender and racial discrimination in hiring: A pseudo audit. Study for three selected occupations in metropolitan Lima*. (GRADE 2004).

H. ÑOPO; J. SAAVEDRA; M. TORERO y M. MORENO: *Ethnicity and Earnings in Urban Peru*. Middlebury College Economics Discussion Paper no. 04-05. 2004.

M. E. PIPA: *Eliminación progresiva de la discriminación laboral en el Perú*, Mimeo.

OIT: *La hora de la igualdad en el trabajo*, Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B). Conferencia Internacional del Trabajo 88.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2003.

R. OAXACA: “Male – Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, *International Economic Review* (1973).

R. OAXACA y M. RANSOM: “On discrimination and the Decomposition of Wage Differentials”, *Journal of Econometrics* (1994).

E. S. PHELPS: “The Statistical Theory of racism and Sexism” *American Economic Review* (1972)

Red CIL-PROEmpleo: *Evaluación del proceso de inscripción / intermediación de la oficina PROEmpleo, Lima*. Documento interno (Febrero, 2004).

Red CIL- PROEmpleo: *Evaluación de las técnicas en la búsqueda de empleo en la Red CIL- PROEmpleo*. Documento interno (Agosto 2004).

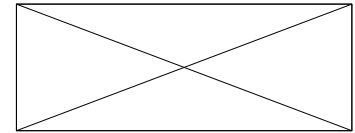
C. REIMERS: “Labor Market Discrimination against hispanic and black men”, *Review of Economics and Statistics* (1983).

L. VINATEA: “La discriminación de género en la aplicación de la legislación laboral” en *Discriminación sexual y aplicación de la ley. Defensoría del Pueblo* (2000), vol. II.

# ANEXOS

## Anexo 1

### RED DE CENTROS CIL - PROEMPLEO FICHA DE POSTULANTES



#### 1. Identificación

Número de inscripción	<input type="text"/>	Fecha :	<input type="text"/>	DNI	<input type="text"/>	Otro	<input type="text"/>
	(Dejar en blanco)		Día Mes Año				

#### 2. Datos Personales

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres				
Calle , Jirón, Carretera , Av.	Número	Distrito	Provincia	Departamento	Región	
Dirección :						
Teléfono :	<input type="text"/>	Propio <input type="checkbox"/>	Ajeno <input type="checkbox"/>	Comunal <input type="checkbox"/>	Persona a contactar <input type="text"/> (En caso de ser ajeno)	
Lugar de nacimiento :	Departamento	Fecha de nacimiento	<input type="text"/>	Sexo :	H <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>
		Día Mes Año				
Estado Civil :	Soltero <input type="checkbox"/>	Conviviente <input type="checkbox"/>	Viudo <input type="checkbox"/>	Es jefe de hogar ? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
	Casado <input type="checkbox"/>	Divorciado <input type="checkbox"/>	Separado <input type="checkbox"/>			
Cuántas personas conforman su hogar ? (sin considerar a la trabajadora del hogar)			<input type="text"/>	Cuántas personas aportan ingresos a su hogar ? <input type="text"/>		
Cómo se enteró de la existencia de la Red CIL PROEmpleo						
Persona - persona <input type="checkbox"/>	TV <input type="checkbox"/>	Folletos <input type="checkbox"/>	Internet <input type="checkbox"/>	Otros <input type="checkbox"/>		
Radio <input type="checkbox"/>	Diario o periódico <input type="checkbox"/>	Sindicato/gremio <input type="checkbox"/>	Correo Electrónico <input type="checkbox"/>			

#### 3. Estudios realizados

¿Cuál es el último año o grado de estudios y nivel que aprobó?	¿Estudia o ha estudiado alguna profesión o carrera técnica ?																																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">Grado/ Año</th> <th colspan="2">Gestión</th> </tr> <tr> <th>Pública</th> <th>Privada</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sin nivel / Inicial</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Primaria incompleta</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Primaria completa</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Secundaria Incompleta</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Bachillerato</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Superior No Universitaria</td> <td>6</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Superior Universitaria</td> <td>7</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Grado/ Año	Gestión		Pública	Privada	Sin nivel / Inicial	1	1	2	Primaria incompleta	2	1	2	Primaria completa	3	1	2	Secundaria Incompleta	4	1	2	Bachillerato	5	1	2	Superior No Universitaria	6	1	2	Superior Universitaria	7	1	2	Sí <input type="text"/> 1 <input type="text"/> Especifique _____ No <input type="text"/> 2 <input type="text"/>
			Grado/ Año	Gestión																															
	Pública	Privada																																	
Sin nivel / Inicial	1	1	2																																
Primaria incompleta	2	1	2																																
Primaria completa	3	1	2																																
Secundaria Incompleta	4	1	2																																
Bachillerato	5	1	2																																
Superior No Universitaria	6	1	2																																
Superior Universitaria	7	1	2																																
	¿Dónde estudia o ha estudiado esta profesión o carrera técnica? (sólo si respondió SI en la pgta. anterior)																																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Univ.</th> <th>Esc. Sup.</th> <th>ISP</th> <th>IST</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	Univ.	Esc. Sup.	ISP	IST	1	2	3	4																										
Univ.	Esc. Sup.	ISP	IST																																
1	2	3	4																																

#### 4. Capacitación

Sin contar con estudios ya mencionados, ¿actualmente lleva o ha llevado un curso o programa de capacitación que lo prepare para un trabajo u oficio?	Sigue (siguió) el curso o programa de capacitación en : (sólo para los que contestaron SI en la pgta. anterior)	Duración
Sí <input type="text"/> 1 <input type="text"/> (Especifique el de mayor duración)	CEO <u>1</u>	Nro. horas semanales <input type="text"/>
No <input type="text"/> 2 <input type="text"/>	Centro de Formación Sectorial <u>2</u>	Nro. semanas <input type="text"/>
	IST <u>3</u>	
	Universidad <u>4</u>	
	Empresa <u>5</u>	
	Colegio Variante técnica <u>6</u>	
Otros conocimientos obtenidos	Posee licencia de conducir?	
Computación Básico <input type="text"/> 1 <input type="text"/> Medio <input type="text"/> 2 <input type="text"/> Avanzado <input type="text"/> 3 <input type="text"/>	Sí <input type="text"/> 1 <input type="text"/>	
Idiomas <input type="text"/> 1 <input type="text"/> <input type="text"/> 2 <input type="text"/> <input type="text"/> 3 <input type="text"/>	No <input type="text"/> 2 <input type="text"/>	
Otros <input type="text"/> 1 <input type="text"/> <input type="text"/> 2 <input type="text"/> <input type="text"/> 3 <input type="text"/>		

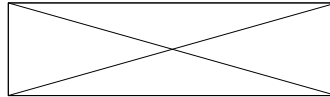
#### 4. Información Laboral

Para qué ocupació se siente más capacitado ? (dejar en blanco para su posterior llenado)		Años	Meses
		Experiencia :	
Describa las experiencias laborales que ha tenido. <i>Incluya también los cambios más importantes que ha tenido en una misma empresa.</i>			
Nombre de la empresa y/o negocio	Actividad económica de la Empresa	Cargo que desempeñó	Inicio mes/año
			___ / ___
			___ / ___
			___ / ___
Señale las zonas a las que usted está dispuesto a ir a trabajar:			
Zona Norte	<u>1</u>	Zona Sur- Este	<u>3</u>
Zona Centro	<u>2</u>	Zona Callao	<u>4</u>
		Zona Sur-Oeste	<u>5</u>
		Zona Este	<u>6</u>
		Zona Sur	<u>7</u>
		Cualquier zona	<u>8</u>
Bajo qué modalidades contractuales desea ud. trabajar:			¿Cuál es su pretensión de remuneración mensual?
Contrato permanente	<u>1</u>	Servicios No Personales	<u>4</u>
Contrato a plazo fijo	<u>2</u>	Período de prueba	<u>5</u>
Contrato de aprendizaje	<u>3</u>	Sin Contrato	<u>6</u>
		Covenios de Formación Laboral Juvenil	<u>7</u>
		Otro	<u>8</u>
			_____

#### 5. Situación Ocupacional actual

<b>Módulo de Ocupados</b>		Trabaja como:	
Ocupado	<u>1</u>	Empleador o patrono	_____
		Trabajador independiente	_____
		Empleado	_____
		Obrero	_____
		Trabajador Familiar No Remunerado	_____
		Trabajador del Hogar	_____
		Otro	_____ (Especifique)
¿Cuál es su ocupación principal actual?		¿Cuál es su ingreso promedio?	
¿ Cuántas horas a la semana dedica en promedio a trabajar? _____		Por hora <u>1</u> Semanal <u>3</u> Mensual <u>5</u>	
¿Cuántas semanas del mes? _____		Frecuencia : Diario <u>2</u> Quincenal <u>4</u>	
<b>Módulo de desocupados</b>			
Desocupado	<u>2</u>	Hace cuántos meses busca trabajo?	_____

Anexo 2



FICHA DE BUSQUEDA Y SELECCION

1. Identificación							
Número de pedido <input style="width: 100px;" type="text"/> <i>(Dejar en blanco)</i>	Fecha : <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="font-size: 8px;">Día</td> <td style="font-size: 8px;">Mes</td> <td style="font-size: 8px;">Año</td> </tr> </table>				Día	Mes	Año
Día	Mes	Año					
RUC <input style="width: 150px;" type="text"/>	Nombre o Razón social _____						
2. Puesto							
Denominación _____ <input style="width: 50px;" type="text"/> Número de vacantes requeridas _____ Número de candidatos a enviar _____ El puesto tiene personal a cargo    1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/> <span style="margin-left: 100px;">Número</span>	Principales tareas y responsabilidades del puesto a cubrir : <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black;"/>						
Horario de trabajo _____ Lugar del centro de trabajo _____ <span style="margin-left: 40px;">(distrito/ ciudad)</span>	Actitudes personales consideradas de importancia para un buen desempeño en el puesto <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black;"/>						
Remuneración ofrecida    1. Mensual <input type="checkbox"/> 2. Quincenal <input type="checkbox"/> 3. Semanal <input type="checkbox"/> 4. Diario <input type="checkbox"/>							
3. Requisitos							
<b>Estudios realizados :</b> 1. No necesario <input type="checkbox"/> 3. Secundaria Técnica o Comercial <input type="checkbox"/> 5. Superior no universitaria <input type="checkbox"/> 2. Secundaria <input type="checkbox"/> 4. Superior universitaria <input type="checkbox"/> 6. Básica laboral <input type="checkbox"/>	<b>Nivel alcanzado:</b> 1. Completa <input type="checkbox"/> 2. Incompleta <input type="checkbox"/> 3. Cualquiera <input type="checkbox"/>						
Especialidad _____    Grado _____							
<b>Otros conocimientos</b> <i>(si no requiere ninguno de ellos dejar en blanco)</i> Computación    Básico    Medio    Avanzado 1. _____ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2. _____ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 3. _____ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Lic. de conducir    1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/> <span style="margin-left: 40px;">(Categoría)</span>	<b>Idiomas</b> Básico    Medio    Avanzado 1. _____ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2. _____ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <b>Experiencia requerida</b> _____ 1. Años <input type="checkbox"/> 2. Meses <input type="checkbox"/> 3. No se requiere <input type="checkbox"/> Otros _____						
4. Sobre la persona de contacto							
Apellidos y Nombres : _____ Teléfono : _____ Dirección de su centro laboral : _____ Referencias de centro laboral : _____	Puesto que ocupa _____ Fax _____						
5. Sobre envío de personal							
Modalidad de la empresa de cubrir esta vacante:							
1. Enviar CV por mail <input type="checkbox"/> 2. Faxear listado de postulantes <input type="checkbox"/>	3. Empresa enviará personal a recoger CVs <input type="checkbox"/> 4. Enviar postulantes a empresa <input type="checkbox"/>						

<b>6. Seguimiento a la solicitud de Búsqueda y Selección de Personal</b>								
No.	Fecha de envío	No. registro	Oficina de Registro	Nombre del postulante enviado	Resultado del envío		Observaciones	Fecha de colocación
					C	NC		

No. postulantes enviados      \_\_\_\_\_

No. postulantes colocados      \_\_\_\_\_

**7. Consultor Laboral Responsable**      \_\_\_\_\_



**Anexo 3**  
**Promedio de remuneraciones ofrecidas según sexo requerido**  
**(Nuevos soles)**

	Remuneraciones		Num de vacantes	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Asistente de administración	1,200	850	1	2
Asistente contable	863	659	4	20
Auxiliar contable	588	571	7	17
Digitador	490	531	3	16
Almacenero	460	550	6	1
Auxiliar de almacén	572	460	91	2
Auxiliar de oficina	480	466	2	7
Ayudante cocina	503	460	1	2
Mesera/mozo	500	528	2	12
Degustador	460	460	5	8
Vendedor demostrador	500	460	5	21
Vendedor de comercio	480	445	8	10
Operario/a fabric de prod farmacéuticos	543	460	7	2
Hilandero/a	488	460	15	2
Operador/a máquina de costura recta	460	460	4	10
Ayudante fabricación productos plásticos	534	460	14	1
Operario/a control de calidad (plásticos)	460	460	5	1
Otros trabaj de la ind manufacturera	467	460	73	3
Trabajador/a del hogar (todo servicio)	460	375	3	8
Operario/a de limpieza	485	473	79	14
Empaquetador	464	460	6	4
Mensajero/a	488	460	25	4
Vigilante	674	625	109	4
Envasador/a	460	460	3	6
Etiquetador/a	460	460	7	19
Peón industria manufacturera	475	520	42	11

**Fuente:** Fichas de Demanda de la Red CIL- PROEmpleo del período Febrero- Marzo 2005.

Anexo 4

Promedio de edades mínimas y máximas requeridas  
por los empleadores por ocupaciones

Ocupación	Promedio edad mínima	Promedio edad máxima	Promedio edad
Abogado/a	23	30	27
Agente ventas	21	43	32
Agente de seguridad	27	37	32
Albañil	18	45	32
Almacenero/a	19	29	24
Analista de créditos	25	35	30
Analista programador/a (técnico)	25	35	30
Anfitrión/a	20	27	23
Archivador/a	20	26	23
Asistente administración	23	33	28
Asistente almacén	21	34	28
Asistente auditoría	27	36	32
Asistente economía	18	27	23
Asistente funcionario de créditos	18	28	23
Asistente contable	21	32	26
Asistente/a social	18	35	27
Auxiliar almacén	20	29	24
Auxiliar contable	19	29	24
Auxiliar electricista	18	32	25
Auxiliar enfermera	18	35	27
Auxiliar contable	19	27	23
Auxiliar de oficina	19	28	23
Auxiliar, almacén	20	30	25
Auxiliar, contable	18	31	25
Ayudante almacén	20	30	25
Ayudante cocina	18	25	21
Ayudante empresa metalmeccánica	20	30	25
Ayudante fabricación productos plástico	20	28	24
Ayudante de carpintero	18	22	20
Ayudante de mecánico de mantenimiento	21	33	27
Ayudante de panadero	18	30	24
Ayudante, almacén	20	35	28
Ayudante, cocina	28	25	27
Cajero/a	20	28	24
Calderero-trazador/a	20	45	33
Camarero/a (hotel)	20	30	25
Cargador/a	19	34	26
Carpintero/a	19	31	25
Carpintero/a (muebles de metal)	20	35	28
Cerrajero/a	18	40	29
Chofer montacarga	22	35	28
Chofer de taxi	23	32	27
Chofer, montacarga	18	35	27
Cobrador/a	20	32	26
Cocinero/a	22	35	29

Ocupación	Promedio edad mínima	Promedio edad máxima	Promedio edad
Conductor/a autobús	23	37	30
Conductor/a camión (transporte terrestre)	26	49	38
Conductor/a de camión volquete (transp carga pesada)	24	36	30
Conductor/a de motocicleta	22	32	27
Conductor/a, autobús	35	50	43
Conductor/a, camión (transporte terrestre)	23	48	36
Conserje	18	30	24
Contador/a	18	26	22
Contador/a costos	18	35	27
Cortador/a (metales)	18	35	27
Cosmetólogo/a	22	40	31
Costurero/a	19	29	24
Decorador/a interiores	18	40	29
Degustador/a	21	27	24
Despachador/a comercio	21	35	28
Digitador/a	18	29	24
Diseñador/a publicitario	18	32	25
Editor/a, libros y revistas	25	45	35
Electricista automotriz	18	29	24
Electricista instalaciones eléctricas	18	34	26
Empaquetador/a	21	29	25
Enfermero/a (nivel técnico)	22	33	28
Engomador/a de fibras	18	38	28
Envasador/a	19	27	23
Etiquetador/a	20	28	24
Fresador/a	20	30	25
Gasfitero/a	20	38	29
Gondolero/a	21	30	26
Grifero/a (despachador de combustible)	20	32	26
Guardián	20	25	23
Hilander/a	18	30	24
Impulsador/a	18	27	22
Ingeniero químico/a	18	28	23
Ingeniero/a industrial	18	30	24
Ingeniero/a electrónico	21	28	25
Inspector/a control de calidad (textiles)	18	30	24
Jardinero/a	18	22	20
Jefe/a de almacén	18	35	27
Jefe/a de cobranzas	25	42	34
Jefe/a de mozos	28	40	34
Jefe/a de personal	30	45	38
Laboratorista clínico	18	30	24
Lavadero/a	19	40	30
Matricero/a (metalmecánica)	21	26	24
Mecánico/a automotriz	18	29	24
Mecánico/a de mantenimiento	21	29	25
Mecánico/a de máquinas textiles	18	30	24

Ocupación	Promedio edad mínima	Promedio edad máxima	Promedio edad
Mecánico/a de producción	19	37	28
Mensajero/a	20	31	25
Mesera / mozo	19	27	23
Modista	25	40	33
Odontólogo/a	30	35	33
Operador/a aplicadores de metal	18	30	24
Operador/a máquina de costura	22	35	29
Operador/a máquina de costura recta	18	29	23
Operador/a máquina de picar tabaco	20	28	24
Operador/a máquina inyectora (plástico)	23	36	29
Operador/a máquina textil	20	31	26
Operador/a de instalaciones de producción	18	21	20
Operador/a de máquina de corte de papel	20	29	25
Operador/a de máquina offset	18	33	26
Operador/a, máquina inyectora (plástico)	22	50	36
Operario de producción	18	21	20
Operario/a (fabricación de productos aliment)	19	31	25
Operario/a control de calidad (plástico)	22	33	27
Operario/a controlador de calidad	18	30	24
Operario/a fabricación de productos cosméticos	19	32	25
Operario/a fabricación de productos farmacéuticos	19	28	23
Operario/a de costura	19	31	25
Operario/a de limpieza	19	29	24
Operario/a de producción (fabric. Prod. Aliment.)	19	28	23
Operario/a de selección (fabric. Prod. Aliment.)	20	35	28
Otros trabajadores de la ind manuf	18	27	23
Otros trabajadores y practicantes de derecho	18	28	23
Panadero/a	18	35	27
Patronista	19	30	25
Peón control de calidad	18	30	24
Peón industria manufacturera	19	26	23
Planillero/a	19	27	23
Profesor/a educación primaria	18	30	24
Programador/a	18	32	25
Promotor/a ventas	18	25	22
Psicólogo/a	26	33	29
Recepcionista	19	29	24
Recibidor-pagador/a	25	35	30
Remallador/a	19	39	29
Repartidor/a	20	35	28

Ocupación	Promedio edad mínima	Promedio edad máxima	Promedio edad
Representante de ventas	20	38	29
Secretario/a	19	29	24
Secretario/a contable	18	30	24
Secretario/a gerencia	24	30	27
Secretario/a ventas	18	25	22
Secretario/a bilingüe	18	30	24
Serigrafista	18	30	24
Soldador/a de punto	22	35	29
Soldador/a universal	19	36	28
Supervisor/a control de calidad	20	32	26
Supervisor/a empresa de seguridad	20	28	24
Supervisor/a de restaurante	23	28	26
Supervisor/a de ventas	25	35	30
Supervisor/a, limpieza	20	50	35
Tejedor/a de punto	18	30	24
Tintorero/a	18	30	24
Tornero/a labra de metales	19	28	24
Tornero/a paralelo	19	35	27
Trabajador/a de la preparación de pieles	18	30	24
Trabajador/a del hogar (todo servicio)	20	32	26
Tramitador/a	19	26	23
Tutor/a (centros de enseñanza)	25	35	30
Técnico/a farmacia	18	30	24
Técnico/a electricista industrial	22	32	27
Técnico/a electricista telecomunicaciones	25	45	35
Técnico/a, farmacia	20	35	28
Vareador/a	18	25	22
Vendedor/a comercio	19	29	24
Vendedor/a comisionista	18	35	27
Vendedor/a demostrador	21	32	26
Vendedor/a ambulante	18	35	27
Vendedor/a de servicios	21	40	31
Vendedor/a, comercio	19	43	31
Vendedor/a, demostrador	20	30	25
Verificador/a de datos (obtención de créditos)	18	35	27
Vigilante	20	34	27

Fuente: Fichas de Demanda de la Red CIL- PROEmpleo del período Febrero- Marzo 2005.

---

## **Lista de Documentos de Trabajo del Programa sobre la Promoción de la Declaración**

- No. 1 Bonded Labour in Pakistan, by Aly Ercelawn and Muhammad Nauman, June 2001.
- No. 2 A Perspective Plan to Eliminate Forced Labour in India, by L. Mishra, July 2001.
- No. 3 Défis et opportunités pour la Déclaration au Bénin, by Bertin C. Amoussou, August 2001.
- No. 4 Défis et opportunités pour la Déclaration au Niger : Identification des obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail et propositions et solutions au Niger, by Moussa Oumanou, August 2001.
- No. 5 Égalité de rémunération au Mali, by Dominique Meurs, August 2001.
- No. 6 Défis et opportunités pour la Déclaration au Burkina Faso, by Seydou Konate, September 2001.
- No. 7 Child Labour in the Russian Federation, by Svetlana Stephenson, June 2002.
- No. 8 Intersecting risks: HIV/AIDS and Child Labour, by Bill Rau, June 2002.
- No. 9 Los principios y derechos fundamentales en el trabajo: su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social, de María Luz Vega Ruiz y Daniel Martínez, Julio 2002.
- No. 10 The Links between Collective Bargaining and Equality, by Adelle Blackett and Colleen Sheppard, September 2002.
- No. 11 Annotated bibliography on forced/bonded labour in India, by Dr. L. Mishra, December 2002.
- No. 12 Minimum wages and pay equity in Latin America, by Damian Grimshaw and Marcela Miozzo, March 2003.
- No. 13 Gaps in basic workers' rights: Measuring international adherence to and implementation of the Organization's values with public ILO data, by W. R. Böhning, May 2003.
- No. 14 Equal Opportunities Practices and Enterprises Performance: An investigation on Australian and British Data, by Prof. V. Pérotin, Dr. A. Robinson and Dr. J. Loundes, July 2003.
- No. 15 Freedom of Association and Collective Bargaining, a study of Indonesian experience 1998-2003, by Patrick Quinn, September 2003.
- No. 16 Gender-based occupational segregation in the 1990s, by Richard Anker, Helinä Melkas and Ailsa Korten, September 2003.
- No. 17 Normalised and Disaggregated Gaps in Basic Workers' Rights, by W.R. Böhning, November 2003.
- No. 18 Forced Labour: Definition, Indicators and Measurement, by Kanchana Ruwanpura & Pallavi Rai, March 2004.
- No. 19 Pay equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence, by Jill Rubery, November 2003.

- 
- No. 20 A rapid assessment of bonded labour in Pakistan's mining sector, by Ahmad Salim, March 2004.
- No. 21 A rapid assessment of bonded labour in hazardous industries in Pakistan: glass bangles, tanneries and construction, by the Collective for Social Science Research in Karachi, March 2004.
- No. 22 A rapid assessment of bonded labour in domestic work and begging in Pakistan, by the Collective for Social Science Research in Karachi, March 2004.
- No. 23 A rapid assessment of bonded labour in the carpet industry of Pakistan, by Zafar Mueen Nasir, March 2004.
- No. 24 Unfree labour in Pakistan – work, debt and bondage in brick kilns in Pakistan, by the Pakistan Institute of Labour Education & Research, March 2004.
- No. 25 Bonded labour in agriculture: a rapid assessment in Punjab and North West Frontier Province, Pakistan, by G.M. Arif, March 2004.
- No. 26 Bonded labour in agriculture: a rapid assessment in Sindh and Balochistan, Pakistan, by Maliha H. Hussein, Abdul Razzaq Saleemi, Saira Malik and Shazreh Hussain, March 2004.
- No. 27 Las desigualdades étnicas y de género en el mercado de trabajo de Guatemala, de Pablo Sauma, Marzo 2004.
- No. 28 Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina : el desarrollo práctico de un principio fundamental, de Maria Luz Vega-Ruiz, Abril 2004.
- No. 31 Human trafficking in Europe: an Economic Perspective, by Gijsbert Van Liemt, June 2004.
- No. 32 Chinese migrants and forced labour in Europe, by Gao Yun, August 2004 (English, French & Chinese version).
- No. 33 Trafficking of migrant workers from Romania: issues of labour and sexual exploitation, by Catalin Ghinararu & Mariska N.J. van der Linden, September 2004.
- No. 35 Metodología para estimar el costo laboral por sex, de Laís Abramo, Silvia Berger, Héctor Szretter y Rosalba Todaro, Setiembre 2004.
- No. 37 Trafficking of migrant workers from Albania: issues of labour & sexual exploitation, by Sarah Stephens & Mariska van der Linden, in cooperation with the International Catholic Migration Commission & the Centre for Refugee and Migration Studies, September 2005.
- No. 38 Forced labour outcomes of migration from Moldova: rapid assessment, by Eduard Mihailov, Mariska N.J. van der Linden & Shivaun Scanlan, in cooperation with International Centre for Women's Rights Protection and Promotion, September 2005.
- No. 39 Trafficking of migrant workers from Ukraine: Issues of labour and sexual exploitation, by Tetyana Kiryan & Mariska N.J. van der Linden, September 2005.

- 
- No. 40 El Trabajo Forzoso en la Extracción de la Madera en la Amazonía Peruana, de Eduardo Bedoya Garland y Alvaro Bedoya Silva-Santisteban, Marzo 2005.
- No. 41 Enganche y Servidumbre por Deudas en Bolivia, de Eduardo Bedoya Garland y Alvaro Bedoya Silva-Santisteban, Marzo 2005.
- No. 42 Forced Labour and Human Trafficking: estimating the profits, by Patrick Belser, March 2005.
- No. 43 Bonded Labour in India: its incidence and pattern, by Ravi S. Srivastava, June 2005
- No. 44 Affirmative Action for Racial Equality: features, impact and challenges, by Manuela Tomei, May 2005.
- No. 45 Servidumbre por deudas y marginación en el chaco de Paraguay, de Alvaro Bedoya Silva-Santisteban y Eduardo Bedoya Garland, Julio 2005.
- No. 46 La discriminación en los procesos de selección de personal de Patricia Vera Rojas, Abril 2006.