



DERECHOS DE LAS PERSONAS LGBTI

INFORME DE DIAGNÓSTICO Y LÍNEA DE BASE



*Derechos de las personas LGBTI.
Informe de diagnóstico y línea de base del Plan Nacional de Acción
sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025*

© Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Calle Scipión Llona 350, Miraflores, Lima 15046
Teléfono (01) 204-8020

Primera edición: octubre 2021
Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú

El presente documento constituye una evaluación crítico-reflexiva basada en evidencia, construida a partir del insumo inicial elaborado por el Centro de Estudios en Minería y Sostenibilidad de la Universidad del Pacífico. Ha sido revisado por la Dirección General de Derechos Humanos, el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA y la Mesa Multiactor para la elaboración del PNA. Incorpora, en lo que corresponde según lo indicado en la matriz adjunta, los aportes presentados por las instituciones del Poder Ejecutivo y la Mesa Multiactor. Un resumen ejecutivo de este documento forma parte del compendio de diagnóstico y línea de base del PNA.

Ministro de Justicia y Derechos Humanos: Aníbal Torres Vásquez
Viceministro de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia: Guillermo Julio Vargas Jaramillo
Director General de Derechos Humanos: Edgardo Gonzalo Rodríguez Gómez

Coordinación general del proceso de elaboración del PNA 2021-2025: Federico Chunga Fiestas
Equipo del proceso de elaboración del PNA 2021-2025 conformado por: Mónica Peceros Suárez,
Carlos Chunga Yesquén, Ximena Solórzano Salleres, Francisco Mamani Ortega

Cuidado de edición: Andrea Luque Armestar, María García Calderón Valdivieso
Corrección de estilo: Dany Cruz Guerrero, Carlos Chunga Yesquén
Diseño de portada y diagramación: © Kipu Visual

El proceso de edición, corrección de estilo, diseño, diagramación y publicación digital del presente documento, así como la elaboración del resumen ejecutivo y el compendio de diagnóstico y línea de base del PNA, han sido posibles gracias al valioso aporte de la Fundación Friedrich Ebert. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos le expresa su especial agradecimiento por esta contribución para que el documento llegue a manos del público.



Impreso en Lima, Perú

SIGLAS

ACCEP	Asociación de Centros Comerciales del Perú
ACNUDH	Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ADEX	Asociación de Exportadores
ADI Perú	Asociación de Desarrolladores Inmobiliarios
AGAP	Asociación de Gremios Productores Agrarios del Perú
ASBANC	Asociación de Bancos del Perú
BVL	Bolsa de Valores de Lima
CAPECO	Cámara Peruana de Construcción
CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
CEMS	Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones y Empresas Privadas
GTPE	Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo
IDEHPUCP	Instituto de Democracia y Derechos Humanos
IDHE	Instituto de Derechos Humanos y Empresas
IED	Instituto de Ética y Desarrollo
INDECOPI	Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual
LGBTI	Lesbianas, Gais, Bisexuales, Personas Trans e Intersexuales
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINJUSDH	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEFA	Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SIN	Sociedad Nacional de Industrias
SNMPE	Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía
SNRTV	Sociedad Nacional de Radio y Televisión
SPDA	Sociedad Peruana de Derecho Ambiental
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
UE	Unión Europea
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas

ÍNDICE

Presentación	6
Introducción	9
I. Metodología	15
II. Análisis de implementación de los Principios Rectores	17
1. Pilar I: El deber del Estado de Proteger	17
1.1. Estándar de rotación normativa	18
1.2. Análisis de brechas	36
1.3. Identificación de actores	43
1.4. Medidas y avances identificados	44
2. Pilar II: La responsabilidad de las empresas de Respetar	44
2.1. Estándar de protección de los derechos humanos para las empresas	45
2.2. Análisis de brechas	47
2.3. Identificación de actores	53
2.4. Medidas y avances identificados	54
3. Pilar III: El deber del Estado de Remediar	62
3.1. Brechas identificadas	63
3.2. Identificación de actores	64
Conclusiones	65
Referencias	70
Anexos	73

I PRESENTACIÓN

La elaboración de los informes de diagnóstico y línea base sobre los 23 temas priorizados¹ por la Mesa Multiactor fue la etapa más extensa del proceso de formulación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025.

Bajo la conducción de la Dirección General de Derechos Humanos (DGDH) del Minjusdh —en estrecha coordinación con las cuarenta instituciones que conformaron el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo (GTPE) y siguiendo la metodología aprobada por Resolución Viceministerial N° 01-2019-JUS— las 132 instituciones que integraron la Mesa Multiactor (Estado, sector empresarial, pueblos indígenas, sociedad civil, sindicatos y organismos internacionales y de la cooperación internacional) entablaron un diálogo permanente, desde septiembre de 2019 hasta marzo de 2021, respecto de las principales problemáticas identificadas alrededor de esos temas, así como sobre sus propuestas de solución, teniendo como marco de referencia los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre empresas y derechos humanos, y otros estándares internacionales aplicables para lograr el fortalecimiento de la política pública sobre empresas y derechos humanos y de conducta empresarial responsable en Perú.

Dada su complejidad, tanto por el número de temas como de participantes, el proceso requirió de una estrategia especial. Esta partió por encargar a cuatro prestigiosas universidades la sistematización y el análisis de la información disponible sobre 16 temas, a través de la elaboración de documentos que sirvieron como insumo inicial para el diálogo multiactor. De ese modo, se contó con la asistencia técnica de la Universidad del Pacífico (a través del Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad, CEMS), la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (a través del Instituto de Ética y Desarrollo, IED), la Pontificia Universidad Católica del Perú (a través del Instituto de Democracia y Derechos Humanos, IDEHPUCP) y la Universidad de Monterrey, en México (a través del Instituto de Derechos Humanos y Empresas, IDHE, como parte de una consultoría regional encargada por el Proyecto CERALC²). Para tal fin, se

¹ Los 23 temas son los siguientes: 1) Agricultura a gran escala; 2) Conflictividad social; 3) Estudios de Impacto Ambiental; 4) Hidrocarburos; 5) Informalidad en el sector económico; 6) Libertad de asociación y negociación colectiva; 7) Mecanismos de reparación judiciales; 8) Mecanismos de reparación extrajudiciales; 9) Minería; 10) Mujeres; 11) Personas adultas mayores; 12) Personas con discapacidad; 13) Personas defensoras de DDHH; 14) Personas LGBTI; 15) Personas migrantes extranjeras; 16) Pueblo afroperuano; 17) Pueblos indígenas y consulta previa; 18) Seguridad privada; 19) Trabajo infantil; 20) Transparencia, integridad y lucha contra la corrupción; 21) Uso de la fuerza y convenios con la policía; 22) Necesidades de capacitación; y 23) Mecanismos operacionales de debida diligencia empresarial.



contó con el financiamiento de las embajadas de Reino Unido, Reino de los Países Bajos, Suiza y Suecia, del Proyecto CERALC, y de la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA).

Los documentos iniciales de diagnóstico y línea base de otros cinco temas fueron elaborados directamente por el equipo de la DGDH, con recursos propios del Minjusdh. Y los dos diagnósticos restantes fueron desarrollados a partir de encuestas formuladas y aplicadas por Acnudh y OCDE: necesidades de capacitación, e implementación de mecanismos de debida diligencia empresarial, respectivamente.

Para la elaboración de los informes, las universidades se pusieron de acuerdo en una metodología común que tuvo en consideración las recomendaciones del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, y el Kit de herramientas sobre planes nacionales de acción del Instituto Danés de Derechos Humanos de 2017. Asimismo, se puso a disposición de los integrantes de la Mesa Multiactor un formulario para la presentación de información rigurosa y oportuna, con el fin de identificar brechas sobre alguno de los temas en particular, y se convocó a diversas actividades descentralizadas de información y diálogo. A partir de marzo de 2020, cuando casi todos los informes iniciales habían sido concluidos, en todos los temas se debió incorporar el impacto de la emergencia sanitaria causada por la Covid-19, en tanto esta plantea nuevos retos a la política pública.

Durante el proceso se recurrió a información de fuentes oficiales nacionales (documentos públicos de todas las entidades estatales, entre otras), fuentes oficiales internacionales (informes de los sistemas universal e interamericano de derechos humanos, de OCDE, entre otros) y fuentes no oficiales publicadas por el sector empresarial, la sociedad civil, pueblos indígenas u originarios, sindicatos, universidades, centros académicos, expertos, entre otros. Igualmente, se estimó prioritario incorporar la voz de los titulares de derechos y colectivos impactados o potencialmente afectados por las actividades empresariales y, en general, de organizaciones de la sociedad civil, pueblos indígenas y sindicatos.)

La revisión de cada informe inició con el análisis del GTPE al insumo aportado por las universidades, procurando contar con la opinión de todas las entidades con competencia en cada temática. Con las observaciones del GTPE incorporadas, una nueva versión de los informes fue compartida con los par-

2 Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, financiado por la Unión Europea (UE) y administrado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Oficina Regional para América del Sur de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Acnudh).

participantes de la Mesa Multiactor, a fin de recibir sus comentarios y sugerencias, los que fueron sistematizados por el equipo de la DGDH en una matriz específica para cada informe, que fue compartida con toda la Mesa Multiactor, a fin de que se tuviese información detallada sobre las razones por las cuales se les incorporaba o no. Tales comentarios y sugerencias fueron recibidos durante toda la etapa de elaboración del diagnóstico y línea base, a través de correo electrónico (por escrito), en mesas de trabajo multiactor y en reuniones de trabajo (verbalmente). De este modo, cada nueva versión del informe era enviado a los participantes de la Mesa Multiactor con al menos dos semanas de anticipación a cada reunión en la que se abordaría un tema en específico.

Gracias a esta metodología de trabajo, los informes reflejan un valioso proceso de diálogo multiactor, por lo general con muy amplios consensos entre las partes, aunque también con algunos puntos de disenso que se encuentran debidamente reflejados y que constituyen —tal como se señala en el PNA y en el Decreto Supremo que lo aprobó, el DS N° 009-2021-JUS— insumos para la identificación de la problemática de cada uno de los temas priorizados y la construcción de acciones estratégicas, indicadores y metas ya plasmadas en el PNA, orientando la adecuada implementación del PNA 2021-2025.

En el caso del presente informe sobre personas LGBTI, cuya matriz de aportes se encuentra publicada en la plataforma web del citado observatorio, el Minjusdh se precia de haber contado con el invaluable apoyo del CEMS de la Universidad del Pacífico para la elaboración del documento inicial, de la Embajada de Suecia para su financiamiento, y de la Fundación Friedrich Ebert para la labor de corrección de estilo, edición y diagramación final. En ese sentido, el Minjusdh expresa a todas estas instituciones su especial agradecimiento por contribuir de modo fundamental a que el presente documento llegue a manos del público, con el fin de fortalecer al máximo la labor ciudadana de vigilancia y seguimiento de la adecuada implementación del PNA 2021-2025.

Miraflores, octubre de 2021.

Dirección General de Derechos Humanos
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos



I INTRODUCCIÓN

La promoción y protección de los derechos humanos de todas las personas es una máxima que guía la acción gubernamental de la mayoría de los países del mundo, y del Estado peruano en particular. Bajo la obligatoriedad de asumir la defensa de la persona y el respeto de su dignidad como un principio constitucional primario, el Estado peruano se embarca constantemente en la labor legal y política de garantizar progresivamente, como exigen los instrumentos internacionales en la materia, los derechos humanos de todos los peruanos y peruanas. No obstante, y por diversas razones, ciertos grupos poblacionales encuentran la garantía de sus derechos fundamentales como una tarea estatal aún pendiente. De estos, la población LGBTI es uno de los más vulnerables. En efecto, sobre esta población pesan no solo los estereotipos, roles asignados y expectativas de género que hacen parte de nuestro tejido social, y las diversas violencias que su “disidencia” social provoca, sino también una estructura sistémica que, vulnerando sus derechos más básicos, genera escenarios de discriminación estructural, agravada por falta de protección jurídica respecto de sus derechos más básicos.

Mientras que el sexo de las personas se entiende como una característica biológica y/o natural de las personas, el género son las convenciones sociales que una sociedad determinada ha decidido deban hacer parte de los roles, atributos, expectativas y expresión de las características biológicas. En este contexto, en una sociedad como la nuestra, donde los sexos son concebidos de manera binaria y excluyente: se nace hombre o se nace mujer, la sociedad ha construido una narrativa particular, también opuesta, sobre lo que se espera sea la feminidad o la masculinidad.

Este binomio, hembra/macho=femenino/masculino, ha creado y reforzado un sistema que establece una serie de comportamientos roles, actividades, y atributos socialmente aceptados para todos los sujetos que hacemos parte de la sociedad peruana. Todos estos contruados y normalizados con base en el sexo que se nos asignó al nacer. Parte de estas expectativas de género incluyen la atracción sexual como un componente fundamental. En este contexto, la atracción sexual se presume y refuerza como heterosexual. Lo esperable y “normal” en nuestra sociedad es que dicha atracción y consecuentes afectos sean depositados sobre sujetos del sexo opuesto. De la misma manera, se espera que nuestro performance social (cómo nos expresamos, presentamos en sociedad, identificamos socialmente, entre otros) esté alineado a nuestro “género” característica que a su vez estaría alineada a nuestro sexo asignado al nacer.

En suma, a la identificación primaria de mujer en el registro de nacimiento

de la persona, basada en la existencia de un órgano sexual identificado como vagina, le sigue una socialización sistémica y estructural como un sujeto sobre el cual recaen una serie de deberes y expectativas sociales relacionadas a lo femenino. Dichas expectativas suponen una serie de comportamientos en ese sentido, incluyendo un comportamiento sexual que estima que su sujeto de afecto debe ser del sexo contrario. De la misma manera, a la identificación primaria de varón, basada en la existencia de un órgano identificado como pene, le sigue un proceso de socialización que se condice con los roles y expectativas sobre lo que es un sujeto masculino, incluyendo el mandato social de atracción sexual hacia el sexo opuesto.

Las personas L (lesbianas), G (gays), T (trans), B (bisexuales), I (intersexuales), Q (queer), + (personas pertenecientes a otras categorías sociales y/o que prefieren no identificarse con ninguna de las características anteriores)³ son aquellas cuya identidad, expresión de género, y/o cuya orientación sexual (de manera concurrente o exclusiva), no se condice con las expectativas sociales que identifican como pertenecientes a lo femenino o masculino⁴. Antes bien, es importante señalar que no todas las personas LGBTI se adscriben a las etiquetas creadas para definirles. En este sentido, la población queer, por ejemplo, utilizará categorías no binarias para autodefinirse en el mundo. De esta manera, se observa que las personas LGBTI son un grupo muy heterogéneo en sí mismo.

Consecuentemente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) describe la diversidad de las preocupaciones y necesidades en lo que atañe a los espacios de trabajo y la forma en que navegan el mundo. Así, por ejemplo, “a pesar de que la estigmatización basada en el sexo o el género afecta mucho a las personas LGBTI+, las formas y la gravedad de la estigmatización varían” (OIT, 2019, pp. 3-4) debido a que está arraigada fundamentalmente a la forma en que se presentan en la sociedad y navegan sus espacios de trabajo. En este contexto, las personas LGBTI que se ajustan a los roles de género existentes, como mujeres lesbianas cuya expresión de género es tradicionalmente femenina, generalmente son menos estigmatizadas debido a su género; por el contrario, las personas que visiblemente están en transición sexual, como

³ Si bien no hay restricciones para emplear un acrónimo que busque dar cuenta de las identidades de las personas organizadas en torno a la orientación sexual, identidad y expresión de género y/o diversidad corporal, es importante señalar que tanto la Corte Interamericana de Derechos Humanos como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en diferentes documentos generados por ambas instancias, han empleado las siglas LGBTI, que describe a una organización que busca dar cuenta de las categorías de protección. En ese sentido, en el presente informe se empleará el acrónimo LGBTI, tomando en cuenta el estándar internacional propuesto por la Corte IDH en su Opinión Consultiva N° 024, sin que esto signifique desconocer la diversidad de categorías que buscan dar cuenta de las diversas identidades que surgen del proceso de autoidentificación o por nominaciones propias de las diversas culturas presentes en el país.

⁴ Para mayor referencia, véase el glosario adjunto inserto en el anexo 3.



podrían ser las mujeres trans, son más a menudo víctimas de discriminación y de violencia (OIT, 2019).

Mas aun, un estudio especializado, realizado por el Proyecto UNICXS—Personas Trans por la Inclusión Social—y el Centro de investigación interdisciplinaria en Sexualidad, Sida y Sociedad de la Universidad Peruana Cayetano Heredia en 2018, encontró evidencia en este sentido. Así, confronta la noción de que las preocupaciones de un hombre gay son distintas a las de una mujer trans, aun haciendo parte de la misma comunidad. Este encuentra por ejemplo que “la incongruencia entre la apariencia/expresión de género vs. la identidad legal en el DNI aparece como una limitante en el ejercicio de sus derechos” (Silva Santistevan & Salazar, 2018, p. 38) que es una situación particularmente experimentada por la población trans.

Estas limitaciones se originan en la construcción misma del proyecto nacional y la construcción histórica de la idea de ciudadanía en el Perú. En efecto, “la construcción histórica del proyecto de Estado-nación peruano ha tomado en cuenta la garantía de derechos para un sujeto de derecho hegemónico: hombre, blanco, con patrimonio, profesional, cisgénero, heterosexual, casado y católico” (No tengo miedo, 2014, p. 15). En este entendido, es posible identificar cómo y porqué todos los sujetos sociales que no ostentan estas características han visto el alcance de sus derechos luego de luchas de reconocimiento, y/o que su presencia en espacios públicos o laborales es entendida como reflejo de “lo otro”. En otras palabras, mientras que los sujetos antes descritos se han colocado como el estándar del sujeto de derecho por excelencia, las mujeres, personas racializadas, aquellas con bajos recursos, y/o limitada preparación (según estándares occidentales o debido a su origen), y las personas LGBTI todavía ven sus derechos pendientes de reconocimiento, y su presencia en espacios públicos y laborales como expresiones de diversidad.

De esta manera, la heterosexualidad cisgénero “se vuelve obligatoria para la garantía de una serie de derechos [que en otro sentido se considerarían] inalienables para el ser humano, [y] que en ningún contexto deberían ser negados” (No tengo miedo, 2014, p. 16). No obstante, y asentados precisamente en su disidencia respecto de las normas sociales de género aceptadas en nuestra sociedad, muchos de los derechos de esta comunidad aún no son reconocidos, y mucho menos protegidos, lo que tiene como consecuencia la vulneración de su propia existencia.

En el caso específico del empleo y la empresa “las personas LGBTI+ son víctimas de diversas formas de violencia, prejuicios, acoso y exclusión en todas las regiones del mundo” (OIT, 2019, p. 2). Mas aun:

Los estudios realizados a escala mundial ponen de relieve la exis-

tencia de diversas formas de discriminación directa e indirecta en el empleo y la ocupación, por ejemplo, la intimidación y el acoso fundados en el sexo o en los estereotipos de género, menos posibilidades de empleo o menos prestaciones relacionadas con el trabajo, así como el despido.

En Perú, su situación frente a la empresa y la legislación laboral no es mejor. “En nuestro país, pese a tratarse de una población con alto grado de vulnerabilidad, no existe un marco normativo ni políticas públicas a favor de la población LGBTI” (Defensoría del Pueblo, 2014, p. 3). Mucho menos en los aspectos que para nuestros efectos son pertinentes y donde se concentran las mayores desigualdades: el acceso al empleo, la promoción del mismo, las condiciones de trabajo y la seguridad del mismo (OIT, 2019).

La Política Nacional de Empleo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover un régimen de igualdad de oportunidades de trabajo que asegure a todos los peruanos y peruanas el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones, teniendo como sujetos de obligaciones, deberes y protección a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras sujetos al régimen laboral de la actividad privada⁵. Estas normas, sin embargo, y las demás normas laborales que hacen parte del canon legal de protección para los trabajadores y las trabajadoras no han sido suficientes para garantizar los derechos de las personas LGBTI en igualdad de condiciones. Mas aun, muchos de estos instrumentos legales, en su generalidad, consiguen el efecto contrario en la búsqueda de la igualdad. Esto es, al no atender a las necesidades y particularidades que presenta la población LGBTI en su relación con la empresa, les deja en un contexto de desprotección jurídica. En este informe se intenta resaltar dichos elementos respecto de la obligación del Estado de proteger los derechos de todos y todas.

En efecto:

Según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en la mayor parte de los casos hace falta una legislación completa para asegurar la aplicación efectiva del derecho a la igualdad en el trato y en la ocupación para todos (OIT, 2011, p. 16.)

Este es precisamente el caso del Perú, donde si bien hay un cuerpo legislativo robusto respecto de la igualdad y no discriminación, esta no alcanza explícitamente a la discriminación por identidad de género, orientación sexual, expresión de género y otras causales que son necesarias si se piensa en la

⁵ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, artículo 1 y 3.



protección de los derechos de la población LGBTI.

En este contexto, la empresa no tiene, ni debe tener, un rol pasivo. Así, habiendo identificado que la protección de los derechos de las personas LGBTI es una responsabilidad principal del Estado, pero que el cumplimiento de este deber es aún deficiente, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha establecido 5 Normas de Conducta que deben guiar la labor del sector empresarial para prevenir, atender y sancionar la discriminación contra las personas de la comunidad LGBTI (Naciones Unidas, 2017).

Estas son: 1) respetar los derechos humanos de las personas LGBTI como principio general, estableciendo además, mecanismos para la vigilancia del cumplimiento de las normas que garantizan sus derechos humanos; 2) erradicar la discriminación en todo el proceso laboral, incluyendo este, la contratación, el empleo, las condiciones laborales, prestaciones sociales, respetando además la intimidad de trabajadores y trabajadoras, y estableciendo mecanismos para prevenir, atender y sancionar todos los tipos de acoso; 3) tomar medidas proactivas para asegurar a todos los trabajadores y las trabajadoras LGBTI un ambiente laboral seguro, libre de estigmas y respetuoso de su dignidad; 4) prevenir la violación de los derechos humanos de las personas LGBTI en otros niveles laborales o de relación laboral, tales como proveedores, distribuidores, o clientes; y, de la misma manera, tienen la obligación de informar sobre posibles violaciones de este tipo si fueran realizados por sus socios comerciales; finalmente, 5) las empresas tienen una responsabilidad para la comunidad en las cuales funcionan sus establecimientos comerciales, para lo cual deben recurrir al diálogo con organizaciones pertinentes en su entorno (Naciones Unidas, 2017).

Si bien no se cuenta con muchas cifras en el país, el Ranking PAR (Par, 2019, p. 40) encontró que:

La implementación de prácticas (dirigidas a la inclusión de la comunidad LGBTI) es muy incipiente: menos de un cuarto de las organizaciones (evaluadas durante el año) tienen un plan o política de inclusión de la Comunidad LGBTI o incluye explícitamente a la Comunidad en sus planes de equidad de género.

En el mismo sentido, los resultados de este ranking realizado en 2018 ya habían encontrado que la mayoría de las empresas evaluadas no contaban con medidas documentadas para fomentar la contratación, retención y/o bienestar de las personas LGBTI. Mas aun, solo el 7 % de las empresas sometidas a estudio contemplaba beneficios para parejas homosexuales (Par, 2018, p. 26).

Es resaltable que las cifras disponibles respecto de la situación laboral de la población LGBTI se hayan construido desde la sociedad civil, principalmente. Antes bien, aunque puede argumentarse que algunos esfuerzos se han dado en este sentido vis-a-vis, la primera encuesta virtual para personas LGBTI realizada en 2017 por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, tiene un carácter más bien exploratorio, por cuanto no se asentó en un diseño muestral probabilístico. Eso debido al carácter “oculto” de la población LGBTI y a la dificultad de acceso a la misma⁶. En ese sentido, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos ha avanzado mucho más a través de la Segunda Encuesta Nacional de Derechos Humanos aplicada por Ipsos Perú en noviembre de 2019⁷. Esta encuesta verificó que existe la percepción general de que las personas homosexuales, bisexuales y trans son muy discriminadas (71 %), principalmente estas últimas. En esa misma línea, el 37 % de encuestados señaló que, de tener una empresa, no estaría dispuesto a contratar a una persona trans; y un 30 % a una persona homosexual.

Finalmente, es importante establecer desde ya que el argumento respecto del costo económico de la discriminación contra personas LGBTI o el costo positivo de la inclusión empresarial no será un argumento a que se recurra en este informe, precisamente, porque el punto de partida del mismo es la obligación estatal de garantizar los derechos de todos y todas en igualdad, y la responsabilidad de la empresa de garantizar los derechos de todas y todos los trabajadores y colaboradores LGBTI, independientemente del costo adicional o el beneficio económico que estas acciones le generen.

Sobre este respecto, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2017, p. 19) menciona que:

Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos independientemente de los costos o beneficios económicos, percibidos o reales, que se puedan derivar de ello. Al igual que deben cumplir las normas de seguridad y salud ocupacional, las normas de protección del medio ambiente y las disposiciones sobre el salario mínimo, deben también adherirse a las normas internacionales de derechos humanos, incluso si ello conlleva un costo añadido.

⁶ Según argumenta la presentación y el marco legal del documento de la primera encuesta virtual para personas LGBTI, 2017.

⁷ Disponible en https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-06/presentacion_ii_encuesta_nacional_ddhh.pdf



I. METODOLOGÍA

Principios Rectores y objetivos

El objetivo principal de este informe es la sistematización, análisis e identificación de brechas de implementación de los Principios Rectores de la ONU respecto de los derechos humanos de la población LGBTI en el ámbito empresarial. En este sentido, se ha planteado hacer una evaluación respecto de cuál es el estándar de protección que plantea cada pilar (Proteger, Respetar y Remediar) y la realidad, de modo que las puedan analizarse las problemáticas más prevalentes a atender y así, proponer algunos elementos que contribuyan a cerrar las brechas de implementación en cada uno de estos pilares.

Así, entendiendo el deber Proteger como la obligación estatal de proteger y garantizar los derechos humanos de la población LGBTI en el ámbito empresarial, se hizo pertinente la revisión de toda información relacionada con las normas, nacionales e internacionales ratificados por el Perú, así como observaciones de organismos especializados para identificar los vacíos jurídicos y problemáticas más urgentes, y temas pendientes de atención.

Por otro lado, entendiendo la responsabilidad de Respetar como la obligación de las empresas de cumplir con las normas nacionales y establecer mecanismos concretos para la realización de los derechos de esta población, dentro de su competencia, se hizo pertinente recopilar la información relacionada con documentos o actividades realizadas por empresas o sus representantes, así como identificar las mejores prácticas empresariales, de modo que puedan servir como modelos replicables por las políticas públicas en materia laboral, o como estándares que estas requieran.

Finalmente, respecto del deber de Remediar, entendemos a la obligación estatal y empresarial de asegurar la existencia de recursos adecuados en caso de incumplimiento de las normas nacionales e internacionales, de modo que los derechos vulnerados de la población LGBTI puedan ser reparados. En ese contexto, la información levantada respecto de este punto es la relacionada a la identificación de mecanismos de remediación (o falta de ellos) en favor de víctimas de vulneración de derechos.

Así, los objetivos específicos de este informe incluyen:

1. Identificar ausencias y deficiencias en la normativa, las políticas públicas y/o las prácticas que sean determinantes para el cumplimiento del deber del Estado de proteger los derechos humanos en la actuación empresarial, y se encuentren relacionadas con la discriminación a población LGBTI (Pilar I).
2. Identificar buenas prácticas y los principales avances de la empresa respecto del respeto de los derechos de la población LGBTI (Pilar II).
3. Identificar las principales barreras normativas e institucionales para reparar a las víctimas de violaciones a los derechos humanos en el contexto de la discriminación a población LGBTI (Pilar III).

Antes bien, se verá que uno de los principales retos que enfrenta el Estado y la empresa para iniciar un proceso intencional y sistemático de protección y respeto a los derechos de la población LGBTI es precisamente la falta de conocimiento sobre la realidad de esta población, y la distancia no solo fáctica sino simbólica de la misma. Para la elaboración de este informe, se ha contado con la cercana colaboración, revisión y aportes de Empresas Presente, una división de la ONG Presente, especializada precisamente en la promoción de empresas más inclusivas y mejor receptoras del talento LGBTI. Siendo que, además, esta organización es la única con el apoyo de diversas organizaciones nacionales e internacionales similares para revisar y acreditar un estándar de empresas inclusivas para colaboradores y colaboradoras LGBTI.



I II. ANÁLISIS DE IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

1. Pilar I: El deber del Estado de Proteger

En atención a sus obligaciones internacionales, el Estado peruano tiene el deber de proteger los derechos humanos de todas y todos sus ciudadanos. En este contexto, deben proteger a estos “contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas” (Naciones Unidas, 2011, p. 3). Esta obligación incluye la adopción de medidas apropiadas y efectivas, así como el establecimiento de los marcos normativos necesarios para prevenir, atender y sancionar estos incidentes (Naciones Unidas, 2011).

En el mismo sentido, la Defensoría del Pueblo de Perú, ya había sostenido en el año 2014 que en atención a la particular situación en la que se encuentra la población LGBTI en el país, es fundamental que “desde el Estado, se promuevan políticas públicas destinadas a superar la misma” (Defensoría del Pueblo, 2014, p. 15). Argumenta, además, que:

La implementación de estas políticas puede convertirse en una herramienta efectiva para garantizar los derechos de las personas LGBTI y, sobre todo, para reducir el estigma y la discriminación que suelen enfrentar y contribuir a incluirlas en todos los ámbitos de la sociedad, en igualdad de condiciones (Defensoría del Pueblo, 2014, p. 15.)

Asimismo, añade que esta obligación no es solo un mandato de justicia social sino una obligación legal sostenida por la propia Constitución Política de la República y los tratados internacionales suscritos y ratificados por el Estado peruano (Defensoría del Pueblo, 2014).

En efecto, como señala la OIT: “la situación es mejor en los países con leyes y políticas fuertes de promoción de la igualdad de los trabajadores y las trabajadoras LGBT” (OIT, 2015, p. 4). Incluso intuitivamente, es posible argumentar que un marco legal robusto y claro garantiza ventajas no solo para la protección de los derechos de la población LGBTI, pero además para su posibilidad de tutela judicial en caso de violación o vulneración de los mismos. De la misma manera, “sienta los fundamentos para un en-

torno laboral más positivo, pues la aprobación de este tipo de leyes puede llevar a los gobiernos, los/as empleadores/as y los/as trabajadores/as a propiciar lugares de trabajo más incluyentes y diversos” (OIT, 2015, p. 4).

Si bien el Informe del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú considera “alentadoras las informaciones relativas a las nuevas leyes y reglamentos destinados a promover [...] y fomentar la igualdad de género en el lugar de trabajo” (Naciones Unidas, 2018, párrafo 52), también afirma que:

Las organizaciones de la sociedad civil informaron al Grupo de Trabajo de que el Gobierno no tenía políticas ni leyes para hacer frente a la discriminación en el empleo y en el lugar de trabajo de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales. (Situación que se agrava porque, además,) la información sobre la situación de estas personas era escasa, y se señaló que rara vez se denunciaban las prácticas discriminatorias debido a la arraigada intolerancia hacia ese grupo de personas (Naciones Unidas, 2018, párrafo 59).

Así, este órgano solicita al Estado Peruano que “evalúe y combata la discriminación de que son objeto las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales para acceder al mercado de trabajo y en el lugar de trabajo” (Naciones Unidas, 2018, párrafo 90).

En ese sentido, es pertinente revisar cuál es el cuerpo normativo pertinente que protege los derechos de las personas trabajadoras LGBTI en la empresa, para de esta manera identificar cuáles son las principales problemáticas pendientes de atención, sus posibles causas y algunas necesidades urgentes.

1.1. *Estándar de protección normativa*

Categoría	Norma / dispositivo	Derechos protegidos / ámbito nacional	Texto	Observaciones / vinculación con el orden nacional
Internacional	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Igualdad y No Discriminación	<p>10. Reducción de las desigualdades</p> <p>Metas:</p> <p>10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p> <p>10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto</p> <p>10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.</p>	Compromiso del Estado peruano de utilizar todos los medios necesarios para su implementación. (ODS adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015).



Internacional	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, en junio de 1998)	Igualdad y No Discriminación	<p>La Conferencia Internacional de Trabajo</p> <p>1. Recuerda:</p> <p>(a) que al incorporarse libremente a la OIT todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas; (b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.</p> <p>2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:</p> <p>(...)</p> <p>(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p>	De necesaria observancia como país miembro de la OIT.
Internacional	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (vigente parcialmente desde el 23 de marzo de 1976, ratificado por el Estado peruano el 28 de abril de 1978)	Igualdad y No Discriminación	<p>Artículo 2.- (...)2. Cada Estado Parte se compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter.</p> <p>3. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que: a) Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales; b) La autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa, o cualquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, y desarrollará las posibilidades de recurso judicial; (...)</p> <p>Artículo 3.- Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.</p> <p>Artículo 26.- Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p>	De obligatorio cumplimiento en territorio nacional conforme el artículo 55.º de la Constitución Política peruana.

<p>Internacional</p>	<p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (vigente desde el 3 de enero de 1976, ratificado por el Estado peruano el 28 de abril de 1978)</p>	<p>Igualdad y No Discriminación</p>	<p>Artículo 2.- 1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos. 2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (...) Artículo 7.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...) ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; (...) c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.</p>	<p>De obligatorio cumplimiento en territorio nacional conforme el artículo 55.º de la Constitución Política peruana.</p>
<p>Internacional</p>	<p>Observación general N° 20 (2009) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7.º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</p>	<p>Igualdad y No Discriminación</p>	<p>32. En "cualquier otra condición social", tal y como se recoge en el artículo 2.2 del Pacto, se incluye la orientación sexual. Los Estados partes deben cerciorarse de que las preferencias sexuales de una persona no constituyan un obstáculo para hacer realidad los derechos que reconoce el Pacto, por ejemplo, a los efectos de acceder a la pensión de viudedad. La identidad de género también se reconoce como motivo prohibido de discriminación. Por ejemplo, los transgénero, los transexuales o los intersexo son víctimas frecuentes de graves violaciones de los derechos humanos, como el acoso en las escuelas o en el lugar de trabajo.</p>	<p>De necesaria observancia como país miembro del mencionado tratado y de la ONU.</p>
<p>Internacional</p>	<p>Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales). Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</p>	<p>Igualdad y No Discriminación</p>	<p>5. Toda persona, sin distinción alguna, tiene derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. La referencia a "toda persona" pone de relieve que el derecho se aplica a todos los trabajadores en todos los entornos, independientemente de su sexo, así como a los trabajadores jóvenes y los de más edad, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores del sector informal, los trabajadores migrantes, los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas y a otras minorías, (...) 11. (...) el Comité reitera que la igualdad se aplica a todos los trabajadores, sin distinción por motivos de raza, origen étnico, nacionalidad, condición de migrante o estado de salud, discapacidad, edad, orientación sexual o identidad de género o por cualquier otro motivo. 31. Todos los trabajadores tienen derecho</p>	<p>De necesaria observancia como país miembro del mencionado tratado y de la ONU.</p>



a iguales oportunidades de promoción a través de procedimientos equitativos, transparentes y basados en el mérito que respeten los derechos humanos. Los criterios aplicables de tiempo de servicio y capacidad deberían incluir también una evaluación de las circunstancias individuales, así como los distintos papeles y experiencias de los hombres y las mujeres, a la igualdad de oportunidades para todos. No deberían tener cabida criterios irrelevantes como las preferencias personales o los vínculos familiares, políticos y sociales. Del mismo modo, los trabajadores deben tener la oportunidad de ser promovidos al margen de represalias relacionadas con la actividad sindical o política. La referencia a la igualdad de oportunidades implica que la contratación, la promoción o la rescisión no pueden ser discriminatorias. Esto es sumamente importante en el caso de las mujeres y de otros trabajadores, como los trabajadores con discapacidad, los trabajadores de determinadas minorías étnicas, nacionales y de otra índole, los trabajadores homosexuales, bisexuales, transgénero e intersexuales, los trabajadores de edad y los trabajadores indígenas.

48. Todos los trabajadores deberían estar protegidos contra el acoso físico y psicológico, incluido el acoso sexual. La legislación, como las leyes contra la discriminación, el código penal y la legislación laboral, deberían definir ampliamente el acoso, haciendo referencia explícita al acoso sexual y a otras formas de acoso, por ejemplo, por razón de sexo, discapacidad, raza, orientación sexual, identidad de género e intersexualidad.

56. El Comité subraya la importancia de que para la formulación, aplicación, revisión y supervisión de las leyes y las políticas relacionadas con el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, se celebren consultas no solo con los interlocutores sociales tradicionales, como los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones representativas, sino también con otras organizaciones pertinentes, como las que representan a las personas con discapacidad, los jóvenes y las personas mayores, las mujeres, los trabajadores de la economía informal, los migrantes y las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, así como los representantes de grupos étnicos y comunidades indígenas.

65. Los Estados partes tienen la obligación básica de garantizar la satisfacción de, cuando menos, los niveles esenciales mínimos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Concretamente, ello requiere que los Estados partes: a) Garanticen mediante ley el ejercicio de este derecho sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, intersexualidad, estado de salud, nacionalidad o cualquier otra condición; (...)
b) Instauren un sistema integral para combatir la discriminación de género en

			<p>el trabajo, entre otras cosas con respecto a la remuneración de género en el trabajo, entre otras cosas con respecto a la remuneración;</p>	
<p>Internacional Mecanismo especializado</p>	<p>Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo (en vigor para Perú desde el 10 de agosto de 1970)</p>	<p>Igualdad y No Discriminación</p>	<p>Artículo 1.- A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (...)</p> <p>Artículo 2.- Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.</p> <p>Artículo 3.- Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a: (a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política; (...) (d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional; (e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional; (...)</p>	<p>De obligatorio cumplimiento en territorio nacional conforme el artículo 55 de la Constitución Política peruana.</p>
<p>Internacional Mecanismo especializado</p>	<p>Recomendación R111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo</p>	<p>Igualdad y No Discriminación</p>	<p>2. Todo miembro debería formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y de ocupación. Esta política debería ser aplicada mediante medidas legislativas, contratos colectivos entre las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores u otros métodos compatibles con las condiciones y las prácticas nacionales, teniendo plenamente en cuenta los siguientes principios:</p> <p>(a) el fomento de la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación es asunto de interés público;</p> <p>(b) todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes: i) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación; ii) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo; iii) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona; iv) seguridad en el empleo; v) remuneración por un trabajo de igual va-</p>	<p>De necesaria observancia como país miembro de la OIT.</p>



			<p>lor; (vi) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo;</p> <p>(c) todos los organismos oficiales deberían aplicar una política de empleo no discriminatoria en todas sus actividades;</p> <p>(d) los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o al fijar sus condiciones de trabajo; al llevar a la práctica este principio, los empleadores no deberían ser objeto de ninguna obstrucción o intervención, directa o indirecta, por parte de personas u organizaciones;</p> <p>(...)</p> <p>3. Todo Miembro debería:</p> <p>(a) garantizar la aplicación de los principios de no discriminación (...)</p> <p>4. Se deberían crear organismos apropiados, asistidos, donde fuera posible, por comisiones consultivas compuestas de representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, cuando dichas organizaciones existan, y de otros organismos interesados, con el fin de promover la aplicación de esta política en todos los sectores del empleo público y privado, y en particular:</p> <p>(a) tomar todas las medidas que tiendan a hacer comprender al público y a que éste acepte los principios de la no discriminación;</p> <p>(b) recibir y examinar todas las quejas sobre la inobservancia de la política de no discriminación, investigar tales quejas y remediar, si fuera necesario por un procedimiento de conciliación, cualesquiera prácticas consideradas como opuestas a esta política; (...)</p> <p>9. Una colaboración permanente debería establecerse entre las autoridades competentes, los representantes de los empleadores y de los trabajadores y los organismos apropiados para tomar en consideración otras medidas positivas que puedan ser necesarias, de acuerdo con las circunstancias nacionales, para aplicar los principios de no discriminación.</p>	
Nacional	Constitución Política del Perú	Igualdad y No Discriminación	<p>Artículo 1.- La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.</p> <p>Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:</p> <p>1. (...) a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar (...)</p> <p>2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.</p> <p>15. A trabajar libremente, con sujeción a ley.</p> <p>17. A participar, en forma individual o asociada, en la vida política, económica, social y cultural de la Nación (...)</p> <p>22. A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.</p> <p>24. A la libertad y a la seguridad persona-</p>	De obligatorio cumplimiento en territorio nacional.

			<p>les. En consecuencia:</p> <p>h. Nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni sometido a tortura o a tratos inhumanos o humillantes.</p> <p>Artículo 3.- La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno.</p> <p>Artículo 10.- El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.</p> <p>Artículo 11.- El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento (...)</p> <p>Cuarta Disposición Final y Transitoria.- Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificadas por el Perú.</p>	
Nacional	Ley N° 27270- Ley Contra Actos De Discriminación	Igualdad y No Discriminación	<p>Artículo 1°. - Delito de discriminación</p> <p>Incorpórese al Título XIV-A del Código Penal el Capítulo IV, con el siguiente texto:</p> <p>"Capítulo IV. DISCRIMINACIÓN</p> <p>Artículo 323°. - El que discrimina a otra persona o grupo de personas, por su diferencia racial, étnica, religiosa o sexual, será reprimido con prestación de servicios a la comunidad de treinta a sesenta jornadas o limitación de días libres de veinte a sesenta jornadas.</p> <p>Si el agente es funcionario público la pena será prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas e inhabilitación por tres años, conforme al inciso 2) del Artículo 36°."</p>	De obligatorio cumplimiento en territorio nacional.
Nacional	Constitución Política del Perú	Derechos laborales	<p>Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.</p> <p>Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.</p>	De obligatorio cumplimiento en territorio nacional.



			<p>Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.</p> <p>Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. <p>Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.</p> <p>Artículo 40.- La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos (...)</p> <p>Artículo 59.- El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.</p>	
Nacional	Constitución Política del Perú	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral Decreto Supremo N° 002-97-TR	<p>Artículo 1.- La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los Artículos 22, 23, 27 y 59 de la Constitución Política del Perú, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones.</p> <p>Artículo 36.- Artículo 36.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social deberá implementar periódicamente programas específicos destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo. Dichos programas deberán atender en su diseño y ejecución a las características de los segmentos de la fuerza laboral a los que van dirigidos, con la determinación específica de las acciones y medidas a aplicarse para cada caso. Los programas especiales de empleo en todos los casos tendrán duración determinada.</p> <p>Artículo 37.- Las categorías laborales que podrán beneficiarse principalmente de los programas especiales de empleo serán las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Mujeres con responsabilidades familiares sin límite de edad; 	De obligatorio cumplimiento en el territorio nacional.

			<p>b) Trabajadores mayores de cuarenta y cinco (45) años de edad en situación de desempleo abierto, cesados por causas de programas de reconversión productiva o mediante convenios de productividad; y, c) Trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales.</p> <p>Artículo 38.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social por Decreto Supremo podrá habilitar otros programas especiales de fomento del empleo en atención a criterios objetivos adicionales. Las zonas declaradas en estado de emergencia, en todo caso, recibirán un tratamiento preferencial.</p> <p>Artículo 39.- Los programas especiales de fomento del empleo tendrán que contemplar principalmente las siguientes medidas: a) Capacitación laboral y reconversión profesional hacia ocupaciones de mayor productividad y dinamismo en la actividad económica; b) Orientación y formación profesional; c) Incentivos y ayudas para la movilidad geográfica y ocupacional; y, d) Asistencia crediticia, financiera y asesoría empresarial para la constitución y funcionamiento de pequeñas empresas o microempresas y otras modalidades asociativas a instancia de los trabajadores en base al empleo autónomo.</p> <p>Artículo 53.- El Poder Ejecutivo de conformidad con el Decreto Legislativo N° 657, implementará programas temporales de generación masiva de empleo para los sectores urbano-marginales y rurales destinados a los segmentos de la población que se encuentren en situación de extrema pobreza.</p>	
Nacional	<p>Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR</p>	Igualdad y No Discriminación	<p>Artículo 1.- Son objetivos de la presente Ley: a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo; b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad; c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y, d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.⁸</p> <p>Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) La terminación de la relación</p>	De obligatorio cumplimiento en territorio nacional.

⁸ Según el artículo 3 de la norma, el ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.



laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros; b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador.

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta; b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa; c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que

			<p>se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor; d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal; e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo; f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente; g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta; h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones; i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.</p> <p>Artículo 26.- Las faltas graves señaladas en el Artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.</p> <p>Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en</p>	
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador; c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el falta grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador; h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad. El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso. Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia.

Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

Artículo 34.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario

			<p>por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.</p> <p>Artículo 35.- El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por: a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o, b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.</p> <p>Artículo 37.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.</p> <p>Artículo 46.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo: a) El caso fortuito y la fuerza mayor; b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.</p>	
Nacional	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral Decreto Supremo N° 002-97-TR	Revisión, supervisión y evaluación de normas y políticas laborales	Artículo 5.- Para la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y mecanismos contemplados en la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social tendrá a su cargo la elaboración de estadísticas, encuestas e investigaciones que coadyuven a un mejor conocimiento de la problemática nacional sobre el empleo, las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, así como el funcionamiento de los diferentes mercados de trabajo en el país.	De obligatorio cumplimiento en territorio nacional.
Nacional	Ley N° 26772, Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato	Igualdad y No Discriminación	Artículo 1.- La oferta de empleo y el acceso a centros de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato. Artículo 2.- Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad	De obligatorio cumplimiento en territorio nacional.



			<p>o de cualquier índole. (...)</p> <p>Artículo 3.- Las personas naturales o jurídicas que, en el ejercicio de su actividad a través de sus funcionarios o dependientes, incurran en conductas que impliquen discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en las ofertas de empleo y durante la relación laboral, serán sancionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y cuando se refieran al acceso a centro de formación educativa, serán sancionadas por el Ministerio de Educación. La sanción administrativa será de multa no mayor de tres (03) Unidades Impositivas Tributarias o cierre temporal del local que no excederá de un año. En los casos antes mencionados se podrá sustituir la sanción de cierre temporal por el doble de la multa impuesta, si las consecuencias que pudieran seguir a un cierre temporal lo justifican. La sanción se aplica sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar a favor de la persona afectada.</p>	
Nacional	Decreto Supremo N° 00-98-TR, Dictan normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa	Igualdad y No Discriminación	<p>Artículo 1.- La prohibición en materia de discriminación establecida en el Artículo 1 de la Ley N° 26772 respecto a las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, es aplicable a los empleadores contratantes, a los medios de formación educativa, así como a las agencias de empleo y otras que sirvan de intermediadoras en las ofertas de empleo.</p> <p>Artículo 3.- No se consideran prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado. Asimismo, no se consideran discriminatorias las ofertas de empleo que tienen como propósito promover una composición más equitativa de mujeres y varones dentro de un sector ocupacional específico.</p> <p>Artículo 4.- No se considera justificación objetiva y razonable y por lo tanto constituye práctica discriminatoria, para los fines del Artículo 2 de la Ley, aquella referida a las preferencias subjetivas de los clientes, o a los costos específicos derivados de la contratación o admisión de una persona. Tampoco se considera que existe una justificación objetiva y razonable cuando se excluye al postulante, en función de su pertenencia a un grupo, gremio o asociación con fines lícitos.</p>	De obligatorio cumplimiento en territorio nacional.
Nacional	Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Derechos laborales	<p>I. Principio de prevención: El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.</p> <p>IX. Principio de protección: Los trabaja-</p>	De obligatorio cumplimiento en territorio nacional.

			<p>dores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a: a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable; b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.</p>	
Nacional	Ley N° 25129, Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10 % del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar	Derechos laborales	<p>Artículo 1.- A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10 % del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar.</p> <p>Artículo 2.- Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.</p>	De obligatorio cumplimiento en territorio nacional.
Nacional	Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de beneficios sociales	Derechos laborales	<p>Artículo 1.- El trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo. Sin embargo, el empleador está facultado a tomar el seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador. El seguro de vida es de grupo o colectivo y se toma en beneficio del cónyuge o conviviente a que se refiere el artículo 321 del Código Civil y de los descendientes; solo a falta de estos corresponde a los ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años.</p>	De obligatorio cumplimiento en territorio nacional.
Nacional	Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador	Derechos laborales	<p>Artículo 22.- Objeto y Servicios La defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador es un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, que tiene como objeto la difusión de la legislación laboral, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo y la prevención y solución de los conflictos. Este servicio es de carácter gratuito y se proporciona a través de las áreas de Consultas del Trabajador y del Empleador, de Liquidaciones y de Patrocinio Judicial Gratuito, de Conciliación Administrativa y otros que son creados a través de resolución ministerial.</p>	De obligatorio cumplimiento en territorio nacional.



Nacional	Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización	Derechos laborales	<p>Artículo 7.- Garantía de derechos laborales</p> <p>Lo trabajadores de las empresas que prestan servicio de tercerización⁹ tienen los siguientes derechos, sin perjuicio de los ya establecidos en la legislación laboral vigente:</p> <p>1. Los trabajadores bajo contrato de trabajo sujetos a modalidad tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Este derecho se aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización, respecto de su empleador.</p> <p>2. Los trabajadores que realicen labores en las instalaciones de la empresa principal en una tercerización, cualquiera fuese la modalidad de contratación laboral utilizada, como todo trabajador contratado a tiempo indeterminado o bajo modalidad, tiene respecto de su empleador todos los derechos laborales individuales y colectivos establecidos en la normativa vigente; en consecuencia, los trabajadores no están sujetos a subordinación por parte de la empresa principal.</p> <p>3. La tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo aquella realizada en la tercerización de servicios, no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.</p> <p>4. Cuando corresponda, los trabajadores pueden interponer denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o recurrir al Poder Judicial, para solicitar la protección de sus derechos colectivos, incluyendo los referidos en el numeral 2 del presente artículo, a impugnar las prácticas anti-sindicales, incluyendo aquellas descritas en el numeral 3 del presente artículo, a la verificación de la naturaleza de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de acuerdo con la legislación laboral vigente, a impugnar la no renovación de un contrato para perjudicar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva o en violación del principio de no discriminación, y obtener, si correspondiera, su reposición en el puesto de trabajo, su reconocimiento como trabajador de la empresa principal, así como las indemnizaciones, costos y costas que corresponda declarar en un proceso judicial, sin perjuicio de la aplicación de multas.</p> <p>Artículo 9.- Responsabilidad de la empre-</p>	De obligatorio cumplimiento en territorio nacional.
----------	-------------------------------------------------------------	--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------

⁹ Según el artículo 2.º de la norma, se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. En ningún caso se admite la sola provisión de personal. La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

			<p>sa principal</p> <p>La empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado. Dicha responsabilidad se extiende por un año posterior a la culminación de su desplazamiento. La empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral.</p>	
Nacional	Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 00926-2007-PA/TC	Igualdad y No Discriminación	<p>Fundamento 57 voto del Magistrado Mesía Ramírez: (...) en el marco del Estado social y democrático de derecho, ningún ser humano debe verse limitado en el libre desenvolvimiento de su personalidad e identidad sexual. Es una obligación del Estado el proteger el ejercicio de este derecho, así como el de derogar o eliminar las medidas legales o administrativas que puedan verse como una traba para su ejercicio, sin que esto implique un abuso del mismo (...)</p> <p>Fundamento 59 voto del Magistrado Mesía Ramírez: El ser humano es libre de auto determinarse y no es posible concebir que en función de sus particulares opciones de comportamiento tenga que verse discriminado. Si una persona cuyo sexo se encuentra perfectamente definido tiene derecho a una identidad en todos los aspectos que tal categoría representa, no existe consideración constitucionalmente válida para que quien opta por un comportamiento sexual diferente, no le asista a plenitud tal derecho.</p>	De obligatoria observancia para todos los órganos de administración de justicia en el territorio nacional.
Nacional	Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 02974-2010-PA/TC	Igualdad y No Discriminación	<p>Fundamento 8: En principio debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.</p>	De obligatoria observancia para todos los órganos de administración de justicia en el territorio nacional.
Nacional	Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 02317-2010-AA/TC	Igualdad y No Discriminación	<p>Fundamento 31: (...) este Alto Tribunal ha interpretado que la discriminación "indirecta" u "oculta" se configura cuando "ciertas normas jurídicas, políticas y actos del empleador de carácter aparentemente imparcial o neutro tienen efectos desproporcionadamente perjudiciales en gran número de integrantes de un colectivo determinado, sin justificación alguna (...)</p> <p>Fundamento 32: (...) se entiende por "categorías sospechosas" o "especialmente odiosas" a aquellos criterios de clasificación que aluden a determinados grupos sociales que han sido históricamente discriminados y que, por ende, merecen recibir una tutela especial o diferenciada de parte del ordenamiento jurídico. En este caso, dicha protección cualificada consiste en establecer que</p>	De obligatoria observancia para todos los órganos de administración de justicia en el territorio nacional.



			<p>toda distinción que se funde en alguno de estos criterios expresamente vedados, estará afecta a una presunción de inconstitucionalidad, la cual sólo podrá ser desvirtuada a través de una justificación estricta, objetiva y razonable.</p>	
Nacional	Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 05157-2014-PA/TC	Igualdad y No Discriminación	<p>Fundamento 18: En reiterada jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha precisado que la igualdad, consagrada constitucionalmente, ostenta la doble condición de principio y de derecho subjetivo constitucional [STC0045-2004-AA/TC, fundamento 20]. Como principio, constituye el enunciado de un contenido material objetivo que, en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico. Como derecho fundamental, constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional; la igualdad oponible a un destinatario. Se trata del reconocimiento de un derecho a no ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras ("motivo" "de cualquier otra índole") que jurídicamente resulten relevantes.</p> <p>Fundamento 19: la expresión "de cualquier otra índole" es una fórmula adoptada por el constituyente que permite actualizar el contenido de la Constitución frente al surgimiento de nuevas situaciones de vulnerabilidad. De esta forma, lejos de ser una cláusula numerus clausus, el artículo 2.2 habilita la posibilidad de reconocer e identificar que existen colectivos que, por su particular situación, ameritan la adopción de medidas especiales de protección por parte de todo el aparato estatal.</p>	De obligatoria observancia para todos los órganos de administración de justicia en el territorio nacional.
Nacional	Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 06040-2015-PA/TC	Igualdad y No Discriminación	<p>Fundamento 14: (...) este Tribunal advierte que existe una fuerte tendencia de reconocer que existe un derecho a la identidad de género, el cual forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la identidad personal. Este hace referencia al conjunto de vivencias que denotan una expresión propia del ser humano, y que, por ello, le permiten distinguirla de otras personas. La forma en que ella decide no seguir los patrones convencionales que, dentro de las prácticas sociales, permiten identificar a una persona como "hombre" o "mujer", es, ineludiblemente, un aspecto esencial de la manera en que ha decidido desarrollar su vida, y que, en ese sentido, merece tutela constitucional al formar parte de su identidad. Es importante, por lo demás, mencionar que este mismo criterio ha sido asumido por la Corte IDH en los casos Karen Atala vs. Chile, y Duque vs. Colombia, en los cuales precisó que la idea de la "identidad de género" encuentra cobijo en el artículo 1.1 de la Convención Americana. En un sentido similar, la Organización de Estados Americanos [Asamblea General de la Organización de Estados Americanos. AG/RES. 2435 (XXXVIII-0/08)], también ha instado</p>	De obligatoria observancia para todos los órganos de administración de justicia en el territorio nacional.

			a los Estados a adoptar las medidas necesarias para combatir la discriminación y cualquier forma de violación de derechos humanos en contra de las personas en razón este motivo [Asamblea General de la Organización de Estados Americanos.AG/ RES. 2600 (XL-0/10)].	
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Las normas, instrumentos legales y políticos arriba referidos constituyen el cuerpo normativo de protección al que los miembros de la comunidad LGBTI tienen acceso para la promoción y protección de sus derechos. De la misma manera, son los instrumentos sobre los cuales el Estado peruano asienta su obligación de protegerles.

De acuerdo con el análisis de los mismos, frente a la realidad de trabajadores y trabajadoras LGBTI en diversas empresas nacionales y transnacionales en el país, así como a los diversos reportes sobre su situación prelaboral, y de lo recabado en entrevistas con algunos actores claves dentro de la comunidad, podemos identificar los siguientes vacíos y problemáticas de urgente atención:

1.2. *Análisis de brechas*

Como se menciona anteriormente, los valores sociales generales en Perú todavía otorgan un valor predominante a la familia constituida por varones, mujeres y prole, a pesar de los constantes cambios demográficos que vienen afectado a todas las naciones, y que nos indican que estos modelos de familia el día de hoy tienen una tendencia diferente. De la misma manera, nuestra sociedad es normativamente heterosexual. En este contexto, la heterosexualidad es todavía considerada como “lo normal,” mientras que la homosexualidad, así como todos los comportamientos fuera de las ideas sociales relacionadas a lo que debe ser la masculinidad y la feminidad, son considerados como “anormales” (OIT, 2019).

Es importante verificar cómo los valores sociales influyen en las normas jurídicas y regulaciones estatales. Se trata de reglas no escritas sobre lo que es y no es aceptado en una sociedad. Las instituciones generadoras de normas están compuestas por sujetos que hacen parte de esta sociedad, por lo que es imposible que estos valores o normas no escritas influyan en su proceso de creación de normas. Por último, aun si estas normas fueran neutrales o no estuvieran influenciadas por los valores sociales, los sujetos llamados a aplicarlas también hacen parte de la sociedad con el mismo sistema de valores. Por lo que estos también podrían influir en la aplicación de las normas. Así, es fácil ver como el estigma social que todavía se sostiene en Perú sobre la población LGBTI se ha trasladado casi automáticamente a las normas que en principio deberían proteger sus derechos, como personas humanas, sin



discriminación. En efecto, estos valores se han trasladado al marco jurídico y evidenciado de varias maneras, al punto que se han convertido en desprotección (los sujetos LGBTI no son sujetos de protección de las normas), en discriminación (en la aplicación de derechos, muchos “no les corresponden”), y en una falta de reconocimiento en general.

En general, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, por sus siglas en inglés) identifica tres brechas que afectan el ejercicio de derechos de las poblaciones LGBTI en el ámbito del empleo: 1) A pesar de la vigencia de la Ley N° 26626 sobre el virus de deficiencia humana (VIH), el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y las infecciones de transmisión sexual, que señala que las pruebas para diagnosticar el VIH y SIDA son voluntarias (salvo en el caso de donantes de sangre y órganos y madres gestantes), hay entidades privadas que todavía exigen pruebas de VIH pre-ocupacionales o durante el trabajo; 2) Las personas trans no cuentan con un documento que refleje su identidad de género, lo cual imposibilita su acceso a otros derechos, incluido el acceso a empleo; y 3) No se cuenta con políticas de acción afirmativa para asegurar el acceso al empleo de las personas trans.

A continuación, se identifica otras brechas urgentes de atención para la población LGBTI en relación con la obligación estatal de proteger sus derechos.

Invisibilidad estadística

Uno de los factores que alimenta la discriminación hacia distintos grupos vulnerables es su invisibilidad en espacios relevantes para el quehacer nacional; en espacios de toma de decisión, prensa, academia, etc. Ante lo que “no se ve” actores externos al grupo, y normalmente con mayor capital social, toman la titularidad de llenar estos vacíos de información creando, recreando y reforzando narrativas negativas y mayormente ajenas a la realidad del grupo vulnerable. Evidencia de esto es la representación negativa de personajes indígenas y afroperuanas en el imaginario nacional, seguida de la ausencia de estos grupos en áreas públicas de la construcción de la nación, reforzadas por personajes en televisión con estas mismas características negativas.

Las narrativas creadas sobre la población LGBTI no se basan en la cantidad de profesionales de la comunidad o en su aporte individual a la construcción de la nación, pero se reduce a otros tantos personajes dañinos en televisión y a la forma en que se narra sobre su (des)humanidad en las noticias policiales. Ahora bien, esta construcción narrativa sobre las personas LGBTI no es necesariamente atribuible al Estado per se, salvo en uno de sus aspectos: la visibilidad estadística.

La visibilidad estadística, y la obligatoriedad estatal de recabar cifras diferenciadas, no solo generaría un cambio sustancial en la percepción que tiene la sociedad peruana sobre la homo, bi, inter y transexualidad, sino que ayudaría a desmitificar y humanizar a las personas que tienen estas orientaciones sexuales. De la misma manera, proveería al Estado con data suficiente para generar políticas públicas basadas en evidencia. Ya en 2014, la Defensoría del Pueblo había informado que “el Estado peruano no cuenta con datos oficiales sobre la situación de la población LGBTI” (Defensoría del Pueblo, 2014, p. 3). Lamentablemente, esto implica que “el Estado no cuenta con estudios ni datos oficiales sobre esta situación que nos permitan conocerla y enfrentarla desde las políticas públicas” (Defensoría del Pueblo, 2014, p. 6).

En efecto, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) ya ha realizado un primer esfuerzo con una encuesta virtual sostenida en 2017. Sin embargo, el proceso y sus resultados tuvieron varias limitaciones. Por ejemplo, la encuesta propuesta fue de carácter probabilístico. Esto es, considerando que no se conocía la extensión de la población censada antes de la evaluación, esta no estableció un parámetro muestral del cual partir. Adicionalmente, al hacerla virtual, esta se limitó solo al sector poblacional que tendría acceso a internet. Como consecuencia, por ejemplo, dos terceras partes de las respuestas se identifican como recabadas desde la ciudad de Lima (INEI, 2017). En ese sentido, la Segunda Encuesta Nacional sobre Derechos Humanos del Minjusdh, implementada por Ipsos Perú, representa un importante avance, puesto que además de aportar a través de un análisis muestral, la alta probabilidad de que la población LGBTI represente el 8 % (cerca de 1 700 000 personas) de la población nacional, identificó la persistencia de estereotipos contra personas LGBTI y de una discriminación estructural tanto en el hogar como los diferentes espacios sociales, entre ellos el laboral y empresarial.

Desde hace algunos años, y en atención a la obligatoriedad de transversalizar el enfoque intercultural en los diversos niveles de gobierno, el Estado peruano ha sido intencional en incluir variables étnicas en diversos registros administrativos como la ficha HIS¹⁰ y fichas de atención en entidades públicas, entre otras. Consideramos fundamental la inclusión de un rubro para identificar identidad de género y orientación sexual, por lo menos, para empezar a llevar un registro conducente a la identificación de brechas de atención a la población LGBTI en diversos sectores. De esta manera, no solo el Estado peruano se acercará a la mayor protección de los derechos de la población LGBTI sino que lo podrá hacer priorizando las áreas que deban ser priorizadas y basados en evidencia real sobre las necesidades más urgentes de esta población.

10 La hoja HIS es un único formato de recojo de información para el Sistema de Información en Salud.



En el caso de la empresa y las políticas referentes a los derechos laborales, no solo esta es una labor del INEI, sino que puede ser propuesta y supervisada por el MTPE en atención al artículo 5.º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 002-97-TR.

Falta de protección legal general para la población LGBTI

Relacionado con lo anterior, es fácil evidenciar la falta de protección de los derechos de las personas LGBTI en el sistema legal peruano. Esto se evidencia en la falta de mención a esta población en la mayoría de las normas aplicables para la protección de los derechos de las personas. De la misma manera, la ausencia de las categorías legales de protección que podrían aplicarles en la regulación laboral, así como las que regulan la acción de las empresas. Esto es: orientación sexual, identidad y/o expresión de género, etc.

Por ejemplo, el objetivo N°10 de desarrollo sostenible relativo a la reducción de las desigualdades, se condice con la Declaración de la OIT respecto de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación como un esfuerzo consciente de todos los países que hacen parte y se incorporan a la OIT. De la misma manera, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales comprometen a los Estados a asegurar la igualdad de ciudadanos y ciudadanas sin discriminación. Todos estos instrumentos vinculan la actuación del Estado peruano en mayor o menor medida junto al Convenio N° 111 de la OIT y su recomendación general. Y, sin embargo, el sistema legal peruano no evidencia en el canon de protección de los derechos de las personas una iniciativa concreta para proteger los derechos de la población LGBTI.

La Constitución Política del Perú prohíbe la discriminación de las personas en atención a su origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Así, el fundamento 19 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 05157-2014-PA/TC ya afirmó que la expresión “de cualquier otra índole” es una fórmula adoptada por el constituyente que permite actualizar el contenido de la Constitución frente al surgimiento de nuevas situaciones de vulnerabilidad. De esta forma, lejos de ser una cláusula numerus clausus, el artículo 2.2.º habilita la posibilidad de reconocer e identificar que existen colectivos que, por su particular situación, ameritan la adopción de medidas especiales de protección por parte de todo el aparato estatal.

En este contexto, es posible que el Estado genere no solo políticas públicas de protección para la población LGBTI, sino además que genere un cuerpo normativo coherente para asegurar y garantizar sus derechos, sin discriminación.

Falta de claridad respecto del sujeto de protección, sus características y necesidades particulares

La decisión política de atender plenamente a la agenda de los derechos humanos y reconocer que la población LGBTI es un grupo poblacional en necesidad de una protección particular debido a su situación de vulnerabilidad es una decisión aún pendiente para el Estado peruano. Una decisión que, además de ser de urgente necesidad, requiere una consideración fundamental. La población LGBTI no es un colectivo homogéneo. Más aun, es fundamental reconocer que su grado de vulnerabilidad y limitación de derechos también es distinta entre los miembros del grupo y es agravada o aliviada por otros factores sociales, por lo cual requieren de una aproximación diferente.

Por ejemplo, y como previamente se ha adelantado, si los sujetos de protección se acercan más hacia los estándares de masculinidad o feminidad socialmente aceptados tienen mayor posibilidad de ejercer sus derechos. Por otro lado, mientras más disidentes sean percibidos serán pasibles de mayores niveles de exclusión y/o discriminación. Esto hace fundamental que las normas de protección no solo incluyan de manera expresa la prohibición de discriminación hacia la población LGBTI, sino que se incluya a todos los sujetos colectivos a ser protegidos bajo este acrónimo. En otras palabras, en el entendido de que nuestro sistema social coloque un valor superior sobre las personas que se adscriben a su heteronormatividad, es fundamental reconocer, y proteger consecuentemente de manera diferenciada, a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y transexuales, intersexuales, y de género o identificación no binaria.

Falta de protección sobre los derechos laborales de la población LGBTI desde un enfoque diferencial

Según la Constitución Política del Perú, el trabajo es un deber, pero además, un derecho, previendo políticas de fomento de empleo productivo y educación para el trabajo de manera de que se convierta en un medio social de realización de la persona. Así, la Constitución garantiza que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconozca rebajar la dignidad del trabajador o de la trabajadora, incluyendo la igualdad de oportunidades sin discriminación.

La Defensoría del Pueblo afirmó en 2014 que “el Estado tiene la obligación de asegurar que todos sus ciudadanos y ciudadanas disfruten de condiciones de vida idénticas, atendiendo a su naturaleza de seres humanos con igual dignidad y derechos” (Defensoría del Pueblo, 2014, p. 8). No obstante, las personas LGBTI enfrentan distintos tipos de discriminación y exclusión en diversos ámbitos de la vida. Antes bien, y como fue



mencionado anteriormente, la situación de las mujeres trans es diferente de la de los hombres gay. Esto debido a que la orientación sexual y la identidad de género, contrario a lo que suele pensarse, son dos causales de discriminación distintas y con consecuencias diferenciadas, como veremos a continuación.

La protección contra la discriminación por género u orientación sexual

La orientación sexual de las personas esta estrictamente relacionada a su atracción sexual y los afectos que decide sostener en consecuencia. En este sentido, todas las personas tenemos una orientación sexual. Esta puede ser heterosexual, bisexual, homosexual, pansexual, entre otras. Si bien todas las personas tenemos los mismos derechos, algunos de ellos que corresponde a la empresa reconocer y otorgar a sus trabajadores y trabajadoras pueden ser explícitamente negados a las parejas del mismo sexo, mientras que, cuando se trata de personas heterosexuales, no son cuestionados. Por ejemplo, las prestaciones sociales laborales.

La Constitución Política del Perú reconoce el derecho universal de todos y todas a las prestaciones sociales (de salud y pensiones), mientras que las normas laborales desarrollan la extensión de estos derechos. Sin embargo, a trabajadores y trabajadoras LGBTI con pareja no se les reconoce el derecho de hacer beneficiaria a la misma en su seguro de salud u otras prestaciones otorgadas a trabajadores heterosexuales. De ahí que inclusive pueda argumentarse que los trabajadores y las trabajadoras LGBTI no solo están siendo discriminados, en atención al fundamento 8 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 02974-2010-PA/TC, sino además de manera indirecta son afectados económicamente penalizados por su orientación. “Lo señalado, evidencia la necesidad de establecer un marco de protección de los derechos de las parejas del mismo sexo, así como el reconocimiento jurídico por parte del Estado de las uniones civiles conformadas por parejas homosexuales” (Defensoría del Pueblo, 2014, p. 20).

La protección contra la discriminación por identidad y expresión de género

La identidad de género está relacionada a la construcción identitaria personal del género que uno asume dentro de una sociedad. Algunas personas se adscribirán al concepto masculino, otras, al femenino, mientras que otras personas decidirán por alguna combinación entre ambos, o finalmente, por ninguno de los dos extremos. Dentro de este proceso de autoidentificación, la expresión de género es una parte fundamental de la construcción y externalización de la identidad. Al ser esta la forma en que

las personas interactúan y se presentan ante los demás, muchas veces la expresión de género es el primer motivo de discriminación y/o exclusión, por lo que resulta necesario no sólo incluir el término, sino diferenciarlo de la identidad de género.

En nuestra sociedad, tener una identidad y/o expresión de género discordante con el sexo asignado al nacer es uno de los factores que hace vulnerable a un sector particular de la población LGBTI: las mujeres y hombres trans, así como otros sujetos no binarios. Aun cuando el Tribunal Constitucional, en el fundamento 14 de la sentencia recaída en el expediente N° 06040-2015-PA/TC, ya ha sostenido que existe un derecho a la identidad de género, el cual forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la identidad personal, en concordancia con la legislación y jurisprudencia internacional.

Si bien las Normas de Conducta que deben guiar la labor del sector empresarial para prevenir, atender y sancionar la discriminación contra las personas de la comunidad LGBTI, en el marco de la protección universal de los derechos humanos de todos y todas, indican que la protección de la empresa a estos derechos no debe esperar al avance del Estado, es imposible ignorar que la falta de reconocimiento estatal al nombre social de las personas trans, y en general la falta de reconocimiento de su identidad, es uno de los principales motores para que esta no sea una práctica empresarial regular. Como veremos más adelante, hay empresas en Perú que ya tienen esta práctica de reconocimiento, pero esta aún no está generalizada, lo que crea instancias y escenarios innecesariamente hostiles para los trabajadores y las trabajadoras trans.

Al respecto, ante la falta de reconocimiento estatal —demanda que continúa pendiente ante el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (Reniec)—, la Dirección de Políticas y Gestión en Derechos Humanos del Minjusdh ha recomendado la implementación y el uso de las tarjetas de identificación (TI), en el marco del reconocimiento del nombre social, con el fin de contribuir a contrarrestar la situación de no concordancia entre la identidad legal de la persona trans con la identidad de género, lo que expone a estas personas a situaciones de riesgo de afectación de sus derechos¹¹. Así también, ha recomendado el uso de nombre social en comunicaciones internas dentro de las instituciones o las empresas.

En ese sentido, los derechos de las personas trans deben tener consonan-

11 Dichas situaciones afectan el libre desarrollo de su personalidad y su dignidad humana en relación con el derecho de igualdad y no discriminación, dada la estigmatización generalizada que limita su desempeño, a diferencia de personas no trans que sí gozan plenamente de esos derechos.



cia con otras medidas que permitan el reconocimiento de su identidad en todos los espacios laborales, protegiendo todos sus derechos laborales y a la seguridad social. No debe esperarse a que esta población inicie un proceso judicial para acceder a estos derechos, sino que debe existir un marco normativo general.¹²

Falta de programas productivos que tengan como beneficiaria a la población LGBTI

Según su norma marco, la Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los diversos artículos de la Constitución Política del Perú, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todas y todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones. En este sentido, recae sobre el MTPE el fomentar iniciativas destinadas al aseguramiento de estos derechos para poblaciones que tengan dificultades para acceder al mercado laboral. Como ya fue argumentado, es fundamental que el Estado tenga claro cuál es la situación de la población LGBTI respecto del empleo, de modo que pueda verificar con estadísticas reales la necesidad de crear programas que les beneficien. Hoy la norma contempla la necesidad de programas para mujeres con responsabilidades familiares (o jefas de hogar), trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años, y personas con discapacidad. Dos de los tres grupos han sido históricamente vulnerabilizados en nuestra sociedad, y el segundo de ellos tiene una limitación objetiva respecto del acceso al mercado. Sería conveniente ampliar la lista o repensar los criterios de la misma para incluir a otras poblaciones vulnerabilizadas que también requieren el apoyo del Estado en este menester.

1.3. Identificación de actores

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)
- Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi)
- Congreso de la República
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)

¹² Recomendación planteada por la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos, Diakonía, Amnistía Internacional, Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

1.4. *Medidas y avances identificados*

Una medida resaltable por parte del Estado en este sentido es la regulación legal específica respecto de la no discriminación en las ofertas de empleo. En efecto, la Ley N° 26772, “Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato”, define qué se entiende por discriminación y cuáles son las causales prohibidas. Entre estas, sin embargo, no se incluye a la orientación sexual como una causal prohibida, no obstante, en atención a las sentencias del Tribunal Constitucional antes referidas, y a las afirmaciones de la Defensoría del Pueblo, esto no quiere decir que las personas de orientación sexual no heterosexual deban estén desprotegidas. En efecto, orientación sexual no es una causal de protección por lo que corresponde utilizar la noción de “cualquier otra índole”. En el mismo sentido, la Defensoría del Pueblo ha afirmado que “esta fórmula constitucional de carácter abierto incluye a la orientación sexual e identidad de género, aunque no estén reconocidas de manera expresa” (Defensoría del Pueblo, 2014, p. 8). El lenguaje de esta norma es bastante neutral, lo que implica que, en su aplicación, es más bien restringido para las personas que tienen que argumentar algún tipo de discriminación o vulneración de sus derechos basada en instancias no previstas en la legislación.

Por su parte, el Decreto Supremo N° 00-98-TR, sobre normas reglamentarias de la Ley N° 26772 —relacionada con la prohibición de discriminar en las ofertas de empleo y aplicable también a los empleadores contratantes, agencias de empleo e intermediarios entre estas y las personas postulantes—, avanza el lenguaje e integra los sujetos de protección vía interpretación, sin hacer referencia explícita a los mismos. En efecto, esta es una de las normas más inclusivas aun sin usar un lenguaje que haga referencia a la identidad o expresión de género, u orientación sexual de los postulantes. Haría bien el ente rector en replicar este lenguaje en las siguientes políticas laborales a proponer y las modificatorias de las políticas vigentes.

Así también, mediante este informe identificamos la intención del Estado peruano de incluir a esta población y su problemática particular en el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, lo cual consideramos extremadamente positivo.

2. **Pilar II: La responsabilidad de las empresas de Respetar**

El deber de respetar, atribuido a las empresas, implica que éstas deban “abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros” (Naciones Uni-



das, 2011, p. 15). Esto se traduce en que “todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura, eviten que sus actividades o acciones vulneren los derechos humanos de las personas, así como que prevengan este tipo de vulneraciones, específicamente, respecto de sus operaciones, productos o servicios prestados, y en sus relaciones comerciales, aun cuando la empresa no haya sido un agente contribuyente a la vulneración” (Naciones Unidas 2011, p. 17). De la misma manera, implica la adopción de un:

Proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos, (y la adopción de) procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar (Naciones Unidas, 2011, p. 18.)

Esta obligación empresarial no está sometida ni puede ser limitada por la capacidad o voluntad estatal de proteger los derechos humanos de sus ciudadanos. Esto es, independientemente del compromiso nacional con los derechos humanos, las empresas mantienen la responsabilidad de respetar los internacionalmente reconocidos, que incluyen, como mínimo “los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos¹³ y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (Naciones Unidas, 2011, pp. 15-16).

2.1. *Estándar de protección de los derechos humanos para las empresas*

Habiendo identificado que la protección de los derechos de las personas LGBTI es aún deficiente en la mayoría de los países del mundo, en atención a la responsabilidades que pesan sobre las empresas para aliviar este problema, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha establecido cinco Normas de Conducta que deben guiar la labor del sector empresarial para prevenir, atender y sancionar la discriminación contra las personas de la comunidad LGBTI en el marco de la protección universal de los derechos humanos de todos y todas (Naciones

13 Se conoce como Carta Internacional de Derechos Humanos al siguiente conjunto de documentos internacionales: La Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos facultativos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ver: “El derecho Internacional de los derechos humanos”. En: web de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/InternationalLaw.aspx>).

Unidas, 2017)¹⁴. Estas normas deben ser utilizadas por las empresas privadas como directrices para completar su responsabilidad de garantizar los derechos humanos de esta población, como un actor social que, en otras circunstancias, podría efectivamente ser un agente de vulneración de los mismos.

Estas normas incluyen el respeto de los derechos humanos de las personas LGBTI como principio general, estableciendo, además, mecanismos para la vigilancia del cumplimiento de las normas que garantizan sus derechos humanos, lo que incluye el remedio inmediato de actos que hayan podido impactar negativamente a esta población luego de identificados (Naciones Unidas, 2017).

En el lugar de trabajo, como segunda norma, se incluye la obligación empresarial de eliminar la discriminación en todo el proceso laboral, incluyendo este, la contratación, el empleo, las condiciones laborales, prestaciones sociales, respetando además la intimidad de trabajadores y estableciendo mecanismos para prevenir, atender y sancionar todos los tipos de acoso (Naciones Unidas, 2017). Medidas de este tipo incluirían la prohibición expresa de todo acto de discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género de la persona, y el establecimiento de canales claros de denuncia de estos casos, así como el aseguramiento de los mismos derechos laborales y beneficios que la ley prevé a toda la fuerza laboral, sin distinción de género, sexo o identidad sexual. De la misma manera, en el caso de que estos derechos incluyan a su pareja o cónyuge, la identidad y orientación de esta no debería constituir un limitante.

La tercera norma incluye la creación de un ambiente laboral y cultura organizacional inclusiva. Esto supone tomar medidas proactivas para asegurar un ambiente laboral seguro, libre de estigmas y respetuoso de su dignidad. Por ejemplo, una medida sería reconocer el nombre social de los trabajadores y las trabajadoras no binarios en su gafete de identificación y su comunicación institucional, además de actividades de capacitación y sensibilización a todo el cuerpo laboral de la empresa respecto del respeto a la diversidad, y a todas las personas, principalmente aquellas LGBTI. Antes bien, es importante que la empresa no solo asegure los derechos de los trabajadores y las trabajadoras LGBTI, sino que además los atienda de manera específica.

14 Para más detalle y desarrollo de estos estándares, véase: “Luchar contra la discriminación de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. Principios de conducta para las empresas”. En: web de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. <https://www.unfe.org/es/standards/>



La cuarta regla incluye la prevención de la violación de los derechos humanos de la población LGBTI en el mercado con que la empresa tiene relación. Esto implica que la empresa no vulnere los derechos de sus proveedores, distribuidores, o clientes, además de asegurarse de que sus socios estratégicos tampoco incurran en estas prácticas lesivas, ya sea con sus aliados o con sus clientes (Naciones Unidas, 2017). En este sentido, tendrían la obligación de informar sobre posibles violaciones de este tipo si fueran realizados por sus socios comerciales.

Finalmente, las empresas tienen una responsabilidad para la comunidad en las cuales funcionan sus establecimientos comerciales, para lo cual utilizando su plataforma de influencia social deben convertirse en actores que contribuyan al cambio y mejora social (Naciones Unidas, 2017). Esto incluye la toma de posición pública respecto de su apuesta por la garantía de los derechos de las personas LGBTI y el rechazo explícito de medidas en el sentido contrario; inclusive si estas son gubernamentales (Naciones Unidas, 2017). Esto implica que su mensaje sea coherente tanto dentro como demás fuera de la organización.

2.2. Análisis de brechas

Con el apoyo de diversos actores de la sociedad civil concentrada en la promoción de lugares de trabajo y empresas más inclusivas para la población LGBTI, se hizo una revisión de algunas de las problemáticas más urgentes, así como de sus posibles causas. Adicionalmente, se consultó sobre las varias empresas identificadas como los mejores lugares para el talento LGBTI en el país, a modo de poder identificar sus mejores prácticas y algunas de sus limitaciones (reales o percibidas) para cumplir con su obligación de respetar los derechos humanos de sus trabajadores y trabajadoras LGBTI.

Falta de claridad respecto del sujeto de protección LGBTI y sus necesidades particulares en la empresa

De manera similar que el Estado peruano, el sector empresarial demuestra no tener una claridad comprensiva de quiénes son los sujetos pertenecientes a la población LGBTI, su heterogeneidad, ni las necesidades diferenciadas de los grupos diversos que componen este colectivo de manera desagregada. En este contexto, parece difícil para los empleadores tener muy claras las necesidades particulares de su población laboral LGBTI máxime cuando la mayoría de ellas no prioriza el tema en sus operaciones regulares.

Diversidad planteada como un ambiguo inclusivo

Cuando lo esperado (normativo de las acciones regulares y cotidianas) es la heterosexualidad en un contexto además binario cisgénero (hombres

y mujeres como sujetos masculinos y femeninos, respectivamente, que son atraídos sentimental, romántica y afectivamente por personas de su sexo contrario), las interacciones de los sujetos y consecuentemente su tratamiento formal e informal se sustenta en una serie de presunciones tácitas: todos los colaboradores y trabajadores son heterosexuales, y sus parejas son del sexo contrario, por ejemplo.

En efecto, se observa mucho el uso de la categoría diversidad como un proxy de la categoría LGBTI, así como género parece ser un proxy para hablar de derechos de las mujeres. Esta sobre-simplificación simbólica no solo es problemática, por cuanto muestra en esencia las situaciones a tratar, sino que presupone muchos elementos que deberían estar explícitos y desagregados en las normas internas de la empresa.

Esto es relevante porque si lo diverso es “únicamente” o, de manera ambigua, todo lo que no es heterosexual, se están asemejando las necesidades y situaciones particulares que enfrentan en su día a día en la empresa de manera muy distinta. Como se ilustraba anteriormente, la situación de las personas que ostentan una identidad de género distinta a la de sus documentos legales es muy diferente, y significativamente más precarizada, respecto de los sujetos que tienen una orientación sexual no heterosexual pero no tienen una pareja conocida en la empresa, por ejemplo.

Evidencia adicional de que la diversidad no es necesariamente planteada desde lo LGBTI —sino únicamente como un concepto en el cual cabe todo lo que no es heterosexual— es la falta de previsión de todo lo que acarrea la diversidad sexual realmente, en estricto, respecto de la conformación de las familias o grupos familiares. Por ejemplo, si en los eventos empresariales o los relativos a la familia, la concepción de esta involucra únicamente familias heterosexuales (de parejas de sexos diferentes), esto refleja un mensaje de exclusión de la comunidad LGBTI, aun si esa no fuera la intención explícita de la empresa.

En suma, la apuesta por la diversidad, requiere una reflexión compleja concienzuda desde el punto de vista específico y particular de los sujetos LGBTI.

La ausencia de capacitación y sensibilización sobre lo LGBTI como una política generalizada

Reflejando nuestra sociedad y consecuentemente nuestra estructura estatal, la empresa en Perú carece de una cultura sobre la puesta en valor de la diversidad. Entendida esta como la puesta en valor de todo lo que es diferente de lo normativo y que, por tal, tiene mucho que aportar a la ac-



ción empresarial. En el caso de lo LGBTI, esto incluye no solo la falta de inclusión explícita de esta población en las políticas internas, sino además la falta de políticas para su reclutamiento o contrato, para la creación de agrupaciones dentro de la empresa que les brinden soporte, así como falta de información a toda la población laboral en torno al respeto de sus derechos.

De la evaluación de este año del Ranking PAR a 194 organizaciones privadas (97 nacionales y 97 transnacionales), “menos de un cuarto de las organizaciones tienen un plan o política de inclusión de la comunidad LGBTI o (una que) incluye explícitamente a la comunidad en sus planes de equidad de género” (Par, 2019, p. 40). En efecto, adoptar y comunicar masivamente la adopción de políticas inclusivas hacia su propia población laboral, proveedores y clientes parece ser un tabú aun para muchas empresas actualmente. Lo cierto es que esto redundaría en la ausencia de climas empresariales inclusivos y respetuosos de los derechos y la dignidad de trabajadores y trabajadoras LGBTI, donde las acciones de capacitación o sensibilización no solo no son obligatorias, sino que además las actitudes lesivas pueden ser normalizadas sin mayor sanción efectiva o social.

Falta de creación de climas laborales seguros y respetuosos de la dignidad del trabajador o trabajadora LGBTI

Los espacios seguros se ven distintos si se conciben desde una lógica pensada en el sujeto de protección y sus necesidades particulares. En el caso de la población LGBTI, uno de los temas más urgentes es asegurar el respeto y la dignidad de trabajadores y trabajadoras cuya expresión y/o identidad de género recae fuera de la norma, dada que su visibilidad les expone de manera más explícita a situaciones de violencia y discriminación.

Por ejemplo, respecto de las personas trans, es particularmente importante velar por su privacidad. Si bien algunas empresas han optado por adoptar una política interna donde se pueda utilizar un nombre social distinto al del documento de identidad, esta es utilizada por los trabajadores y las trabajadoras heterosexuales para introducir sus apodosos o hipocorísticos, manteniendo su identidad legal. Encontramos, sin embargo, que en el caso de las personas trans, no solo se les brinda el fotocheck con el nombre social, sino que se busca mantener un fotocheck con el nombre legal.

Toda vez que los argumentos a favor de esta medida indican que es fundamental tener un documento con el nombre legal del trabajador o trabajadora, se ignora que el documento nacional de identidad es un documento pertinente para este tipo de casos. Esto es, no habría mayor riesgo con que se requiera a todos los trabajadores y las trabajadoras cargar sobre sí mis-

mos no solo su fotocheck con su nombre social sino adicionalmente su DNI, así se reducirían los riesgos de falta de identificación en sucesos sensibles y se respetaría la privacidad de los y las trabajadores trans.

La existencia de espacios seguros también está relacionada a la normalización de la presencia de la población LGBTI y al respeto de su humanidad como política empresarial generalizada y adoptada por toda la población laboral. Antes bien, espacios laborales donde las bromas homofóbicas son aceptadas o normalizadas sin ningún tipo de sanción no son un espacio adecuado ni aceptable para la población laboral general, y mucho menos para la población LGBTI. Así, es fundamental que estas y otras dinámicas cotidianas similares se visibilicen como las acciones violentas que son.

Falta de atención y sanción respecto de los casos de discriminación, violencia y/u hostigamiento hacia personas LGBTI

Dado el clima socialmente hostil en que viven las personas LGBTI en su día a día, es fundamental que las políticas contra la discriminación y el hostigamiento laboral incluyan las causales de orientación sexual, expresión e identidad de género como causales explícitas y pasibles de discriminación, creando además procedimientos y sanciones específicas por la discriminación u hostigamiento laboral basada en estos. En efecto, como ya lo vimos en las normas nacionales, la tutela o acción legal o administrativa para la protección de estos derechos no está expedita mientras estos no se nombren explícitamente. De la misma manera, que estas políticas incluyan las demás maneras en que la sociedad ha normalizado la violencia hacia la población LGBTI, tales como las bromas sexistas y homofóbicas y los comentarios en doble sentido relativos a su orientación, identidad y/o expresión de género.

Entonces, no solo las sanciones deben ser conocidas por todo el personal, sino así también los procesos de denuncia, y mecanismos y procesos establecidos, que deben operar de manera garantista, respetuosa de la dignidad de los posibles denunciantes y de su privacidad, de manera que las personas LGBTI puedan acceder libremente a los mismos.

Ausencia de responsabilidad respecto de la violación de los derechos de la fuerza laboral LGBTI en otras empresas pares o colaboradoras

La Ley N° 29245, ley que regula los servicios de tercerización es, en apariencia, una norma neutral que busca aplicar los mismos derechos para todos y todas. De la misma manera, la empresa principal se hace solidaria por la garantía de derechos de personas trabajadoras tercerizadas. Esta modalidad, sin embargo, no plantea la misma responsabilidad empresarial frente a cualquier acto de discriminación u otras violaciones de derechos.



En el caso de las personas LGBTI, en tanto sujetos no priorizados en las dinámicas empresariales de personal, no se encuentra que las empresas estén siendo proactivas en hacer obligatorias políticas de diversidad en sus pares empresariales, máxime cuando ellas mismas no tienen suficiente claridad o consistencia respecto de las mismas.

Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género en los procesos de contratación empresarial

Las desigualdades a que se enfrenta la población LGBTI en la empresa puede ubicarse en las diversas partes del proceso. Uno de los más sensibles para esta es precisamente el proceso de contratación y una población particularmente vulnerable es la población trans y/o la que tiene una identidad o expresión de género disidente.

Un sistema de contratación aparentemente neutral suele incluir el uso del Currículum Vitae (CV) ciego o semiciego; uno sin foto o donde la categoría sexo o género no hacen parte de los datos requeridos. Si bien esta es una buena medida, en general, no está pensada en la posición de la persona trans. En tanto las personas trans se constituyen en una de las poblaciones cuyo acceso al mercado de trabajo es uno de los más limitados, su “falta de experiencia laboral” leída sin contexto va a ser interpretada automáticamente como falta de competitividad para el puesto requerido, reafirmando la falta de acceso al empleo de la misma. Así, se refuerza la idea de que erradicar la discriminación contra las personas LGBTI requiere una aproximación situada en la propia lógica y experiencia LGBTI.

Discriminación por portar el virus VIH

Una de las situaciones que constituyen discriminación en el acceso al empleo y en las relaciones laborales es el requerimiento de pruebas de VIH/SIDA pre-ocupacionales o durante el trabajo, dada la asociación que aún persiste entre esta infección viral y la población LGBTI. Al respecto, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) ha determinado que la publicidad de ofertas de empleo por, entre otros motivos, “portar el virus HIV” es una infracción muy grave, sancionada hasta con 52,53 UIT,¹⁵ de acuerdo con el numeral N° 31.3 del artículo 31.° del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. De igual modo, es una infracción muy grave, sancionada con una multa de igual monto, la discriminación de un trabajador o trabajadora por el mismo motivo, según el numeral N° 25.17 del artículo 25.° del citado reglamento.

Así, en los últimos seis años,¹⁶ la Sunafil y las direcciones regionales de

15 Unidad Impositiva Tributaria.

16 Del año 2014 a octubre de 2020.

Trabajo y Promoción del Empleo han ejecutado un total de 46 órdenes de inspección,¹⁷ tanto por intervenciones por iniciativa de la entidad como por denuncias de parte, a raíz de casos de discriminación por VIH, siendo el 2015 el año con más intervenciones ejecutadas.¹⁸

Desigualdad en la asignación de prestaciones laborales y sociales

El Artículo 1.º del Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de beneficios sociales establece que los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo. Sin embargo, el empleador está facultado a tomar el seguro a partir de los tres meses de servicios. Este seguro de vida es de grupo o colectivo y se toma en beneficio del cónyuge o conviviente y de los descendientes del mismo. En el caso de las parejas del mismo sexo, este no es un beneficio que suele otorgarse, aun cuando “la limitación o restricción a un derecho aparece cuando no se otorga el mismo trato a las personas en situaciones idénticas, utilizando como justificación criterios no aceptados por el derecho, como la orientación sexual” (Defensoría del Pueblo, 2014, p. 20).

De la misma manera, respecto de la asignación familiar, según lo establecido en la Ley N° 25129, los trabajadores y las trabajadoras de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10 % del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar. No ocurre, sin embargo, en parejas del mismo sexo en las que una de las partes no puede acreditar filiación con el hijo o hija de su pareja debido a la prohibición de la adopción por parte de parejas del mismo sexo. El elemento utilizado para excluir a estas parejas del beneficio tiene base en una diferenciación no legal en los términos del Tribunal Constitucional. En efecto, el reconocimiento de estos derechos no está prohibido para la empresa por cuanto su obligación es la de garantizar los derechos de la población LGBTI, independientemente del nivel de protección estatal. Así, los beneficios anteriores no tendrían una base legal para ser negados, ni una fuente objetiva en el mismo sentido. Por tanto, debería hacerse exigibles a las empresas.

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, esboza el principio de prevención como una responsabilidad del empleador de garantizar que el centro de labores sea apto y adecuado para proteger la vida, salud y bienestar de trabajadores y trabajadoras de la empresa. Menciona explícitamente, 17 Sunafil define una orden de inspección como aquella “disposición mediante la cual la se genera una inspección a un empleador”, y precisa que una inspección finalizada no necesariamente equivale a una sanción impuesta, sino solo al término del proceso administrativo.

18 En el Anexo N° 2 se muestran los cuadros de la información estadística desagregada, actualizada a octubre de 2020.



además, que la dimensión de género debe hacer parte de la evaluación de riesgos. Si bien podemos intuir que la intención de la norma no fue precisamente la de considerar a la población LGBTI como un sujeto de protección especial, sí acaso a las mujeres, como es la tendencia intuitiva cuando se habla coloquialmente de género, es posible utilizar este mismo enfoque para evaluar cuáles son los riesgos laborales que podrían suceder o afectar negativamente sobre la población laboral LGBTI. En efecto, es pertinente hacer esta evaluación y que además esta incluya, por ejemplo, cuáles son los riesgos diferenciados para la población trans masculina y trans femenina. Este hecho hace eco del principio de protección, que desarrolla algunas de las maneras en que los empleadores deben asegurar el bienestar de su personal creando ambientes seguros y saludables, además de respetuosos de su dignidad.

2.3. *Identificación de actores*

- Confederación Nacional de Instituciones y Empresas Privadas (Confiep)
- Sociedad Nacional de Industrias (SIN)
- Pride Connection Perú
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
- Cámaras Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios (Perú Cámaras)
- Asociación Automotriz del Perú (AAP)
- Asociación de AFP
- Asociación de Bancos del Perú (Asbanc)
- Asociación de Centros Comerciales del Perú (ACCEP)
- Asociación de Desarrolladores Inmobiliarios (ADI Perú)
- Asociación de Exportadores (ADEX)
- Asociación de Gremios Productores Agrarios del Perú (AGAP)
- Asociación de productores de cemento
- Asociación Nacional de Laboratorios Farmacéuticos
- Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional
- Asociación Peruana de Empresas de Seguros
- Asociación de Entidades Prestadoras de Salud
- Asociación Peruana de Operadores Portuarios
- Asociación Pyme Perú
- Bolsa de Valores de Lima (BVL)

- Cámara Peruana de Construcción (CAPECO)
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú
- Federación de Instituciones Privadas de Educación Superior
- Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE)
- Sociedad Nacional de Radio y Televisión (SNRTV)
- Otros gremios empresariales que puedan apoyar y avanzar, maximizar y generalizar estos esfuerzos.

2.4. *Medidas y avances identificados*

En Perú, la Confederación Nacional de Instituciones y Empresas Privadas (Confiep), el principal gremio empresarial del país, se ha adherido al Principio N° 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que plantea la erradicación de toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación. La Confiep sostiene que se debe respetar a las minorías y que todas las personas merecen igual respeto y dignidad¹⁹. Sin embargo, considera que agrupar a las personas en multiplicidad de colectivos “puede generar enfrentamientos y competencia con otros grupos que también reclaman ser reconocidos y tener derechos especiales”, por lo cual insisten en que toda persona, sin excepción de ninguna clase, merece respeto y un trato justo, igualitario y digno.

Además, ha establecido algunas recomendaciones para los centros laborales:

- a. Instituir en la empresa políticas y procedimientos que hagan de las calificaciones, las competencias y la experiencia, la base de la contratación, la colocación, la capacitación y la promoción del personal en todos los niveles.
- b. Asignar responsabilidad por temas relativos a la igualdad en el empleo a un encargado de alto nivel; definir políticas y procedimientos claros para toda la empresa a fin de orientar las prácticas en la materia; y relacionar la promoción con el desempeño deseado en este campo.
- c. Impartir formación al personal sobre políticas y prácticas de no discriminación; incluso la sensibilización sobre las discapacidades.
- d. Trabajar respecto de cada caso de forma individual para evaluar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo; y evitar pedir una serie de requisitos para un puesto, que sistemáticamente sitúen en desventaja a ciertos grupos.
- e. Al detectar una situación de discriminación, concebir procedimientos de presentación de quejas, para atender los reclamos, gestionar las apelaciones y ofrecer posibilidades de recurso a los empleados y las empleadas.

¹⁹ Forma parte de las observaciones planteadas para la elaboración del presente informe y enviadas al equipo del Minjusdh a cargo de la formulación del PNA.



- f. Tener presentes las estructuras formales y las cuestiones culturales que pueden impedir que los empleados y las empleadas planteen sus preocupaciones y quejas.
- g. Crear programas para promover el acceso al desarrollo de las calificaciones, la formación y determinadas ocupaciones.

Una medida resaltable es la constitución de Pride Connection en 2017, una red de organizaciones que promueve ambientes laborales inclusivos para la comunidad LGBTI en el país, replicando un modelo exitoso ya en vigencia en otros países de América Latina. Ello mediante la creación de conexiones para intercambiar prácticas que favorezcan la creación de ambientes laborales seguros para las personas LGBTI, fomentando el respeto y desarrollo de su potencial (Pride Connection Perú, 2019). Las organizaciones que integran Pride Connection son empresas privadas, nacionales y multinacionales, así como algunos organismos del sector público: Centro Comercial Jockey Plaza, Unilever, Wunderman Thompson, Supermercados Peruanos S.A., SAP, Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), WeWork, Financiera Oh, Arca Continental Lindley, General Electric, Konecra, Schneider electric, Procter & Gamble, IPG Mediabrands, Indecopi, Boston Consulting Group, Price WaterHouse & Cooper, Estée Lauder Companies, Lazo & De Romaña Abogados, Manpower Group, Telefónica del Peru, Saga Falabella, Coca Cola del Peru, American Airlines, Sodimac, Atento, Scotiabank, Sodexo, RB Health, Hygiene, IBM, Accenture (Pride Connection Perú, 2019).

Otra de ellas es el inicio este año del programa de cooperación entre la OCDE y el Estado peruano. La OCDE es una “organización internacional cuya misión es diseñar mejores políticas para una vida mejor, promoviendo políticas que favorecen la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar para todas las personas”²⁰. Este año, en coordinación con la OIT, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos y la Unión Europea, ha lanzado un programa de 4 años (2019-2022) para promover la Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe. Este programa se aplicará en Perú como en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Panamá (OCDE, 2019, p. 3).

Según su propia formulación, el objetivo de la OCDE con este programa es apoyar a los gobiernos a fortalecer sus políticas de gobierno para la conducta empresarial responsable, asistir a la empresa en su labor de diligencia debida en áreas de prioridad y fortalecer así el acceso a mecanismos de remedio y reparación (OECD, 2019). Si bien el punto focal de esta iniciativa para Perú fue asignado a ProInversión, y se concentra principalmente en fortalecer políticas relativas a las industrias extractivas, agricultura y comercio exterior, es un organismo más que está apoyando el proceso de construcción de un Plan

20 Véase: Portal web de la OCDE, disponible en <https://www.oecd.org/acerca/>

Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos.

Finalmente, la certificación de empresas como “Mejores lugares para el talento LGBTI”, que actualmente lleva a cabo la organización Presente, evidencia un proceso importante en el cual se está empezando a identificar a aquellas empresas que vienen implementando políticas y acciones positivas para esta comunidad. Esto con miras a que la población LGBTI acceda a un lugar de trabajo que, no sólo asuma de manera sostenida y respetuosa la eliminación de la discriminación y el hostigamiento hacia esta, sino que brinde las condiciones necesarias para contar con todos los beneficios laborales que estipulan las normas para los trabajadores y las trabajadoras, y en un ambiente donde la diversidad es celebrada. Este año, las empresas certificadas fueron: Atento, Big Mond Top Executive Search, Financiera Oh, Google, Indecopi Interbank, IPG Media Brands, Konecta, Manpower, JW Marriott Perú, Miss Cupcakes, OEFA, Estudio Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados, P&G, Química Suiza, Sodexo, Sodimac-Maestro, Supermercados Peruanos, Telefónica Perú y Uber Perú.

Aunque este es un proceso aún incipiente en Perú, se empiezan a observar buenas prácticas que dan cuenta de un mayor interés por parte de algunas empresas por generar un cambio. Antes bien, y utilizando la misma clasificación de las Normas de Conducta que deben guiar la labor del sector empresarial para prevenir, atender y sancionar la discriminación contra las personas de la comunidad LGBTI, y partiendo de lo recogido en las entrevistas con colaboradores de Presente sobre el proceso de certificación de empresas, enunciaremos algunas de las medidas empresariales identificadas, indicando también las dificultades que se encontraron en su implementación:

Mecanismos/políticas para asegurar el respeto de los derechos humanos de las personas LGBTI

Un primer paso importante para la articulación de cualquier acción y/o medida para la protección de los derechos humanos de la población LGBTI, es la mención explícita de ciertos términos que se refieren a esta población y/o a sus necesidades particulares o principales elementos sobre los cuales se basa su limitación de derechos en la formulación de sus políticas, planes, manuales, y demás documentos internos. En este sentido, un avance encontrado es la inclusión de estos por parte de algunas empresas. Así, de las 83 empresas que participaron en el proceso de certificación de Presente, el 60 % incluye orientación sexual, el 46 % identidad de género, y el 36 % expresión de género en sus políticas contra la discriminación, acoso y hostigamiento.

Asimismo, en la elaboración de estos documentos, se encuentra que algu-



nas empresas, además de incluir estos términos, están empezando a utilizar lenguaje inclusivo, que no solo reconoce tanto género masculino como femenino, sino que utiliza términos neutrales para poder incluir a población de género no binario.

Otro mecanismo que se está implementando es la conformación de Comités de Diversidad o Inclusión que incluyen una arista LGBTI. Estos comités tienen (o deberían tener) como objetivo realizar un diagnóstico de la situación actual de las empresas, colaboradores y colaboradoras, y de su personal, para utilizar esta información y generar planes de acción concretos que se dediquen a garantizar los derechos de la población LGBTI y potenciar la diversidad en la empresa. No obstante, aún son pocos los casos en los que los comités vienen trabajando en esta línea. Mas bien, la mayoría principalmente se dedica a organizar actividades puntuales, como por ejemplo celebraciones para el Día del Orgullo.

Finalmente, el uso e implementación del nombre social en las empresas, particularmente para el respeto el derecho a la identidad de las personas trans, es una medida que ha aumentado significativamente, aunque aún de manera incipiente²¹. En 2018, según el diagnóstico de Presente, el 12 % de las empresas evaluadas utilizaba el nombre social, mientras que este año encontraron que el 24 % lo utiliza. No obstante, como se mencionó, en muchos casos esta medida no es presentada necesariamente como un beneficio particular a la población trans, sino como una posibilidad para que cualquiera cambie su nombre por diversas razones. En ese sentido, en las políticas que proponen esta medida, son pocas las que hacen énfasis en garantizar el manejo privado de los datos.

Medidas adoptadas para erradicar la discriminación en el proceso de contratación, el empleo, las condiciones laborales, y las prestaciones

Incluyendo las acciones tomadas para el respeto de la intimidad y el tratamiento adecuado y garantista del acoso laboral, las medidas identificadas en este rubro corresponden a la garantía de los derechos del cuerpo laboral LGBTI en la empresa y en su acceso preliminar a la misma.

Como se ha mencionado líneas arriba, la articulación de políticas contra la discriminación, abuso y hostigamiento de algunas empresas incluye explícitamente por orientación sexual, identidad de género y, en menor medida, expresión de género en su redacción. Esto permite establecer un marco a partir del cual se pueden elaborar más acciones para prevenir y erradicar la discrimi-

21 Un hecho representativo fue la aprobación, en 2017, de la denominada 'Reforma Trans' en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), con el objetivo de reconocer la identidad de género de todos los integrantes de la universidad. Una de las medidas fue la implementación de Tarjetas de Identificación (TI) para el reconocimiento del nombre social. Disponible en <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16774>

minación.

En el proceso de contratación, algunas empresas han empezado a utilizar el CV ciego o semiciego, eliminando rubros como género, nombre y/o fotografía en los formularios de postulación y en la presentación del mismo. Este mecanismo busca que no haya sesgos a la hora de seleccionar personal y que se basen principalmente en la formación y experiencia de los y las postulantes. Aunque un importante avance, esta es una medida, como se explicó, insuficiente particularmente para la población trans en vista de las inequidades que experimentan para acumular experiencia laboral formal.

Un caso destacable en este aspecto es el de la empresa International Bakery, la cual tiene un convenio con el MTPE para contratar a mujeres trans, y cuenta con las políticas y prácticas respectivas “para la contratación [...], reconocimiento de nombre social, políticas para la denuncia de acoso laboral, posibilidad de ascenso y otros beneficios laborales” (Presente, 2019, p. 43). Casos como este, en el que se promoció el empleo de la población trans, y se garanticen todos sus derechos, así como un ambiente seguro en el cual puedan desenvolverse —previa capacitación y sensibilización de los demás colaboradores y colaboradoras— son ejemplos que deberían replicarse para el acceso a un trabajo digno por parte de este grupo, particularmente vulnerabilizado, de la comunidad LGBTI.

En diciembre de 2020, colectivos de personas trans presentaron ante la Municipalidad de Lima un proyecto de ordenanza que tiene por objeto promover la inserción laboral de personas trans, a fin de garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones. De acuerdo con el proyecto, se prevé disponerse la contratación de personas trans en una proporción no inferior al 1 % de la totalidad de su personal, bajo cualquier modalidad laboral o de locación de servicios, así como establecer reservas de puestos de trabajo en mano de trabajo no calificado a ser ocupados exclusivamente por ellas, de acuerdo con las modalidades que fije la reglamentación²².

Para eliminar la discriminación en el empleo y condiciones laborales, otra medida identificada son los procesos de capacitación al personal y a colaboradores y colaboradoras de la empresa. Las formas, contenidos y público objetivo de estas son diversas, pero de manera general se busca sensibilizar y dar a conocer las problemáticas que enfrenta la población LGBTI. Por un lado, estas capacitaciones suelen dirigirse principalmente a jefes y gerentes (53,1 %), ya que, al ser los encargados de tomar decisiones en la empresa, resulta necesario sensibilizarlos en el tema para contar con el apoyo necesario e implementar otras acciones y mecanismos en las dife-

²² Al respecto, véase: <https://wayka.pe/presentan-proyecto-para-cupo-laboral-de-personas-trans-en-la-municipalidad-de-lima/>



rentes áreas.

Por otro lado, el 51 % de las empresas que participaron del proceso de certificación, brindan capacitaciones en temas de orientación sexual, identidad de género, y expresión de género, al personal del área de recursos humanos, teniendo en cuenta que son ellos los encargados de recibir las denuncias y dar seguimiento a los casos de discriminación, acoso y hostigamiento. Sin embargo, las capacitaciones que suelen brindar las empresas, a estos y otros colaboradores, no suelen ser de carácter obligatorio.

En esa línea, las empresas también vienen implementando canales de denuncia específicos para la población LGBTI, a través de los cuales recoger dichas situaciones de violencia y discriminación. La mayoría de las empresas del proceso de certificación indica que en Recursos Humanos cuentan con personal dedicado a ello. También se menciona el uso de correos electrónico confidenciales, líneas telefónicas seguras, y en menor medida a través del Comité de Diversidad o un grupo de colaboradores LGBTI. En este contexto, es particularmente importante que estas medidas no solo se implementen, sino que se socialicen y divulguen para asegurar su efectividad.

Finalmente, sobre los beneficios laborales otorgados, de manera más común son la inclusión de la pareja a las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) y los días de vacaciones familiares por matrimonio y/o luna de miel. En estos casos, más que generar una medida que elimine la discriminación en el acceso a estos beneficios —a excepción de aquellos que incluyen explícitamente en las políticas que los beneficios son para todas las parejas y todas las familias—, la mayoría de las empresas brinda estos beneficios por ‘buena voluntad’ y por casos específicos. Por ejemplo, incluir el nombre de la pareja sin importar sexo o género en la EPS, o aceptar tiempo de convivencia, uniones simbólicas, o certificados matrimoniales de otros países para que parejas accedan a beneficios.

Medidas adoptadas para generar un clima laboral positivo y respetuoso de la dignidad de los trabajadores y colaboradores LGBTI

Dichas medidas implican que, además de crear un clima positivo y respetuoso de la diversidad, se espera que las empresas atiendan las necesidades específicas de las personas LGBTI en su lugar de trabajo. Así, se recogieron las siguientes medidas adoptadas:

En la generación de un clima positivo, las capacitaciones, talleres y charlas de sensibilización son una medida útil, particularmente cuando se brindan a toda la fuerza laboral de la empresa. Algunas están realizando charlas y talleres a ese nivel, e incluso de manera obligatoria en procesos

de inducción. Otro elemento significativo para generar un ambiente de apoyo e inclusión es la celebración de fechas significativas para la población sexo-genérica diversa dentro de la empresa. Principalmente, en varias de las empresas que buscaron certificarse se celebró de manera interna y de manera pública, el día y el mes del orgullo, por lo menos. Así, algunas enviaron mensajes puntuales por el día, y otras llegaron a organizar ferias informativas explicando el sentido de la celebración.

En el día a día, la visibilidad y su promoción es importante para generar un ambiente inclusivo. Por ejemplo, el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación interna de la empresa es un elemento simbólico poderoso que no solo puede reducirse al lenguaje escrito. Por ejemplo, la misma ONG Presente, como lugar de trabajo, es un ambiente coherente con su mensaje de inclusividad. Así, la presencia de elementos físicos, desde un pin hasta una bandera y la señalética de la oficina “ayuda a crear la noción de que la identidad y la diversidad de las personas LGBTI son parte del espacio empresarial [e] impacta en las personas que están alrededor”.²³ Este tipo de visibilidad implica también, y fundamentalmente, que colaboradores y colaboradoras y el personal que no son parte de la comunidad estén sensibilizados, pues de lo contrario podrían generarse situaciones de mayor vulneración hacia la población LGBTI.

Finalmente, se encontró también algunas experiencias de apoyo y soporte en otras empresas. El soporte en estos casos se plasma en disponer de recursos para brindar facilidades en la inserción al espacio de trabajo y en generar un espacio seguro y respetuoso, teniendo como objetivo el bienestar integral. Una iniciativa relevante es la de IBM, quienes tienen un programa llamado “Role Models Out”, que busca brindar soporte y apoyar a colaboradores LGBTI que lo necesiten mediante la posibilidad de mentorías (El Comercio, 2018). Asimismo, particularmente hacia la comunidad trans, se encontraron algunas medidas adoptadas. Además de la experiencia de International Bakery, por ejemplo, también se encontraron apoyos a personas trans en sus procesos de cambio legal de nombre, poniendo a su disposición abogados de la empresa. En general, estos mecanismos de soporte solo se encontraron en el 15 % de las empresas que participaron en el proceso de certificación.

Medidas adoptadas para la prevención de la violación de los derechos de sus clientes, proveedores y distribuidores LGBTI

23 Entrevista realizada para la elaboración del diagnóstico con el representante de la ONG Presente, Marco Guillermo Pérez, quien desarrolló los hallazgos del “Diagnóstico de Diversidad y Equidad 2018” en el que su organización analiza las políticas y prácticas inclusivas de 73 empresas, organizaciones e instituciones de diversos rubros, elaborada por la organización civil Presente.



Las medidas que involucran un posicionamiento en pro de los derechos de la población LGBTI en la relación con proveedores, distribuidores y clientes, aún son muy incipientes pues la gran mayoría de empresas aún está familiarizándose internamente con la problemática LGBTI. Pero también por el temor a generar rupturas con estos otros sujetos que hacen parte de sus redes comerciales, observando que el contexto social y político del país ha tendido históricamente a la discriminación de esta población.

Sin embargo, empresas que están más avanzadas en ese proceso están empezando implementar medidas esenciales. Por ejemplo, el 12 % de empresas que participaron en la certificación dirige capacitaciones y talleres, no solo para sus trabajadores y trabajadoras, sino también a terceros, para sensibilizar sobre la situación de esta población y prevenir discriminación y acoso hacia esta. Además, el 26,5 % de las empresas certificadas informa a sus proveedores y proveedoras de sus lineamientos a favor de la diversidad.

Finalmente, algunas empresas están teniendo en cuenta los derechos y necesidades de clientes que son parte de la comunidad LGBTI, por lo que han lanzado productos que buscan responder a estas necesidades. Por ejemplo, Scotiabank ha creado un crédito hipotecario familiar que permite considerar los ingresos de la pareja para la calificación crediticia, sin distinción del sexo o género de sus integrantes. De la misma manera, el Banco de Crédito del Perú lanzó una campaña indicando que cuentan con una opción para parejas, sin importar el sexo, para acceder a crédito hipotecario compartido, crédito vehicular compartido, y crédito efectivo con garantía hipotecaria compartida (El Comercio, 2018).

Medidas adoptadas para crear impacto en la comunidad respecto de la protección de los derechos de la población LGBTI

Estas medidas incluyen “la promoción pública, la acción colectiva, el diálogo social, la provisión de apoyo económico y [la promoción de] los derechos del colectivo LGBTI” (Naciones Unidas 2017, p. 6), de modo que de visibilice su compromiso público y esto genere impacto en la comunidad para que los imaginarios sobre la población LGBTI se vuelvan más y más positivos cada vez.

Así, la medida más encontrada entre las empresas evaluadas es la manifestación pública de apoyo a la diversidad durante el día o mes del orgullo. En efecto, diversas empresas brindan mensajes públicos, ya sea a través de comerciales o sus redes sociales, en las que exaltan la diversidad y visibilizan a la población LGBTI (37 %). Algunas incluso promocionan el reconocimiento de sus derechos (26 %). Otras formas de manifestar este apoyo público también se traducen en incluir colores de la bandera LGBTI en sus logos institu-

cionales, publicidades, productos bandera, entre otros.

Otra forma de demostrar este compromiso es patrocinar o brindar soporte a productos o eventos LGBTI (22,89 %), como participar y/o ayudar en la organización de la Marcha del Orgullo, o donar a organizaciones que trabajen a favor de esta población. Dos ejemplos de lo último fueron aplicados por Uber Perú y Miss Cupcakes, quienes por el uso de sus servicios el día de la marcha o la venta de productos temáticos durante el mes de junio, donaron el dinero recaudado a la asociación “It Gets Better Perú”.

La participación en conferencias externas relacionadas con la temática LGBTI (24 %), para ampliar conocimientos y compartir buenas prácticas, es otra forma de manifestar y promover el compromiso con mejorar la situación de la comunidad. Finalmente, se identificó la promoción de beneficios laborales dirigidos a personas LGBTI en ferias de reclutamiento (15 %). Estas experiencias apuntan a generar acciones más específicas de impacto en el ámbito laboral, mientras que las medidas anteriores apuntan a promover la visibilidad de la comunidad y apoyar el fortalecimiento de la misma en un ámbito social mayor.

Un listado adicional de iniciativas empresariales recogido de fuentes públicas se encuentra en el anexo correspondiente del presente informe.

3. Pilar III: El deber del Estado de Remediar

El principio fundacional del deber de Remediar, similar al de tutela judicial efectiva, recae sobre los estados. En este caso, implica tomar “medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan [violaciones a los derechos de las personas LGBTI] en su territorio y/o jurisdicción, los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces” (Naciones Unidas, 2011, p. 33) Es fundamental, sin embargo, que estas medidas no solo sean formales o de procedimiento, sino también de fondo, y que no estén sujetas a cambios políticos o inseguridad jurídica. Esto es, deben ser mecanismos jurídicos efectivos y eficientes para buscar reparar o remediar los derechos vulnerados. Así, estos pueden ser mecanismos judiciales, extrajudiciales, civiles, penales o administrativos.

Al respecto, es importante considerar que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha venido desarrollando el principio de interseccionalidad en el análisis de afectaciones de derechos humanos hacia poblaciones vulnerables. En el caso de Perú, se debe tener en cuenta que en los territorios y zonas de impacto minero la población LGBTI puede verse afectada de modo



diferenciado al resto de la ciudadanía, por ejemplo, las mujeres de diversidades sexuales de zonas rurales que se ven afectadas por diversas violencias en sus territorios y que afectan su salud mental y otros derechos (económicos, sociales, culturales y ambientales).²⁴

Para identificar las brechas en esta parte, se recurre una vez más al estándar normativo que rige el actuar de las empresas frente a sus trabajadores, trabajadoras, colaboradores y colaboradoras.

3.1. *Brechas identificadas*

Según el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, la Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador es un servicio público a cargo del MTPE, que tiene como objeto la difusión de la legislación laboral, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo y la prevención y solución de los conflictos. Este servicio es de carácter gratuito y se proporciona a través de las áreas de Consultas del Trabajador y del Empleador, de Liquidaciones y de Patrocinio Judicial Gratuito, de Conciliación Administrativa, sin embargo, en tanto este servicio no incluya un enfoque centralizado en las diversas necesidades de las poblaciones que atiende (necesidad que no es explícita en la norma), solo seguirá reproduciendo las dinámicas sociales que rigen el ejercicio limitado de los derechos y las barreras a la tutela judicial efectiva que la población LGBTI sufre el día de hoy.

De la misma manera, mientras la orientación sexual, la identidad y expresión de género no sean causales de protección específica, además de elementos de protección recurrente en las políticas laborales y regulaciones que tengan que ver con la empresa, será más difícil que estos sean elementos que efectivamente puedan judicializarse con fines reparativos, o puedan exigirse en procesos administrativos. Respecto de la empresa, si bien las Normas de Conducta prescriben que estas no tengan que esperar la integración legal del Estado para respetar los derechos de la población LGBTI, es importante reconocer que el fundamento legal es todavía un elemento que las empresas estiman importante como guía sobre la cual innovar. En este sentido, una de las razones por las que las empresas no han visto exigible la creación de mecanismos de reparación de los derechos de sus trabajadores y trabajadoras LGBTI es precisamente la ausencia de un cuerpo legal que sustente esta protección.

24 Aporte de la Red Muqui, como parte de la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos. Segunda sesión virtual de la Mesa Multiactor para el PNA, 30 de octubre de 2020. Memoria disponible en <https://observatorioderechoshumanos.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/11/Relator%C3%ADa-Segunda-Mesa-Multiactor-Virtual-PNA-30102020.pdf>

Por otro lado, es fundamental verificar que la reparación no implica lo mismo para todas las personas. Por ejemplo, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR prescribe que es nulo el despido que tenga por motivo la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole. Asimismo, si se declara fundada la demanda el trabajador o la trabajadora, este será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia opte por una indemnización. Esta, sin embargo, no es una medida pertinente en todos los casos. Como hemos podido observar, la vulneración de los derechos LGBTI tiene mucho que ver con el daño objetivo de la limitación de derechos, además de un profundo daño a la dignidad de la persona humana. Lo mismo con la mayoría de las poblaciones vulnerabilizadas que hacen parte del territorio de la república. Valdría la pena extender el criterio de reparación de la norma para que este no sea dinero o reposición, sino una o varias medidas que efectivamente tiendan a reparar la dignidad de las personas.

3.2. Identificación de actores

- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
- Entidades de todo el sistema de administración de justicia
- Defensoría del Pueblo (DP)



I CONCLUSIONES

CONCLUSIONES GENERALES

1. La discriminación contra las personas LGBTI es un problema estructural presente en espacios familiares y sociales, y que persiste a pesar de los significativos avances desde el Estado, el sector empresarial y la sociedad civil en general para abordarlo. Esta discriminación se origina en la construcción misma del proyecto nacional y la construcción histórica de la idea de ciudadanía en el Perú, que ocasiona que mujeres, personas racializadas, aquellas con bajos recursos, y/o limitada preparación (de acuerdo a estándares occidentales o debido a su origen), y las personas LGBTI todavía vean sus derechos pendientes de reconocimiento, y su presencia en espacios públicos y laborales como expresiones de diversidad. De esta manera, la heterosexualidad cisgénero resulta necesaria para la garantía de una serie de derechos que, en otro sentido, se considerarían inalienables para el ser humano y que en ningún caso deberían ser negados (No tengo miedo, 2014, p. 16). No obstante, y asentados precisamente en su disidencia respecto de las normas sociales de género aceptadas en nuestra sociedad, muchos de los derechos de esta comunidad aun no son reconocidos, y mucho menos protegidos, vulnerabilizando su propia existencia.
2. En el caso específico del empleo y la empresa, las personas LGBTI son víctimas de diversas formas de violencia, prejuicios, acoso y exclusión. Los estudios realizados evidencian la existencia de diversas formas de discriminación tanto directa como indirecta en el empleo y la ocupación, por ejemplo, la intimidación, y el acoso por motivos de sexo o género, menor posibilidades de empleo, entre otros (OIT, 2019). En Perú, su situación frente a la empresa y la legislación laboral no es mejor. “En nuestro país, pese a tratarse de una población con alto grado de vulnerabilidad, no existe un marco normativo ni políticas públicas a favor de la población LGBTI” (Defensoría del Pueblo, 2014, p. 3). Mucho menos en los aspectos que para nuestros efectos son pertinentes y donde se concentran las mayores desigualdades: el acceso al empleo, la promoción del mismo, las condiciones de trabajo y la seguridad del mismo (OIT, 2019). Tal como lo identifica la Segunda Encuesta Nacional sobre Derechos Humanos, las personas LGBTI son altamente discriminadas en relación con su derecho de acceso al trabajo (más del 30 % declara que, de tener una empresa, no los contrataría).
3. Ni la Política Nacional de Empleo ni la normativa nacional han resultado suficientes para garantizar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras LGBTI en igualdad de condiciones. Mas aun, muchos de estos instrumentos legales, en su generalidad consiguen el efecto contrario en la búsqueda de la igualdad. Esto es, al no atender a las necesidades y

particularidades que presenta la población LGBTI en su relación con la empresa, les deja en un contexto de desprotección jurídica. El caso de Perú, de acuerdo con las instancias internacionales mencionadas en este informe, es el de un cuerpo legislativo robusto respecto de la igualdad y no discriminación, que no alcanza explícitamente a la discriminación por identidad de género, orientación sexual, expresión de género y otras causales que son necesarias si se piensa en la protección de los derechos de la población LGBTI.

4. En este contexto, el Sistema Internacional de Derechos Humanos ha hecho un llamado a la empresa a no tener un rol pasivo. El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos estableció cinco Normas de Conducta que deben guiar la labor del sector empresarial para prevenir, atender y sancionar la discriminación contra las personas de la comunidad LGBTI (Naciones Unidas, 2017). Estas son: 1) Respetar los derechos humanos de las personas LGBTI como principio general, estableciendo, además, mecanismos para la vigilancia del cumplimiento de las normas que garantizan sus derechos humanos; 2) Erradicar la discriminación en todo el proceso laboral, incluyendo este, la contratación, el empleo, las condiciones laborales, prestaciones sociales, respetando además la intimidad de trabajadores y trabajadoras, y estableciendo mecanismos para prevenir, atender y sancionar todos los tipos de acoso; 3) Tomar medidas proactivas para asegurar a trabajadores y trabajadoras LGBTI un ambiente laboral seguro, libre de estigmas y respetuoso de su dignidad; 4) Prevenir la violación de los derechos humanos de las personas LGBTI en otros niveles laborales o de relación laboral, tales como proveedores o proveedoras, distribuidores o distribuidoras, y clientes. Asimismo, tienen la obligación de informar sobre posibles violaciones de este tipo si fueran realizados por sus socios o socias comerciales; 5) Las empresas tienen una responsabilidad para la comunidad en las cuales funcionan sus establecimientos comerciales, para lo cual deben recurrir al diálogo con organizaciones pertinentes en su entorno (Naciones Unidas, 2017).
5. Si bien no se cuentan con muchas cifras en el país, el Ranking PAR 2019 encontró que la implementación de prácticas (dirigidas a la inclusión de la comunidad LGBTI) es muy incipiente: menos de un cuarto de las organizaciones (evaluadas durante el año) tienen un plan o política de inclusión de la Comunidad LGBTI o incluye explícitamente a la Comunidad en sus planes de equidad de género (Par, 2019, p. 40). En el mismo sentido, los resultados de este mismo ranking en el 2018 ya habían encontrado que la mayoría de las empresas evaluadas no contaban con medidas documentadas para fomentar la contratación, retención y/o bienestar de las personas LGBTI. Mas aun, que solo 7 % de las empresas sometidas a estudio contemplaba beneficios para parejas homosexuales (Par, 2018, p. 26).
6. La responsabilidad de respetar los derechos humanos en una empresa es independiente de los costos o beneficios económicos, percibidos o reales, que pueda derivar de ello.



CONCLUSIONES: PILAR PROTEGER

7. La invisibilidad estadística es uno de los problemas sobre los cuales se sostiene la falta de protección de los derechos de la población LGBTI en el ámbito de las actividades empresariales. En ese sentido, los registros judiciales y administrativos no incorporan una variable sobre identidad de género y orientación sexual, lo que impide al sistema estadístico nacional contar con cifras confiables y nacionales sobre las cuales pueda generar políticas públicas para esta población, como la creación de programas de formación y promoción laboral, entre otros.
8. El cuerpo legal de protección de los derechos de las personas LGBTI no es robusto ni coherente ni toma en cuenta las necesidades diferenciadas de este grupo vulnerable, lo que indica que el Estado peruano debe avanzar en garantizar el cumplimiento de sus obligaciones internacionales. Una de ellas, en armonía con la Constitución Política (artículo 2.2.º) es la posibilidad de profundizar el marco de protección de las personas LGBTI como grupos de especial protección, a partir de lo previsto en el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.
9. En ese sentido, es necesario que el Estado evalúe la legislación laboral vigente en relación con el establecimiento y regulación de las empresas, las instancias en que la aplicación de las normas y la garantía de los derechos que buscan proteger se ve limitada debido a la orientación sexual, identidad y/o expresión de género de los sujetos beneficiarios.
10. Asimismo, es importante que articule con el sector empresarial, las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos y los pueblos indígenas acciones colaborativas que permitan progresivamente implementar una cultura de respeto hacia las personas LGBTI, que tenga un impacto significativo en la disminución sostenida de los espacios de discriminación en la sociedad y, en particular, en el ámbito de las actividades empresariales.

CONCLUSIONES: PILAR RESPETAR

11. Las empresas formales han impulsado importantes avances para garantizar los derechos de la población LGBTI, en especial respecto de los graves problemas de discriminación del que son víctimas en los espacios laborales. En este ámbito destacan las iniciativas impulsadas por las empresas pertenecientes a la Confiep y al Pacto Mundial, así como el establecimiento de redes empresariales como Pride Connection Perú, o la implementación de evaluaciones sobre los avances en el sector empresarial en esta materia, como las del Ranking PAR o las mediciones de Presente.
12. Estas importantes iniciativas deben ser fortalecidas desde la lógica de la Conducta Empresarial Responsable y la debida diligencia y, en particular, de las Normas de Conducta que deben guiar la labor del sector empresarial para prevenir, atender y sancionar la discriminación contra las personas de la comunidad LGBTI (Naciones Unidas, 2017), y en la medida de lo

posible, aprovechadas para replicarlas en otras empresas y contribuir una política pública que articule los esfuerzos del Estado y el sector empresarial para implementar medidas dirigidas a superar progresivamente problemas estructurales persistentes, identificados en el cuerpo del presente informe. Entre algunos problemas se encuentran: la falta de identificación del grupo LGBTI como grupo especialmente vulnerable; limitaciones sobre el entendimiento de la diversidad como un valor a promover; la necesidad de profundizar y hacer más extensiva la labor de capacitación y sensibilización respecto de lo LGBTI, como política generalizada; la necesidad de fortalecer climas laborales seguros y respetuosos de la dignidad del trabajador o la trabajadora LGBTI; la implementación de protocolos para prevenir, atender y sancionar casos de discriminación, violencia y/u hostigamiento hacia personas LGBTI tanto en el acceso y permanencia en puesto laboral, en la recepción de beneficios laborales y sociales, en el consumo, así como por vivir con VIH; acciones preventivas o de promoción para evitar la persistencia de violaciones a los derechos de las personas LGBTI en empresas que forman parte de la cadena de suministro, entre otras acciones urgentes; la necesidad de desarrollar un esquema de protección legal para la población LGBTI que se condiga con las obligaciones de respeto que tiene la empresa, con un enfoque diferencial que en su aplicación efectivamente garantice los derechos de todos los sujetos que hacen parte del colectivo en mención. Esto es, que les proteja de la discriminación por orientación sexual, además de por identidad y expresión de género.

CONCLUSIONES: PILAR REMEDIAR

13. Los servicios que brinda el Estado, vinculados con la reparación, como el de defensa pública o asesoría (a través de las áreas de Consultas del Trabajador y del Empleador, de Liquidaciones y de Patrocinio Judicial Gratuito, de Conciliación Administrativa, o de la propia Defensa Pública) no incluye un claro enfoque centralizado en las diversas necesidades de las poblaciones que atiende, debido entre otras razones, a que esta necesidad no es explícita en la norma. De persistir esta deficiencia normativa solo seguirá reproduciendo las dinámicas sociales que rigen el ejercicio limitado de los derechos y las barreras a la tutela judicial efectiva que la población LGBTI sufre el día de hoy.
14. De la misma manera, mientras la orientación sexual, la identidad y expresión de género no sean causales de protección específica, además de elementos de protección recurrente en las políticas laborales y regulaciones que tengan que ver con la empresa, será más difícil que estos sean elementos que efectivamente puedan judicializarse con fines reparativos, o puedan exigirse en procesos administrativos.
15. Respecto de la empresa, si bien las Normas de Conducta prescriben que estas no tengan que esperar la integración legal del Estado para respetar los derechos de la población LGBTI, es importante reconocer que el fundamento legal es todavía un elemento que las empresas estiman importante



como guía sobre la cual innovar. En este sentido, una de las razones por las que las empresas no han visto exigible la creación de mecanismos de reparación de los derechos de trabajadores y trabajadoras LGBTI es precisamente la ausencia de un cuerpo legal que sustente esta protección.

16. Por otro lado, es fundamental verificar que la reparación no implica lo mismo para todas las personas. Por ejemplo, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR prescribe que es nulo el despido que tenga por motivo la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole. Asimismo, establece que si se declara fundada la demanda el trabajador, este será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por una indemnización. Esta, sin embargo, no es una medida pertinente en todos los casos. Como hemos podido observar, la vulneración de los derechos LGBTI tiene mucho que ver con el daño objetivo de la limitación de derechos, además de un profundo daño a la dignidad de la persona humana. Lo mismo con la mayoría de las poblaciones vulnerabilizadas que hacen parte del territorio de la república. Valdría la pena extender el criterio de reparación de la norma para que este no sea dinero o reposición, sino una o varias medidas que efectivamente tiendan a la reparación de la dignidad de las personas.

| REFERENCIAS

Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos (Promsex). (2018). Informe Temático de personas lesbianas, gays, bisexuales y trans (LGTB). Derecho a la igualdad de las personas LGBT en el Perú: Perspectivas jurídicas y políticas. Lima: Promsex.

Defensoría del Pueblo. (2014). Opinión respecto del Proyecto de Ley N° 2647/2013-CR, que establece la unión civil no matrimonial para personas del mismo sexo. Situación de los derechos fundamentales de la población LGBTI en el país. Informe de Adjuntía 003-2014-DP/ADHPD. Lima: Defensoría del Pueblo.

El Comercio. (2018). Las prácticas laborales de las empresas que apoyan a la comunidad LGTB. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/tendencias/que-empresas-que-marcharon-dia-orgullo-lgtb-noticia-1993479>

------. (2018). LGBT: ¿Qué políticas promueven las empresas para su inclusión? Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/negocios/lgbt-politicas-promueven-empresas-inclusion-noticia-531444-noticia/>

Info Capital Humano (2018). Sodimac y Maestro ofrecen beneficios laborales a parejas LGBT en Perú. Recuperado de: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/sodimac-y-maestro-ofrecen-beneficios-laborales-a-parejas-lgbt-en-peru/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Primera Encuesta Virtual para personas LGTBI, 2017. Principales resultados. Recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/lgbti.pdf>

No tengo Miedo. (2014). Estado de Violencia: Diagnostico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer en Lima Metropolitana. Recuperado de: https://issuu.com/calandriaperu/docs/estado_de_violencia_-_diagn__stico_

Organización de las Naciones Unidas. (2018). Informe del Grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú, transmitido al Consejo de Derechos Humanos en su 38 Periodo de sesiones. Disponible en <https://acnudh.org/informe-del-grupo-de-trabajo-sobre-derechos-humanos-y-empresas-mi>



sion-al-peru/

----- (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales. Normas de conducta para las Empresas. Recuperado de: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>

----- (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_700556.pdf

----- (2011). La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_154780.pdf

----- (2015). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del proyecto Pride de la OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). Responsible Business Conduct Country Fact Sheet - Peru. Recuperado de: <http://mneguidelines.oecd.org/RBC-LAC-country-fact-sheet-Peru.pdf>

Par. (2019). Informe de Resultados Ranking PAR 2019. 5 años catalizando la equidad. Perú. Recuperado de: <https://par.aequales.com/informes/informe-ranking-par-peru-2019.pdf>

----- (2018). Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones 2018. Entrega de resultados Recuperado de: <https://par.aequales.com/uploads/documents//Presentacion-Resultados-Ranking-par-peru-2018.pdf>

Perú21. (2019). Estas son las empresas peruanas que apoyan a la comu-

nidad LGTBI. Recuperado de: <https://peru21.pe/peru/mes-orgullo-gay-em-presas-peruanas-apoyan-comunidad-lgtbi-486095-noticia/>

------. (2018). Esta son las empresas peruanas que se sumaron al Mes del Orgullo. Recuperado de: <https://peru21.pe/peru/dia-orgullo-gay-em-presas-peruanas-sumaron-mes-orgullo-fotos-videos-411815-noticia/>

Presente. (2019). Políticas, prácticas y retos para la inclusión de la diversidad LGBTIQ en tres centros laborales de Lima Metropolitana. Recuperado de: <https://presente.pe/proyectos/>

Pride Connection Peru. (2018). Webpage. Recuperado de: <http://prideconnectionperu.com/>

Publimetro. (2019). Tambo utiliza bandera LGTB en su logo y responde así las críticas de sus usuarios. Recuperado de: <https://publimetro.pe/redes-sociales/facebook/facebook-cadena-minimarket-utiliza-bandera-lgbt-logo-y-responde-asi-criticas-115596-noticia/>

Radio Programas del Perú. (2018). Día del orgullo gay: Empresas en Perú que apuestan por la diversidad y la igualdad. Recuperado de: <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-orgullo-gay-em-presas-en-peru-que-apuestan-por-la-diversidad-y-la-igualdad-noticia-1132724?ref=rpp>

Silva Santistevan, A. & Salazar, X. (2018). Existimos. Vivencias, experiencias y necesidades sociales de los hombres trans de Lima: Un estudio exploratorio. Disponible en http://iessdeh.org/usuario/ftp/20180227_LIBRO_EXISTIMOS.pdf



| ANEXOS

Anexo 1: Iniciativas empresariales adicionales identificadas

Buenas prácticas por un ambiente laboral seguro:

- Eliminación de la categoría “género” en los formularios de solicitud de empleo, y reemplazo con el lema “bienvenidos todos,” desde el año 2018 **(Scotiabank)**
- Cuenta con un Comité de Inclusión hace 11 años. La labor de este es el de fortalecer las practicas inclusivas **(Scotiabank)**
- En 2017 se realizó el primer censo de diversidad para identificar las necesidades de la población laboral LGBTI a través de cuatro empresas (Scotiabank, Profuturo, Crediscotia y SCI) **(Scotiabank)**
- Durante junio de 2018, la empresa comunicó internamente la filosofía laboral de “la inclusión nos hace más fuertes” **(Scotiabank)**
- “Self identifier” para que el trabajador LGBTI se identifique de manera confidencial **(IBM)**
- Distintivo para aliados LGBTI de modo que los trabajadores expresen los valores de inclusión **(IBM)**
- Programa “Role Models Out”, que busca brindar soporte y apoyo a los trabajadores LGBTI que lo necesiten mediante la posibilidad de mentorías **(IBM Fuente: El Comercio, 2018.)**
- Canal de denuncias para personas LGBTI. **(Sodexo)**
- Fundadores y promotores de Pride Connection Perú **(Sodexo)**
- Política de emisión de fotochecks con nombre social, particularmente para asegurar los derechos de los trabajadores trans **(Atento | Fuente: El Comercio, 2018).**
- Programa de aliados: colaboradores internos que apoyan a población LGBTI **(Accenture)**
- Charla sobre familias diversas a trabajadores **(Accenture)**
- “Self ID”: la empresa brinda la posibilidad a sus trabajadores de elegir libremente su nombre y/o usuario de correo en el sistema **(Accenture)**
- Implementación de una política de diversidad e inclusión **(Reckitt Benckiser)**
- Talleres con aliados para romper “sesgos inconscientes” **(Reckitt Benckiser)**

- Uso de lenguaje inclusivo en toda comunicación interna **(Reckitt Benckiser)**
- Monitoreo de indicadores para asegurar la equidad en procesos de recursos humanos **(Reckitt Benckiser | Fuente: El Comercio, 2018.)**
- Eliminación de la categoría “género” en los formularios de solicitud de empleo, convocatoria y selección de personal **(Teatro La Plaza)**
- La empresa cuenta con un convenio establecido con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para emplear a mujeres trans **(International Bakery)**
- Cuenta con políticas y prácticas específicas de inclusión de trabajadoras trans (contratación, reconocimiento de su nombre social, políticas para la denuncia del acoso laboral, entre otros) **(International Bakery)**
- Área administrativa de la empresa recibió charlas de sensibilización sobre el estado laboral y los problemas sociales que atraviesa la comunidad LGBTI en el contexto peruano **(International Bakery)**
- Establecimiento del diálogo como herramienta para asegurar la comodidad e integración de las trabajadoras trans **(International Bakery | Fuente: Presente, 2019.)**

Campanñas en apoyo a la diversidad:

- Creación de un producto hipotecario familiar que permite considerar los ingresos de la pareja para la calificación crediticia, sin distinción del sexo o género de sus integrantes **(Scotiabank | Fuente: Perú21, 2019).**
- Implementación de un plan de salud opcional que permite inscribir a las parejas de los trabajadores independiente del sexo o género del mismo **(Scotiabank)**
- Canal de aprendizaje LGBTI: material educativo en temas de diversidad sexual **(IBM)**
- Seguro de salud para parejas del mismo sexo con inscripción confidencial **(IBM)**
- Conversatorios mensuales sobre la importancia de la diversidad e inclusión. **(Sodexo)**
- Tolerancia cero ante violencia, discriminación **(Sodexo)**
- Emisión de comercial alusivo al respeto a la diversidad durante el mes de junio 2019 Fuente: **(Pilsen Callao | Fuente: Perú21, 2019)**
- Creación de hashtag: Papachos provoca respeto **(Papacho's)**
- Otorgamiento de beneficios laborales sin distinción de sexo o género de trabajadores o sus parejas, limitando el requisito necesario a la necesidad de 2 años de convivencia **(Sodimac/Maestro | Fuente: Capital Humano, 2018.)**



- El hotel Aloft realizó la fiesta “Equally Welcome Party” para celebrar la diversidad (**Grupo Marriott**)
- JW Marriott Lima, JW Marriott El Convento (Cusco), Courtyard Lima Miraflores y Sheraton Lima incluyeron la posibilidad de incluir en las pólizas de servicio de salud privado a las parejas de sus trabajadores, independientemente de su sexo (**Grupo Marriott | Fuente: Perú21, 2019**).
- Cobertura de seguro de salud para parejas del mismo sexo (**Accenture**)
- Tolerancia cero a discriminación por identidad sexual o género (**Accenture**)
- Producto: Hipotecario libre. Préstamo personal para la primera vivienda en forma individual o mancomunada con amigos, hermanos, primos o padres. Sin discriminar por género, sexo o parentesco. (**BBVA**)
- Desde 2015 tienen mensaje de igualdad, tolerancia y respeto (**BCP**)
- En el 2016 lanzan campaña para parejas sobre opciones de crédito hipotecario compartido, crédito vehicular compartido, crédito efectivo con garantía hipotecaria compartida. (**BCP | Fuente: Perú21, 2016**)
- Presentación de propuestas artísticas que tienen mensajes positivos respecto de la población LGTBI (**Teatro La Plaza**)

Acciones por el Día del Orgullo:

- Iluminación del edificio institucional del Banco con los colores del arcoíris el día 26 de junio de 2018 (**Scotiabank | Fuente: El Comercio, 2018**).
- Mensaje público (red social) exaltando la diversidad con ocasión del día del orgullo en 2018 (**Scotiabank | Fuente: RPP, 2018**).
- Creación del hashtag ScotiabankProud con ocasión de la celebración del mes del orgullo 2018 (**Scotiabank | Fuente: Perú21, 2018**).
- Cupones de descuento para viajes realizados entre el 28 de junio (Día del orgullo) y el 30 de junio de 2018. Adicionalmente, por cada viaje, se realizó una donación a la asociación “It gets better Peru”. El compromiso empresarial fue el de realizar un donativo por 10 mil soles (**Uber | Fuente: Perú21, 2018**).
- Mensaje público (red social) exaltando la diversidad con ocasión del día del orgullo en 2018 (**Laboratoria | Fuente: Perú21, 2018**).
- Mensaje público (red social) exaltando la diversidad con ocasión del día del orgullo en 2018 (**Natura | Fuente: Perú21, 2018**).
- Incorporación en 2017 de los colores del arcoíris en su logo institucional durante el mes del orgullo. (**IBM**)
- Inclusión de los colores del arcoíris en su logo institucional durante el mes de junio de 2019 (**IBM | Fuente: Perú21, 2019**).
- Apoyo marcha del orgullo LGBTI (**Sodexo | Fuente: El Comercio, 2018**).

- Inclusión de los colores del arcoíris en su logo institucional durante el mes de junio de 2019 (**Sodexo | Fuente: Perú21, 2019**).
- En el 2019, la empresa incorpora los colores del arcoíris en su logo institucional en redes sociales durante el mes del orgullo (**Atento**)
- Mensaje público (red social) exaltando la diversidad con ocasión del día del orgullo en 2019 (**Atento | Fuente: Perú21, 2019**).
- Cambio de diseño de sus individuales a diseño evocativos del mes del orgullo durante junio de 2019 (**Papacho's**)
- Mensaje público (red social) exaltando la diversidad con ocasión del día del orgullo en 2019 (**Papacho's | Fuente: Perú21, 2019**).
- Iluminación del edificio institucional del banco con los colores del arcoíris en junio de 2019 (**Interbank | Fuente: Perú21, 2019**).
- Mensaje público (red social) exaltando la diversidad con ocasión del día del orgullo en 2018 y 2019 (**Real Plaza | Fuente: Perú21, 2018-19**).
- El 28 de junio de 2019, día del orgullo, se iluminaron las fachadas de todos los hoteles del grupo con los colores del arcoíris (**Grupo Marriott**)
- Mensaje público (red social) exaltando la diversidad con ocasión del día del orgullo en 2018 (**American Airlines | Fuente: Perú21, 2018**).
- Participación en Marcha del Orgullo 2018 (**Accenture | Fuente: El Comercio, 2018**).
- Mensaje a favor de la diversidad por el mes del orgullo LGBTI en 2016 y 2018 (**BBVA | Fuente: La República, 2016; RPP, 2018**).
- En el 2019, la empresa incorpora los colores del arcoíris en su logo institucional en redes sociales durante el mes del orgullo / Publicación en redes (**Tambo**)
- En el 2019, la empresa incorpora los colores del arcoíris en su logo institucional en redes sociales durante el mes del orgullo (**Entel | Fuente: Perú21, 2019**).
- Iluminación del edificio institucional con colores del arcoíris en 2018 (**BCP**)
- Mensaje público (red social) exaltando la diversidad con ocasión del día del orgullo en 2018 (**BCP | Fuente: RPP, 2018**).
- En el 2019 la empresa incorpora los colores del arcoíris en su logo institucional y su producto (botella de gaseosa) durante el mes del orgullo (**Sprite**)
- Mensaje público (red social) exaltando la diversidad en 2018 (**CIVA | Fuente: Perú21, 2018**).
- Mensaje público (red social) exaltando la diversidad en 2018 (**Movistar Perú | Fuente: RPP, 2018**).
- Mensaje público (red social) exaltando la diversidad en 2018 (**Inca Kola | Fuente: RPP, 2018**).



- Mensaje público (red social) exaltando la diversidad en 2018 (**Ibero Librerías | Fuente: RPP, 2018**).
- Mensaje público (red social) exaltando la diversidad en 2019 (**Miss Cupcakes | Fuente: Perú21, 2019**).
- Mensaje público (red social) exaltando la diversidad en 2019 (**Miss Cupcakes**)
- Creación de un producto institucional especial durante el mes de junio (cupcake con la bandera del orgullo) con un porcentaje de las ventas de este producto destinado a la asociación “It gets better Peru” (**Miss Cupcakes**)
- Incorporación de los colores del arcoíris en su logo institucional (**Teatro La Plaza | Fuente: Presente, 2019**).
- Mensaje público (red social) exaltando la diversidad en 2019 (**Teatro La Plaza | Fuente: Presente, 2019**).

Reconocimientos:

- Reconocido en 2018 en el puesto 15 de la lista de las mejores empresas para trabajar en Latinoamérica. Categoría: Compañías multinacionales. (**Scotiabank**)
- Reconocido en 2018 en el puesto 17 de la lista de las mejores empresas para trabajar en Latinoamérica. Categoría: Compañías multinacionales (**Atento**)
- Reconocido en 2018 en el puesto 25 de la lista de las mejores empresas para trabajar en Latinoamérica. Categoría: Compañías multinacionales (**Grupo Falabella**)
Fuente: Great Place to Work (2018). Best Workplaces Latin América 2018. Compañías Multinacionales. Disponible en <https://www.greatplacetowork.com.pe/lists/las-mejores-empresas-para-trabajar-de-latinoam%C3%A9rica/2018>.
- Reconocido en 2018 en el puesto 2 de la lista de las mejores empresas para trabajar en Latinoamérica. Categoría: Grandes compañías (**Supermercados peruanos**)
- Reconocido en 2018 en el puesto 7 de la lista de las mejores empresas para trabajar en Latinoamérica. Categoría: Grandes compañías (**Interbank**)
- Reconocido en 2018 en el puesto 24 de la lista de las mejores empresas para trabajar en Latinoamérica. Categoría: Grandes compañías (**Interseguro**)
- Reconocido en 2018 en el puesto 12 de la lista de las mejores empresas para trabajar en Latinoamérica. Categoría: Grandes compañías (**Promart**)
- Reconocido en 2018 en el puesto 23 de la lista de las mejores empresas

para trabajar en Latinoamérica. Categoría: Grandes compañías
(Casa Andina)

Fuente: Great Place to Work (2018). Best Workplaces Latin América 2018. Grandes Compañías. Disponible en <https://www.greatplacetowork.com.pe/lists/las-mejores-empresas-para-trabajar-de-latinoam%C3%A9rica/2018?category=grandes+compa%C3%B1ias>.

- Reconocido en 2018 en el puesto 5 de la lista de las mejores empresas para trabajar en Latinoamérica. Categoría: Pequeñas y medianas empresas
(Real Plaza)
- Reconocido en 2018 en el puesto 50 de la lista de mejores empresas para trabajar en Latinoamérica. Categoría: Pequeñas y medianas empresas
(Grupo Centenario)

Fuente: Great Place to Work (2018). Best Workplaces Latin América 2018. Pequeñas y medianas empresas. Disponible en <https://www.greatplacetowork.com.pe/lists/las-mejores-empresas-para-trabajar-de-latinoam%C3%A9rica/2018?category=las+peque%C3%B1as+y+medianas+empresas>.



Anexo 2: Órdenes de inspección ejecutadas por Sunafil y las direcciones regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en los últimos seis años.

Órdenes de inspección finalizadas según origen

ENTIDAD	ORIGEN	AÑO DE CIERRE DE LA ORDEN DE INSPECCIÓN							TOTAL
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
SUNAFIL	DENUNCIA	2	1	4	2	2	5	1	17
	OPERATIVO	4	8	1	0	0	1	1	15
GOBIERNOS REGIONALES	DENUNCIA	0	3	2	3	1	1	0	10
	OPERATIVO	1	1	1	0	1	0	0	4
TOTAL		7	13	8	5	4	7	2	46

Fuente y elaboración: Sunafil.

Órdenes de inspección finalizadas según resultado

ENTIDAD	RESULTADO	AÑO DE CIERRE DE LA ORDEN DE INSPECCIÓN							TOTAL
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
SUNAFIL	ACTA DE INFRACCIÓN	0	1	3	1	1	1	0	7
	INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS	6	8	2	1	1	5	2	25
GOBIERNOS REGIONALES	ACTA DE INFRACCIÓN	0	1	0	1	0	0	0	2
	INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS	1	3	3	2	2	1	0	12
TOTAL		7	13	8	5	4	7	2	46

Fuente y elaboración: Sunafil.

Órdenes de inspección finalizadas por sector económico

SECTOR ECONÓMICO	AÑO DE CIERRE DE LA ORDEN DE INSPECCIÓN							TOTAL
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
ACTIVIDAD INMOBILIARIA	2	3	2	1	0	0	0	8
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	0	2	0	0	2	1	0	5
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA	0	0	0	0	0	0	0	0
COMERCIO, REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	0	1	1	0	1	1	0	4
CONSTRUCCIÓN	0	0	0	0	0	0	1	1
ENSEÑANZA	0	1	0	2	0	1	0	4
EXPLOTACIÓN DE MINAS, CANTERAS	0	0	0	0	0	1	0	1
HOGAR PRIVADO - SERV. DOMÉSTICO	0	0	0	0	0	0	0	0
HOTELES Y RESTAURANTES	1	1	2	0	0	0	0	4
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	1	1	1	0	0	0	1	4
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	2	0	0	0	1	0	0	3
ORG. EXTRATERRITORIALES	0	0	0	0	0	0	0	0

OTRAS ACTIVIDADES Y SERVICIOS	0	2	0	0	0	1	0	3
PESCA	0	0	0	0	0	0	0	0
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	0	0	0	0	0	0	0	0
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS	0	1	1	1	0	2	0	5
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO	1	1	1	1	0	0	0	4
SIN SECTOR	0	0	0	0	0	0	0	0
NO IDENTIFICADO	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	7	13	8	5	4	7	2	46

Fuente y elaboración: Sunafil.

Órdenes de inspección finalizadas por dependencia

DEPENDENCIA	AÑO DE CIERRE DE LA ORDEN DE INSPECCIÓN							TOTAL
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
SUNAFIL	6	9	5	2	2	6	2	32
Intendencia de Lima Metropolitana	6	9	3	0	1	2	2	23
Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo	0	0	1	0	0	0	0	1
Intendencia Regional de Arequipa	0	0	0	0	0	1	0	1
Intendencia Regional de Cajamarca	0	0	0	2	1	0	0	3
Intendencia Regional de Ica	0	0	0	0	0	1	0	1
Intendencia Regional de Loreto	0	0	1	0	0	0	0	1
Intendencia Regional de Piura	0	0	0	0	0	1	0	1
Zonal de Chimbote	0	0	0	0	0	1	0	1
GOBIERNOS REGIONALES	1	4	3	3	2	1	0	14
Gobierno Regional del Callao	0	2	1	0	0	0	0	3
Gobierno Regional de Piura	0	0	0	0	0	1	0	1
Gobierno Regional de Arequipa	0	0	0	0	1	0	0	1
Gobierno Regional de Lambayeque	1	2	2	2	0	0	0	7
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Lima Metropolitana del MTPE	0	0	0	1	1	0	0	2
TOTAL	7	13	8	5	4	7	2	46

Fuente y elaboración: Sunafil.

Actas de infracción emitidas por dependencia

DEPENDENCIA	AÑO DE LA EMISIÓN DEL ACTA DE INFRACCIÓN							TOTAL
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
SUNAFIL	0	1	3	1	1	1	0	7
Intendencia de Lima Metropolitana	0	1	2	0	0	0	0	3
Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo	0	0	1	0	0	0	0	1
Intendencia Regional de Cajamarca	0	0	0	1	1	0	0	2
Intendencia Regional de Piura	0	0	0	0	0	1	0	1



GOBIERNOS REGIONALES	0	1	0	1	0	0	0	2
Gobierno Regional del Callao	0	1	0	0	0	0	0	1
Gobierno Regional de Lambayeque	0	0	0	1	0	0	0	1
TOTAL	0	2	3	2	1	1	0	9

Fuente y elaboración: Sunafil.

Anexo 3: Glosario

Bisexual: persona que siente atracción por personas de su sexo y del sexo opuesto, considerándolos dentro del sistema binario.

Cisgénero: persona cuya identidad de género corresponde al sexo asignado al nacer. Esto es, una persona que nace con los órganos genitales considerados masculinos y se identifica como hombre, o una persona que nace con órganos genitales considerados femeninos y se identifica como mujer.

Expresión de género: presentación externa (social), en términos de apariencia y comportamientos, de la identidad de género con la que se autodefine una persona. Dicha expresión puede situarse en lo considerado femenino, masculino, algún punto de dicho espectro, o fuera de este.

Gay: persona que se identifica como hombre cuya orientación sexual está direccionada a otras personas que se identifican como hombres, comúnmente cisgénero, pero también pueden ser transgénero.

Género: concepto que alude al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales y culturales, que elabora y refuerza determinada sociedad, en función de una construcción simbólica de la diferencia anatómica y naturalizada entre las personas. De esta manera, en nuestra sociedad, el género se ha construido sobre la base de un sistema sexual binario, como consecuencia se crean las categorías femenino y masculino que responden, respectivamente, a mujer y hombre.

Identidad de género: sentido interno definido por la persona con relación a su género. Esto es la autopercepción y autodefinición de cada persona sobre sí misma. Puede o no corresponderse con el sexo asignado al nacer. Esta puede definirse en función del sistema binario, pero también en un espectro amplio que se encuentra entre los extremos femenino/mujer y masculino/hombre, o que desecha por completo dicha diferenciación.

Intersexual: persona que nace, en términos biológicos y anatómicos, con ca-

racterísticas que no permiten clasificarla dentro del sexo masculino o el sexo femenino.

Lesbiana: persona que se identifica como mujer y siente atracción por otras personas que se identifican como mujeres, comúnmente cisgénero, pero también pueden ser transgénero.

LGBTI: acrónimo que alude a toda la población que diside del sistema binario, cisgénero y heterosexual que nuestra sociedad, y otras, han construido como la norma. Este engloba la diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales descritas anteriormente, y se añade el signo + para incluir a otras formas de identificación, expresión y orientación que no se reconocen dentro de las categorías descritas.

Orientación sexual: atracción afectiva, espiritual y/o erótica que manifiesta, de manera autodeterminada, una persona hacia otras. Esta tiene diversas conjugaciones posibles, que suele diferenciarse por el sexo y/o género de los sujetos hacia los cuales una persona siente atracción.

Queer: término amplio que abarca varias disidencias, a partir de las cuales no se identifican ni expresan en los extremos del sistema binario genérico/sexual, sino en algún punto dentro de dicho espectro o incluso fuera de este. Este término puede suponer identidad, expresión de género y/u orientación sexual.

Sexo: refiere a elementos anatómicos y biológicos considerados naturales, principalmente a partir de la presencia de determinados órganos corporales (reproductivos y genitales) y niveles hormonales, que establecen diferencia entre las personas. En el caso de las sociedades occidentales, bajo un paradigma científico, el sexo es concebido en un sistema binario que implica la existencia de dos sexos: hombre (sexo masculino) y mujer (sexo femenino).

Trans: prefijo que engloba una serie de identidades y/o expresiones de género disidentes al sexo asignado al nacer. Este incluye, tradicionalmente, a categorías como transgénero, transexual, travestis; pero también puede incluir a personas intersex, queer, de género fluido, etc.

Transgénero: persona cuya identidad de género se contrapone a la del sexo asignado al nacer. Comúnmente se relaciona a hombres trans, personas que nacieron con órganos considerados femeninos pero se identifican y se expresan como hombres; o mujeres trans, personas que nacieron con órganos considerados masculinos pero se identifican y expresan como mujeres.



**Plan Nacional de Acción sobre
Empresas y Derechos Humanos**

2021-2025



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



BICENTENARIO
PERÚ 2021

CON EL APOYO DE:

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**