



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**IDÓNEA PROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES PARA SUPERAR LA
DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD SEXUAL EN LIMA METROPOLITANA
DURANTE EL PERIODO 2018-2019**

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el grado académico de Doctor en Derecho

Autor:

Valenzuela Barreto, Julio Donald

Asesora:

Ramírez Cruz, Eugenio María

ORCID: 0000-0002-4521-0680

Jurado:

Vigil Farías, José

Chacón Jiménez, Silvia

Castillo Luque, Fredy Eduardo

Lima - Perú

2024

Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:

[1A VALENZUELA BARRETO JULIO DONALD DOCTORADO 2023.docx](#)

Fecha del Análisis:

17/01/2023

Analizado por:

Astete Llerena, Johnny Tomas

Correo del analista:

jastete@unfv.edu.pe

Porcentaje:

19 %

Título:

IDONEA PROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES PARA SUPERAR LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD SEXUAL EN LIMA METROPOLITANA DURANTE EL PERIODO 2018-2019

Enlace:

<https://secure.arkund.com/old/view/149082242-129854-212091#HdE9TgUxDATgu7zaQps4v1wFUSAE6BXQUCLuzhckz66TmUQzss/t8/v2+HRFuQ4KVEjoMGDCiLLwpYG+6hMsqYhopvV0ftpc7ljuWKenWCTLubWj7BqO16tFLWpHtVGtMs63K3THDQVT2V3KpgurM5tml/cMRvI6KJCRfIXtSivTZov/QjRb7fQDHG0LKltYRafuJJ2knz0U5UANpwd6oAd6oMfh3DLcMkiNII0gJ92kM4pkPSfdpJt0k85vkYqT4qRjpUmlKeUiM6mkEjENKzd6o7ebRM4Tee9olypQoUGHATMkbSXhtAuoDbuZaDOtRqID7uhh0uJK21fIK6dokgkml1hSCSWTSNIIlwfPLHtbpnIm2dtyvEvwzDLHDPPL7I6x93Pcvu8fX/f3++vL1+vb7f6KGt6leKxpxfc4/cP>



DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

IDONEA PROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES PARA SUPERAR LA
DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD SEXUAL EN LIMA METROPOLITANA
DURANTE EL PERIODO 2018-2019

Línea de investigación:

Procesos Jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el grado académico de Doctor en Derecho

Autor:

Valenzuela Barreto, Julio Donald

Asesor:

Ramírez Cruz, Eugenio María

ORCID: 0000-0002-4521-0680

Jurado:

Vigil Farías, José

Chacón Jiménez, Silvia

Castillo Luque, Fredy Eduardo

Lima-Perú

2024

INDICE

INDICE	2
RESUMEN.....	8
ABSTRACT	9
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1.- Planteamiento del problema.....	12
1.2 Descripción del problema	13
1.3 Formulación del problema	18
-Problema General	18
-Problemas Específicos	18
1.4 Antecedentes	19
1.5 Justificación de la investigación.....	19
1.6 Limitaciones de la investigación.....	20
1.7 Objetivos	21
-Objetivo General.....	21
-Objetivos Específicos	21
1.8 Hipótesis.....	22
-Hipótesis General:.....	22
-Hipótesis Específicas	22
II. MARCO TEORICO	23
2.1 Marco Conceptual	23

III. MÉTODO.....	122
3.1 Tipo de Investigación.....	122
3.2 Población y muestra.....	125
3.3 Operacionalización de variables.....	127
3.4 Instrumentos.....	128
3.5 Procedimientos.....	128
3.6 Análisis de datos.....	138
3.7 Consideraciones éticas.....	210
IV. RESULTADOS.....	211
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	221
VI. CONCLUSIONES.....	245
VII. RECOMENDACIONES.....	246
VIII. REFERENCIAS.....	248
IX. ANEXOS.....	256
Anexo A.....	256
Anexo B.....	259

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 et Resultados de Salazar et al -2010	77
Tabla 2 Datos generales de los entrevistados.....	139
Tabla 3 Existencia de discriminación laboral	141
Tabla 4 Transcripción de las entrevistas	142
Tabla 5 Existencia de protección jurídica	145
Tabla 6 Presuntos responsables en el avance de la discriminación laboral	146
Tabla 7 Situaciones que impiden la debida protección contra la discriminación laboral	147
Tabla 8 Reclamo ante las autoridades.....	149
Tabla 9 Forma de manifestación de la discriminación laboral	150
Tabla 10 Situaciones discriminantes.....	152
Tabla 11 Conexión con el trabajo sexual	153
Tabla 12 Influencia de la discriminación laboral en el trabajo sexual.....	154
Tabla 13 Causas más comunes para ejercer el trabajo sexual.....	156
Tabla 14 Guía de revisión documentaria sobre el informe “Las Personas trans y la epidemia del VIH/SIDA en el Perú 2010	168
Tabla 15 Guía de revisión documentaria sobre el informe “Primera encuesta virtual para personas LGBTI 2017, principales resultados	170
Tabla 16 Informe OIT “Orgullo PRIDE en el trabajo en Argentina 2015.....	174
Tabla 17 Informe OIT: “Orgullo PRIDE en el trabajo Costa Rica 2016.....	179
Tabla 18 Informe Defensorial 175 Derechos Humanos de las personas LGBTI.....	186
Tabla 19 Porcentaje de personas no heterosexuales que realizan trabajo sexual.....	192
Tabla 20 Triangulación entre TABLA 10, TABLA 11 Y TABLA 12 referidos a los Informes PRIDE Argentina, el Informe PRIDE Costa Rica y el Informe Defensorial 175-Perú.....	193

Tabla 21 Triangulación documentaria de la realidad laboral de personas LGBTI en Argentina, Costa Rica, y Perú, en lo concerniente a la protección jurídica de sus derechos.	203
Tabla 22 Protección jurídica contra la discriminación laboral de los trabajadores por diversidad sexual.....	206
Tabla 23 Factores que impiden a los trabajadores el gozar de protección jurídica	207
Tabla 24 Respecto de quienes resultan responsables de la desprotección laboral en las personas LGBTI.....	207
Tabla 25 Formas de discriminación sufrida por los trabajadores LGBTI.....	208
Tabla 26 Si la discriminación laboral, conlleva necesariamente a las personas trans (LGBTI) a realizar el trabajo sexual.....	210

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje de discriminación laboral existente	142
Figura 2 Porcentaje de protección jurídica contra discriminación laboral	145
Figura 3 Porcentaje de situaciones discriminatorias que se presentan en la relación laboral	152
Figura 4 Incidencia de la discriminación laboral y la realización del trabajo sexual.	155
Figura 5 Porcentaje de causas que conllevan al trabajo sexual	156
Figura 6 Sobre existencia de protección jurídica contra la discriminación laboral de las personas LGTBI (diversidad sexual)	158
Figura 7 Causas de la desprotección jurídica frente a la discriminación laboral.....	159
Figura 8 Imputación de responsabilidad en la falta de protección jurídica contra la discriminación laboral.....	160
Figura 9 Identificación de las causas que inciden en la falta de protección contra la discriminación. que inciden en la falta de protección contra la discriminación laboral.	161
Figura 10 Re Reclamos o denuncias realizadas personalmente o por terceros, ante la autoridad competente con la finalidad de impedir la discriminación laboral	161
Figura 11 Principales actos de discriminación laboral, realizados contra personas LGBTI Principales actos de discriminación laboral, realizados contra personas LGBTI.....	162
Figura 12 Principales manifestaciones de violencia física más usuales contra los trabajadores LGTBI	163
Figura 13 Causas que llevan a las personas LGBTI a recurrir al trabajo sexual	164
Figura 14 Tipos de personas LGBTI que más recurren al trabajo sexual.....	166
Figura 15 El trabajo sexual como opción necesaria de los trabajadores trans, al sufrir discriminación laboral.....	167
Figura 16 Resultado uno	212

Figura 17 Resultado Segundo	214
Figura 18 Resultado Tercero.....	216
Figura 19	218

RESUMEN

El presente trabajo de tesis, tuvo como objetivos el determinar si en nuestro país resulta idónea la protección jurídica de los trabajadores para superar la discriminación laboral en razón a su diversidad sexual, así como también los factores que lo impiden y que actos de discriminación resultan los más perniciosos, finalmente si la discriminación laboral induce a la persona LGBTI a realizar el trabajo sexual. El enfoque de investigación es cualitativo; con un tipo de investigación básica; siendo el nivel de investigación: explicativo; con un diseño de investigación es: no experimental; y el método utilizado es el deductivo. El análisis documental está conformado por el Informe N° 175 de la Defensoría del Pueblo (2018) y la Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI del Instituto Nacional de Estadística e Informática- INEI (2017). La técnica de investigación utilizada son las “Historias de vida” obtenida de los residentes no heterosexuales de la ciudad de Lima, la mayoría con trabajo independiente, de las cuales se recogen y sistematizan sus experiencias respecto de los hechos que acontecen en su actividad laboral. Los resultados evidenciaron que no existe protección jurídica de dichas minorías, debido esencialmente al desinterés del Estado y la sociedad para atender sus necesidades, ejerciéndose sobre ellos, diferentes formas de la violencia como trabajadores, siendo la violencia física y mental las formas más recurrente de discriminación en la medida de que no existe aceptación en la plenitud de sus derechos laborales en su centro de trabajo, por otro lado, se aprecia la inexistencia de vínculo causal entre la discriminación laboral y el trabajo sexual de los trabajadores no heterosexuales. Es necesario que las normas protectoras sean más explícitas, identificando los posibles riesgos sociales de los cuales puedan ser víctimas.

Palabras clave: discriminación laboral, orientación sexual, identidad de género, protección jurídica.

ABSTRACT

The objectives of this thesis work were to determine whether in our country the legal protection of workers is suitable to overcome labor discrimination due to their sexual diversity, as well as the factors that prevent it and what acts of discrimination result. more pernicious, finally if employment discrimination induces the LGBTI person to engage in sex work. The research approach is qualitative; with a type of basic research; the level of research being: explanatory; with a research design it is: non-experimental; and the method used is deductive. The documentary analysis is made up of Report No. 175 of the Ombudsman's Office (2018) and the First Virtual Survey for LGBTI People of the National Institute of Statistics and Informatics-INEI (2017). The research technique used is the "Life Stories" obtained from non-heterosexual residents of the city of Lima, the majority with independent work, from which their experiences regarding the events that occur in their work activity are collected and systematized. The results showed that there is no legal protection for these minorities, essentially due to the lack of interest of the State and society in addressing their needs, exercising different forms of violence on them as workers, with physical and mental violence being the most recurrent forms of discrimination. to the extent that there is no full acceptance of their labor rights in their workplace, on the other hand, the lack of causal link between labor discrimination and sexual work of non-heterosexual workers is appreciated. It is necessary that protective regulations be more explicit, identifying the possible social risks of which they may be victims.

Keywords: employment discrimination, sexual orientation, gender identity, legal protection.

SOMMARIO

Gli obiettivi di questo lavoro di tesi sono stati quelli di determinare se nel nostro Paese la tutela giuridica dei lavoratori è idonea a superare la discriminazione sul lavoro dovuta alla loro diversità sessuale, nonché i fattori che la impediscono e quali atti di discriminazione ne risultano più perniciosi, infine se la discriminazione sul lavoro induce la persona LGBTI a impegnarsi nel lavoro sessuale. L'approccio della ricerca è qualitativo; con un tipo di ricerca di base; il livello di ricerca è: esplicativo; con un disegno di ricerca è: non sperimentale; e il metodo utilizzato è deduttivo. L'analisi documentale è costituita dal Rapporto n. 175 dell'Ufficio del Garante civico (2018) e dalla Prima Indagine Virtuale sulle persone LGBTI dell'Istituto Nazionale di Statistica e Informatica-INEI (2017). La tecnica di ricerca utilizzata sono le "Storie di vita" ottenute da residenti non eterosessuali della città di Lima, la maggior parte con lavoro indipendente, da cui vengono raccolte e sistematizzate le loro esperienze riguardo agli eventi che accadono nella loro attività lavorativa. I risultati hanno mostrato che non esiste alcuna tutela giuridica per queste minoranze, essenzialmente a causa della mancanza di interesse dello Stato e della società nel soddisfare i loro bisogni, esercitando su di loro diverse forme di violenza in quanto lavoratori, tra cui la violenza fisica e mentale che sono le forme più ricorrenti d'altro canto, nella misura in cui non vi è una piena accettazione dei loro diritti lavorativi sul posto di lavoro, si apprezza la mancanza di nesso causale tra la discriminazione sul lavoro e il lavoro sessuale dei lavoratori non eterosessuali. È necessario che le norme di tutela siano più esplicite, individuando i possibili rischi sociali di cui possono essere vittime.

Parole chiave: discriminazione lavorativa, orientamento sessuale, identità di genere, tutela giuridica.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación está orientado en determinar si en la ciudad de Lima, los trabajadores que presentan una orientación o identidad sexual diferente al heterosexual a los cuales se les conoce como LGBTI, son discriminados por dicha condición y si obtienen una idónea protección frente a su derecho al trabajo. Se ha podido concluir de los estudios realizados por encargo de la Oficina Internacional del Trabajo mediante sus documentos de trabajo denominados PRIDE, que en otros países americanos, en donde se emplearon entrevistas sobre la experiencia de vida de las personas LGBTI, concluyeron que personas que pertenecen a dicha minoría, padecen no solo de limitaciones en su desarrollo laboral, al ocultar quienes son realmente, sino que además sufren de discriminación cuando exteriorizar su conducta sexual abiertamente, careciendo en mayor medida de normas que los doten de una debida protección, hecho que amerita investigarse en nuestro país.

Resulta por tanto conveniente identificar los factores que impiden a los trabajadores por razones de su diversidad sexual, el obtener una idónea protección jurídica frente a los actos de discriminación laboral más recurrentes, pero también identificar cuáles son las formas en que se manifiestan estos actos de discriminación y finalmente si ella, los induce necesariamente a recurrir al trabajo sexual. Para el efecto se plantea como hipótesis principal si es idónea la protección jurídica de los trabajadores LGBTI, además de otras tres hipótesis específicas, que permitirán acercarnos al conocimiento de dicha realidad. El presente trabajo se ha dividido, en ocho capítulos de las cuales destaca el marco teórico en el cual desarrollaremos los derechos humanos que están en análisis como el derecho a la igualdad a la dignidad, la parte de la filosofía del derecho que sustenta nuestra posición, la explicación de los tipos de discriminación existente, el marco legal, y los operadores de justicia y organizaciones que están

relacionados a la problemática, ello será contrastado con las entrevistas realizadas, de los cuales procederemos a elaborar las tablas necesarias que nos ayuden a conocer las coincidencias y de este modo determinar la idea fuerza, para posteriormente comparar con la documentación cuyos datos objetivos u oficiales, nos permitan comprobar nuestra hipótesis, al momento de revelar los resultados.

1.1.- Planteamiento del problema

Como sabemos el trabajo constituye una fuente generadora de riqueza, y se ven de manifiesto tanto en la generación de bienes como la percepción de servicios. Así también los prestadores de servicios de diferente naturaleza, perciben una contraprestación económica por su labor, base del sostenimiento de diversas necesidades vitales, tanto individuales como familiares, permitiendo en muchos de los casos, el logro de su pleno desarrollo en los diferentes ámbitos de su existencia. Por otro lado, la labor desplegada por varios trabajadores, permiten alcanzar también una mayor riqueza a nivel comunitario, beneficiando directamente a su empleador en la medida de que ve incrementado su patrimonio, lo que incide en una mayor contribución en impuestos y tributos, viéndose con ello beneficiada la sociedad en general, ya que, al contarse con los recursos necesarios, el Estado puede cumplir con una de sus finalidades, como es procurar el bienestar general. Por lo otro lado, el trabajo constituye un esfuerzo, físico y/o mental que requiere una dedicación importante de la persona, y exigirá mayor despliegue cuanto mayor sea la responsabilidad que deba asumir o busquen alcanzar su realización, por tanto, cualquier limitación o restricción para acceder a un empleo digno, su permanencia en él, i/o poder obtener la promoción en el empleo, así como la expectativa de generarse mayores recursos económicos, o realización personal o si fuera el caso de supervivencia, representa

perjudicial no solo en el plano económico social sino constituye una afectación directa a su dignidad, tornándose más grave cuando se suma el rechazo de la sociedad, para excluirla.

Existe en nuestra población, personas, que son diferentes de otros, debido a su orientación sexual o identidad de género, los cuales son socialmente objeto de burlas, menosprecio, humillación y discriminación por representar una imagen de ser débil, libertino, lascivo o desenfrenado, y que se traslada al plano laboral, ante lo cual falta de interés de la sociedad en atender un mínimo de las necesidades de esta población para garantizar su derecho de trabajo, los obliga impositivamente a comportarse de lo que no son, a fin para alcanzar o detentar un empleo, para evitar su rechazo.

En tal sentido, la protección del trabajador, implica esencialmente que los estados, regulen sus derechos y obligaciones, a través de leyes o normas de rango constitucional.

El planteamiento del problema pasa por preguntarnos si dicha minoría está protegida jurídicamente y de manera específica, contra los actos de discriminación del que pueden ser objeto.

1.2 Descripción del problema

La discriminación constituye una afrenta a los derechos constitucionales de la persona humana, y se manifiesta de múltiples formas perjudiciales sobre personas que, sin importar sus capacidades, son objeto de un trato desigual al infravalorarlo, por no corresponder al estereotipo imperante de los que detentan una posición de dominio. En ese sentido, Rodríguez (2005) nos señala:

(...) la discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales. (...) (p. 28)

Es en éste siglo, que estas minorías sobre todo en el lado occidental del mundo, y motivados por la globalización mundial así como los nuevos sistemas virtuales de comunicación y el acceso al conocimiento, que han encontrado la forma de levantar su voz de clamor en cuanto a las discriminaciones que sufrían por el hecho de representar una sexualidad diversa a la heterosexual (hombre y mujer) exigiendo su reconocimiento y protección a nivel mundial, nos referimos a la población sexualmente diversa, al que identificamos comúnmente como LGBTI siglas que corresponde a los términos “*Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Intersex*” que traducidos al castellano están referidos a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersexual, que reúne a personas que manifiestan una identidad de género y orientación sexual diferente a la que biológica y culturalmente se resumen a hombre y mujer. Esta sigla, también empleada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, no es única, y sufre en gran medida diferentes agregados o exclusiones en su denominación, por lo que también pueden ser referidos como: población en un contexto de diversidad sexual y de género, conforme lo señala en su informe del 2014, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.

Varios son los escenarios en donde opera dicha discriminación, sin embargo, nuestro enfoque se circunscribe al ámbito laboral, y que tomando en cuenta la realidad de otros países

se aprecia la existencia de diferencias tanto en el acceso al empleo, las oportunidades laborales, como los salarios, y su desarrollo como persona humana.

Ahora bien, el hombre o mujer, genética y biológicamente cumplen un rol dentro de su entorno existencial bajo reglas impuestas por la sociedad en función a reconocerles un comportamiento de acuerdo a su sexo y que respondería a un patrón natural lo que es masculino o femenino lo que se conoce como el régimen “heteronormativo” aunque en el siglo pasado fue confrontado ácidamente por la aparición de la ideología feminista, representada por De Beauvoir (1948) quien señalaba que:

No se nace mujer: llega una a serlo. Ningún destino biológico, físico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; la civilización en conjunto es quien elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica como femenino. (p. 87)

El debate sobre lo que debe considerarse que abarca ser hombre y que es lo que corresponde a ser mujer, representa hoy en día tema inconciliable, al concebirse un estado de desigualdad, que deviene de la imposición histórica de infravalores tendientes a mantener a la población femenina por debajo del trato preferencial que recibe el varón. En ese sentido, el tema del significado de los géneros de las personas, pasan por el negacionismo al estado actual de las cosas, pretendiendo replantear su visión y construir una nueva concepción de la persona.

Así los conceptos de género y sexo se han visto ampliados en su entendimiento, alentados por diversas circunstancias contemporáneas, como la globalización de las personas que escapan a la simple separación territorial de los estados, así como la mayor captación de

información producto de la conectividad, y la comunicación masiva de las redes populares, a los que se suman otros factores trascendentes, los cuales irrumpen y plantean el reconocimiento de sus individualidades.

Las personas no heterosexuales presentan una variada y compleja presencia, en cuanto a su comportamiento sexual en diferentes planos de su realización personal, adquiriendo en la actualidad mayor participación pública, reclamando atención a sus necesidades, así como venir exigiendo el respeto y tolerancia en un plano de igualdad, que comprende todas las facetas en donde se desenvuelven.

La OIT en el documento de trabajo 2/2015 denominado Orgullo PRIDE en el trabajo (Oficina Internacional del Trabajo, 2015) que recoge la realidad de dichas minorías en el país de Argentina, precisa que también se integran aquellos que no son extremadamente ni uno u otro género, y los que no quieren identificarse con ninguno. En ese sentido, encontramos una variedad de formas e ideologías diversas que difieren en su comportamiento o expresión sexual a su sexo biológico, que por variadas creencias o prejuicios son objeto de incompreensión o burla, lo que conlleva a que no deban mostrarse tal como quisieran, a fin de no ser tratados como anormales, degeneradas, viciosas, o depravadas, además de otros calificativos despectivos, que afectan directamente su dignidad.

Según las conclusiones arribadas en el informe de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA, 2009, p. 33) “*Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea*” aprecia que la mayoría de países Europeos, han adoptado una posición más activa de protección y no solo de comprensión y tolerancia, sino han venido dictando instrumentos

jurídicos en diversos ámbitos de su desarrollo, los cuales son acompañados de medidas y políticas de estado más efectivas, con la finalidad de resguardar sus derechos laborales. Pero no solo el Estado a través de su participación directa está logrando su integración, sino también la propia población organizada como son los grupos sindicales o empresariales, vienen adoptando por su propio convencimiento, diversas medidas de protección en función a valorar la condición humana de las personas LGBTI. Ello de ninguna forma significa que en dichos países, haya desaparecido la discriminación laboral contra dicha población, sino que son más conscientes en cuanto a brindar mayor atención e interés en su protección, pero aun así se mantienen resquemores, entre sus miembros, cuando deben actuar comunitariamente, llevados por creencias, tradiciones o costumbres sociales con gran prejuicio, por lo que se observa una mayor participación de las entidades menores o locales, que el gobierno central donde la comunidad autónoma de Cataluña, ha venido aplicando con mayor intensidad diversos protocolos tendientes a enfrentar la discriminación.

En Latinoamérica, también se ven avances tal como sucede con Argentina Uruguay, México y Chile, son quienes han legislado determinados derechos todo en el tema de familia, sucesiones y otras previsionales o de salud. Aun así, en muchos de los países sudamericanos se ha mantenido el desinterés en dotarlos de ciertos derechos incrementándose los crímenes de odio y la discriminación, según el informe Situación Mundial LGBTI 2016. (Amnistía Internacional, 2017, p.23).

Por otro lado, ninguno de ellos ha logrado regular de forma específica y general, el tratamiento laboral que merecen este grupo minoritario, y ello es puesto de manifiesto en los documentos de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, a través del proyecto denominado: Identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos,

la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE), mediante los cuales se realizaron estudios tendientes a conocer en profundidad las expresiones de discriminación en el ámbito laboral a través de hechos verificados en Argentina y Costa Rica, en este lado del mundo, así como Francia, Hungría, India, Indonesia, Montenegro, Tailandia, Sudáfrica, habiéndose determinado esencialmente que en los citados países latinoamericanos se comprueba la existencia de conductas y actitudes discriminatorias.

En tanto, nos preguntamos si en nuestro país, dicha población obtiene una idónea la protección jurídica, en el plano laboral ya que conforme lo señala la OIT en los documentos de trabajo concluye que a consecuencia de la discriminación y la exclusión, dicha comunidad, tienen serias dificultades para acceder a un empleo o a mantener su contratación, siendo vulnerables al despido, siéndoles negada las oportunidades de capacitación y promociones y en otros casos a recibir salarios inferiores con relación a la población heterosexual. Por tanto, es necesario explorar y conocer la realidad que acontece con dicha población, respecto de sus derechos laborales.

1.3 Formulación del problema

-Problema General

¿Los trabajadores de Lima metropolitana, se hallan protegidos jurídicamente contra la discriminación laboral, a consecuencia de su diversidad sexual?

-Problemas Específicos

1° Problema Específico

¿Qué factores impiden a los trabajadores limeños gozar de protección jurídica contra la discriminación laboral, en atención a su diversidad sexual?

2° Problema Específico

¿En qué medida la violencia ejercida a los trabajadores debido a su diversidad sexual, se manifiestan como actos de discriminación?

3° Problema Específico

¿En qué medida, la discriminación laboral induce necesariamente a la realización del trabajo sexual?

1.4 Antecedentes

A nivel nacional, y de la consulta efectuada en la página web de la SUNEDU¹, El presente trabajo de investigación es inédito, ya que no se han publicado textos sobre el tema concreto de la vinculación entre la diversidad sexual de ciertos trabajadores y la discriminación en el plano laboral.

Se conoce a través de las noticias que las personas que se caracterizan por su diversidad sexual, presentan limitaciones en varios planos o facetas de su vida, a los cuales se han dedicado algunos trabajos de investigación, pero en el tema laboral, no se ha encontrado coincidencias con su tratamiento.

1.5 Justificación de la investigación

La presente investigación permitirá conocer si las personas que se caracterizan por su orientación o diversidad sexual, gozan de protección jurídica (normativo, jurisprudencial, etc.)

contra la discriminación laboral. Del mismo modo, nos brindara una aproximación en el conocimiento de la realidad laboral a los que se ven expuestos, a través de la versión directa que brinden sus propios protagonistas (personas LGBTI). Por otro lado, nos permitirá reflexionar sobre la realidad nacional al confrontar la magnitud que rodea la discriminación laboral y las repercusiones que recaen sobre dicha minoría, propiciando el debate de tipo académico, no solo de nuestra particularidad nacional sino realizado un estudio comparativo sobre el tratamiento jurídico que otorgan países vecinos, contribuyendo de esta forma, a generar corrientes de opinión que ayuden a mejorar las actuales condiciones de convivencia y entendimiento como sociedad.

1.6 Limitaciones de la investigación

El desconocimiento de la población real LGBTI en Lima metropolitana, así como la imposibilidad de contar con datos más precisos sobre su forma de vida, esencialmente en el plano laboral y no a modo referencial conforme lo recoge la Primera encuesta virtual para personas LGBTI (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2017), que reúne muestras no probabilísticas, constituye un elemento limitante de su conocimiento, porque la información no es específica ni integral, impidiéndose conocer las magnitudes reales que alcanzan, considerando que las personas LGBTI, en el mayor de los casos permanecen ocultas.

Por otro lado, entidades como el Poder Judicial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o la propia Policía Nacional del Perú, u otras entidades públicas, no cuentan con instrumentos estadísticos o referenciales para determinar la magnitud de las personas que recurren a denunciar actos de discriminación. Así lo ha confirmado el Informe Defensorial N° 175. (Defensoría del Pueblo, 2018, pp. 27-28)

1.7 Objetivos

La importancia de la investigación radica en desentrañar la realidad de aquellos trabajadores LGBTI en lo referente a su derecho al trabajo. Al margen de que se ha podido constatar la casi inexistente bibliografía especializada nacional y la limitada investigación, lo cual ciertamente impide su conocimiento cabal, por tanto, el presente trabajo de investigación busca comprender de primera fuente, acerca de dicha realidad, identificando los factores que lo distorsionan y de esta forma buscar orientaciones tendientes a superar su desprotección.

Así presento un objetivo general y tres específicos:

-Objetivo General

Determinar si los trabajadores de Lima Metropolitana cuentan con protección jurídica contra la discriminación laboral, a consecuencia de su diversidad sexual.

-Objetivos Específicos

1° Objetivo específico:

Identificar **aquellos** factores que impiden a los trabajadores el gozar de protección jurídica contra la discriminación laboral, en atención a su diversidad sexual

2° Objetivo Específico:

Determinar si la discriminación laboral se manifiesta a través de la violencia contra los trabajadores por razones de su diversidad sexual

3° Objetivo específico:

Determinar si la discriminación laboral, conlleva necesariamente a la realización del trabajo sexual.

1.8 Hipótesis

-Hipótesis General:

Una idónea protección jurídica contrarrestaría la discriminación laboral ejercida contra los trabajadores debido a su diversidad sexual.

-Hipótesis Específicas

Primera hipótesis Específica

El desinterés del Estado es el factor relevante que impide una idónea protección jurídica de los trabajadores debido a su diversidad sexual.

Segunda hipótesis específica

La violencia física constituye la más perniciosa de las manifestaciones de discriminación laboral realizados contra los trabajadores a consecuencia de su diversidad sexual.

Tercera hipótesis específica

El trabajo sexual realizado por personas no heterosexuales obedece a una diversidad de factores sin que la discriminación laboral sea necesariamente la causa esencial.

II. MARCO TEORICO

2.1 Marco Conceptual

Discriminación laboral. - Constituye una forma de diferenciación negativa de una persona que, por razones ligados al trabajo, se le da un tratamiento ofensivo directa o indirectamente de forma que se le impide o limita injustificadamente su acceso, continuidad o desarrollo en el empleo.

Dignidad. - Constituye una cualidad humana universal, a través del cual su condición de ser humano, lo hace sujeto de valoración ante otros seres humanos, y que nos exige respeto.

Derechos fundamentales. - Son los que reconoce nuestra Constitución Política del Estado de forma expresa, sin que ello excluya aquellos otros que también son protegidos por nuestra carta magna, relativos a la dignidad humana, la soberanía del pueblo peruano, así como el sistema político que protegen al Estado y el gobierno republicano.

Género. -Es el conjunto de características conductuales o comportamientos que una sociedad atribuye y espera de las personas binarias (hombres y mujeres) a los cuales se les asigna un rol, con el cual se le identifica y valora.

Heterosexual. -Está relacionada a la atracción sexual y afectiva de la persona, por otra del sexo opuesto.

Identidad de género. - Es la identificación de una persona con el género que siente propio.

LGBTI. - Son siglas de que utilizan usualmente para reconocer una comunidad que es diferente al heterosexual, dichas siglas varían en sus componentes pudiendo alcanzar otras letras o signos, pero siempre se comprende a Lesbianas (L) Gai o Gay (G) Bisexual (B) y Transexual (T) y a partir de ello a otras manifestaciones de identidad u orientación sexual.

Orientación sexual. -Es el afecto o atracción sexual que siente una persona por otra del mismo género u otro.

Sexo. - Es la asignación que se hace a una persona respecto a los genitales que presenta al nacer, se le reconoce como hombre o mujer.

2.1.1 Bases Teóricas

La discriminación laboral contra los trabajadores LGBTI, se manifiestan en diferente grado a nivel mundial, tal como lo refiere Moya et al. (2020) en su obra cuyo título traducido responde a “Discriminación, estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores LGBTI en España” que da cuenta de los efectos de la discriminación laboral en los trabajadores españoles y cuyo resumen refiere:

La discriminación y los prejuicios contra las personas LGBTI en España son mucho menores que antes; sin embargo, es posible que aún persistan actitudes negativas hacia ellos. El propósito de este estudio fue analizar si las personas LGBTI perciben la existencia de prejuicios o discriminación por su orientación sexual en el ámbito laboral. Para evaluar estas percepciones en términos relativos, las comparamos con las de individuos heterosexuales. También analizamos si la discriminación percibida se asociaba con el estrés laboral, la presencia de trastornos mentales

comunes y la depresión. Los resultados revelaron que los empleados LGBTI informaron haber experimentado una mayor discriminación en el lugar de trabajo debido a su orientación sexual, lo que a su vez condujo a una mayor incidencia de estrés laboral, trastornos mentales y depresión. Nuestros hallazgos confirman que la discriminación laboral contra las personas LGBTI todavía está presente, junto con algunas de sus consecuencias dañinas, y resaltan la necesidad de intervenciones para reducir los prejuicios contra las personas LGBTI en el lugar de trabajo. © 2020 Colegio Oficial de la Psicología de Madrid.

Por su parte De Souza et al. (2017) En su obra cuyo título traducido es “Discriminación laboral contra minorías sexuales: sutil y no tan sutil” precisamente incide en la afectación que provoca la discriminación laboral en los trabajadores no heterosexuales: Las minorías sexuales (lesbianas, gays, bisexuales y transgénero; LGBT) experimentan discriminación en el lugar de trabajo que conduce a una disminución del bienestar físico y emocional y a resultados laborales negativos. Las personas LGBT también pueden experimentar microagresiones y ostracismo en el lugar de trabajo. Las microagresiones son desaires o insultos breves y sutiles que pueden ser conscientes o inconscientes, que tienen consecuencias negativas similares a las formas directas de discriminación “anticuadas”. El ostracismo, al ser ignorado y excluido, tiene resultados negativos similares. Las microagresiones y el ostracismo suelen ser ambiguos y difíciles de fundamentar jurídicamente, mientras que otras formas de discriminación pueden observarse directamente. Revisamos la literatura sobre microagresiones y ostracismo, que recientemente han sido investigadas con poblaciones LGBTI, sugiriendo futuras direcciones de investigación. Sugerimos prácticas para fomentar un clima organizacional de aceptación. (p.58)

En el mismo sentido en *Discriminación against gays and lesbians in hiring decisions: a meta-analysis*, Flage (2020) concluye que los gays expuestos, tienen las mismas limitaciones que las minorías étnicas para lograr empleos no calificados. Coincidente con dicha posición y analizando la realidad de los Estados Unidos de Norteamérica, la discriminación a dichas minorías no son distintas según *“Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants”* (Hebl et al, 2002). Ello queda reflejado en las encuestas recopiladas a través de Internet de una muestra probabilística nacional de adultos gays, lesbianas y bisexuales de EE. UU, realizada en el año 2009, (Herek, 2019) y que se publica bajo el título de *“Hate crimes and stigma-related experiences among sexual minority adults in the united states: Prevalence estimates from a national probability sample”*

2.2.1 Definición del término discriminación. -

El diccionario de la Real Lengua Española (*discriminar/Diccionario de lengua española.s.f.*) define el verbo discriminar bajo sus dos acepciones: “1.-Seleccionar excluyendo y 2.- Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.” Sin embargo, al conceptualizar una determinada figura, fenómeno o hecho, lo hacemos con la finalidad de comprender su dimensión a través de un argumento coherente que explique el sentido del hecho que estamos tratando, por tanto, la significancia de la discriminación en el sentido léxico gráfico, no abarca el contenido social y político que demanda y que pretende explicar el presente trabajo. Así al tratar de forma desigual a un niño de un sexagenario por diferir en sus edades, sin exponer motivo alguno, y que, según la definición del RAE, lo convierte automáticamente en una discriminación, sin que ello implique la calificación negativa o de reprobación, como no permite distinguir del trato desigual de cortesía hacia la mujer por parte de un varón, que también resultaría un acto de discriminación según lo definido por la Real Academia de la

Lengua Española. Esta concepción parcial, debe ser reforzada, para no incurrir en la simpleza con que se define, y ello nos obliga a recurrir al artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el cual establece “*Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación*”. Si la declaración contiene el reconocimiento de derechos humanos irreductibles, entonces aquello que lo limita, o lo desconoce, representa un claro acto de discriminación, según se desprende de su texto. Por lo tanto, la discriminación al cual nos referiremos, está relacionado a los tratos desiguales que se dan a otras personas con afectación a sus derechos fundamentales. Dentro de los actos que pueden considerarse como discriminantes están los prejuicios y estigmas, y su manifestación acontece por medio del desprecio como lo despectivo en el trato además de todo acto que influya directa o indirectamente en la persona para proceder negativamente contra otra, con afectación de los derechos humanos que se protegen (Zepeda, 2006). En cuanto a los alcances de su definición:

Si tomamos por ejemplo el caso de una persona que considera a otra inferior por ser ésta afrodescendiente o indígena, por ser homosexual, adulta mayor o por vivir con una discapacidad física o mental, diríamos que la primera discrimina a la segunda, en el sentido técnico del término, cuando, sobre la base de esta consideración negativa, pugna por limitar sus oportunidades de trabajo o su derecho a la participación en cualquier actividad que también es el interés de otras personas, sin que exista una motivación justificada. (...) Hemos completado el sentido de la discriminación como una actitud de desprecio en razón de un prejuicio o un estigma social que está presente en la definición lexicográfica del término, con la insistencia en sus efectos de limitar, coartar o suspender derechos y libertades fundamentales de las personas que la padecen (...) En este sentido, avanzo mi propia definición de discriminación sobre la base de las

definiciones circulantes en el espacio jurídico que he tomado como ejemplo: la discriminación es una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja innecesaria, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.

(...) La discriminación se trata, en primer lugar, de una conducta con raíces culturales profundas y socialmente extendidas. Esto implica que no puede reducirse a una mera suma de actos discretos o individuales ni a una cuestión de gustos personales o de libertad de opinión. Su lógica de funcionamiento se halla en la expresión sistemática de desprecio hacia determinados grupos a los que los prejuicios o los estigmas (ambos socialmente contruidos, pero no defendibles racionalmente) han individualizado, separado y señalado. Esta conducta de desprecio se ejerce con independencia de las acciones del grupo discriminado, por lo que decimos que la suya es una situación de desventaja innecesaria, ya que sus miembros nunca han hecho nada que justifique el maltrato y el desprecio en términos de justicia retributiva. Sus resultados son siempre la limitación de derechos y oportunidades fundamentales, aunque esta limitación se ejerza consciente y voluntariamente o se dé de manera inercial, involuntaria y hasta inconsciente. (pp. 26-27)

2.2.2 La igualdad y la no discriminación

La igualdad y la equidad son conceptos utilizados como sinónimos, sin embargo, no lo son y ello parte de asumir a la igualdad, en un sentido laxo. Nuestra Constitución Política reconoce el derecho a la igualdad como un principio por el cual la persona humana debe recibir el mismo trato sin mayor diferencia y serlo también ante la Ley. La equidad tiene que ver más

con la justicia ya que busca otorgar lo que le corresponde a la persona. Pero cuando hablamos de discriminación, y nos enfrentamos a ella no podemos referirnos a la afectación de la equidad sino a la igualdad.

Al respecto, Praeli (1997), nos dice:

Al abordar el tema de la igualdad desde una perspectiva constitucional, conviene empezar señalando que la conceptuamos en una doble dimensión: de un lado, como un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del estado democrático de derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar. Y, de otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de discriminación (p. 63).

Pero la igualdad ciertamente no pretende que se restrinja cualquier diferenciación, sino aquella que discrimina, es decir la que no tiene causa objetiva, y justificada tal como nos señala Rey Martínez (2017) cuando nos precisa: Desde el punto de vista social, la idea de igualdad legitima un derecho desigual a fin de garantizar a individuos y grupos vulnerables o en desventaja socio-económica la igualdad de oportunidades. Todas estas dimensiones descansan en el reconocimiento de la dignidad humana como fundamento del orden político y de la paz social (art. 10.1 CE), de lo que se deriva la igual dignidad social de todos los ciudadanos: hay que rechazar toda creación o aplicación del Derecho que trate a algunos miembros de la comunidad como ciudadanos de segunda clase (...) La igualdad, en términos jurídicos precisos, no puede entenderse ni como una obligación de que todos los individuos sean tratados exactamente de la misma manera (igualdad no es identidad -a pesar de la general

confusión en este sentido-), ni tampoco, por el contrario, que se permita toda diferenciación de trato (en cuyo caso se disolvería la misma idea de igualdad). El legislador (en sentido amplio), al regular cualquier asunto, traza, normalmente, diversas diferencias de trato entre los destinatarios, en función de determinadas circunstancias (...) De hecho, lo normal en el Derecho es, como en la naturaleza, la desigualdad de trato, no la igualdad. La igualdad es por ello una técnica de control: es un criterio que mide el grado de desigualdad jurídicamente admisible. Igualdad es razonabilidad de la diferencia jurídica de trato (p. 129).

Si bien, la no discriminación evita la diferenciación o preferencias subjetivas entre las personas y propiamente los trabajadores, lo que implica otorgar un tratamiento igualitario, sin embargo, la igualdad como principio y finalidad, es mayor, en sus alcances, como ocurre también en el plano laboral que no solo contempla al trabajador como sujeto de protección frente a otros trabajadores, sino incide en la persona como sujeto de atención principal en sus necesidades, como puede ser el procurar que goce de mejores condiciones de vida, dotándolo de posibilidades de desarrollo no contenidos en el contrato laboral, o los convenios ordinarios que celebran, sino reconocidos por el estatus de persona humana.

2.2.3 La libertad en la concepción existencialista humanista

Como fundamento filosófico, es decir la reflexión que emerge sobre los valores y fines que involucra la presente investigación, ante una tema de honda problemática humana, con grave afectación hacia ciertas minorías que son discriminadas, por ser diferentes, más aún si se encuentran entramadas en actividades principales del ser humano como es el trabajo, impidiendo con ello su realización o su desarrollo, nos conduce como juristas en primer lugar al deber de conocer dicha realidad y una vez identificado aquellas causas que lo provocan o

mantienen, se busque las fórmulas o soluciones jurídicas, para su reivindicación, con él pleno goce de su libertad, La discriminación impide la realización de la vida, frustra sus proyectos y todo aquello que está ligado íntimamente a la afectación de otros derechos fundamentales, limitándolo y restringiendo en sus manifestaciones vitales, Siendo que la discriminación asume que ciertas personas son inferiores a otros, ello nos lleva a enfocar nuestra investigación desde una concepción filosófica del humanismo existencialista de Jean Paul Sartre, Gabriel Marcel y Emmanuel Mounier, en Francia, Martín Heidegger, Karl Jaspers en Alemania y Xavier Zubiri en España. Debe considerarse también al danés Kierkegaard, en la medida de que la discriminación en todas sus manifestaciones, afecta directamente la libertad del ser humano, al envilecer el trato desigual sin justificación alguna, lo que involucra una afectación a su dignidad. Toda corriente humanista enarbola el valor del hombre frente al resto de realidades buscando la reivindicación de los valores humanos, sin embargo, la óptica de prioridades de ese mismo ser humano varía en los otros tipos de humanismo. El Humanismo-existencialista, propuesto por Jean Saúl Sartre, tiene como punto de partida la propia dignidad humana en estado de libertad, que constituye la categoría antropológica fundamental, asumiendo que el hombre siempre trasciende de su situación concreta y aspira al futuro sin estar determinado por su pasado, se propone metas y en ello se construye su ser, es decir no existe nadie más que pueda hacer algo por él, que el propio hombre; Asimismo el hombre depende de su propia subjetividad; a ello se conoce como el universo subjetivo del hombre, en donde nada existe sino es por la apreciación del ser humano en los actos del otro. (Sartre, 2006, pp. 83-84)

Si la protección jurídica de los derechos laborales de la población LGBTI, es incipiente o inexistente, ello tendría que ser enmendado bajo una filosofía de apreciación de la prevalencia de la dignidad humana, en donde no puede seguir manteniéndose un *Statu quo*, que históricamente le ha dado la espalda, por quienes adoptan una supuesta situación de autoridad

por considerarse ser la norma viva, para sesgarlos y rechazarlos permaneciendo indolentes frente a las necesidades de atención de dicha minoría.

Debemos tener presente que en la corriente existencialista, los grandes filósofos como Martín Heidegger (que no se consideró como tal), Jean Paul Sartre y Albert Camus, aun cuando mantenían diferencias irreconciliables, sin embargo, son sus semejanzas los que me llevan al convencimiento de que la libertad que goza innatamente el hombre, del cual no puede desligarse, está obligado por tanto, a asumir un compromiso, liberándose de las limitaciones que impone la cultura, las creencias, las ideologías, religión, y toda aquella carga digamos contaminada, para en libertad defender lo que estiman digno y no se permanezca impávidos, o adormecido ante aquello que lo afecta, más aún si son derechos fundamentales lo que han sido afectados, así la realidad liberada de su entorno es dura pero como seres pensantes y existenciales, los cambios solo pueden acontecer si viene de uno, dado que tenemos un tiempo de vida del que no podemos liberarnos, por lo que nos llama a despertar, a actuar con responsabilidad, a lo que Albert Camus agrega y exige que se haga sin violencia ni terror, ya que nada justifica el daño a otra persona. (Camus, 2016, p.21)

Las reivindicaciones en cuanto a los derechos fundamentales, resultan ser consustanciales a los hombres ya que constituyen reclamos legítimos de los derechos que les fueron arrebatados, o limitados y aunque pudiera asumirse que ello no les fue reconocido históricamente, ello no justifica dejar a su suerte a los involucrados directos, sino que es deber también de cualquier otra persona, dentro de la actividad que desempeñan, defender no solo al grupo sino en esencia al hombre. Como juristas nos interesa, por tanto, explorar esta realidad, es una obligación no solo académica sino de solidaridad humana, desarrollar un enfoque

jurídico, que permita el conocimiento y la discusión y si fuera el caso la solución o al menos sentar las bases para su debate.

En nuestro país, el humanismo existencialista ha sido propulsado esencialmente por el jurista Carlos Fernández Sessarego, quien en sus obras ha destacado la importancia de la libertad, señalando que lo que es la diferencial de la persona respecto de otros seres, repasemos lo que nos refirió Fernández (2016):

Libertad *ontológica* es la designación que se atribuye el *ser* mismo del hombre. La persona humana, como está dicho, es un *ser libertad*. La libertad es lo que caracteriza al ser humano, lo que lo hace ser el ente que *es* y no “otro”. Ser libre es *ser yo mismo*. La libertad lo diferencia de los demás entes del mundo. Es, por ello, el único ser espiritual capaz de vivenciar valores. El ser libre hace al ser humano único, singular, irrepetible. A la libertad no se le puede definir, ni es demostrable. No es *algo*, una cosa u objeto, que tenemos ante nuestra mirada, que podamos describir. No es un ente exterior a nosotros mismos. No obstante, como certeramente lo precisa Jaspers, “el hombre halla en sí lo que no encuentra en parte alguna del mundo, algo incognoscible, indemostrable, jamás objetivo, algo que se sustrae a todo ciencia investigadora: la libertad y lo con ella relacionado”. Y agrega, “como en la libertad se halla el origen de nuestro obrar y de nuestra conciencia, no solo es contenido de saber, sino de fe. Pero, a pesar de ello, de alguna manera debemos mencionarla. De ahí que, cuando nos referimos a la libertad, a falta de una definición o descripción, se le suele mentar a través de uno de sus más notorios atributos, tal vez el que nos resulta más importante o perceptible, como es, entre otros, pero preferencialmente, el de la capacidad inherente al ser humano de valorar, adoptar decisiones, elegir y preferir, por sí mismo, entre uno

u otro acto o conducta, sin límite alguno. Es decir, imaginar y concebir en el mundo interior un determinado acto o conducta con miras a su concreción en la realidad del existir. Ello, con la finalidad de que la libertad *ontológica* aparezca en el mundo exterior como libertad *fenoménica*. (p.117)

2.2.4 La persona humana y el significado del ser, la libertad y la identidad en la existencia humana

2.2.4.1. ¿Qué debemos entender por ser humano? El ser, tiene múltiples significancias. Se dice ser a todo objeto, animal, o cosa, que tienen una determinada forma, peso, masa y que puede ser percibido a través de nuestros sentidos. Pero también sirve para designar al aire, el fuego, la gravedad, y todos ellos entes que también conformaban el ser. Por otro lado, a los sentimientos, la religión, el pensamiento, el placer, fueron se les comprendió como fenómenos. Así se entendió que el ser estaba referido a una entidad. El ser, por tanto, está referido a un término abstracto de contenido, y no propiamente a un ente físico o material; es, por tanto, lo que hace que un ente sea, y ello en el hombre, coincidiendo con el investigador Fernández (2002) implica una unión abstracta de condiciones, que actúan en libertad, pero con responsabilidad, que finalmente adquiere el concepto de persona: tal como nos refiere a continuación:

“El “ser humano” resulta así una unidad indisoluble, inescindible, entre lo que es su esfera psicosomática – su soma y su psique - y su centro existencial que es el espíritu de la libertad. A este ente, que es el “ser humano”, se le designa filosóficamente como “persona”. Con la expresión “persona” se quiere significar, precisamente, que el ser humano, sin dejar de ser un animal mamífero, es decir, un ente perteneciente a la naturaleza, es un ser simultáneamente espiritual cuyo centro o núcleo existencial es la

libertad. Los demás mamíferos pueden ser que posean, en algunos niveles, cierto grado de racionalidad, pero no son seres libres, seres espirituales. El ser libre hace al ser humano responsable de sus actos. No se concibe la libertad sin responsabilidad. Tal vez ello mueva a muchos a renunciar libremente a actuar movido por sus propias decisiones y, más bien, someterse a los dictados de un tercero, ya sea un progenitor, un maestro, un jefe, un caudillo. En este caso se produce el fenómeno psicológico de la llamada “transferencia de culpa”, mediante el cual el ser humano evita los estragos de sentirse responsable. (p.13)

2.2.4.2 Los alcances de la Significancia del Ser. Hacia el siglo XX, grandes pensadores filosóficos de la corriente existencialista, enarbolaron su interés en el estudio de la naturaleza de la existencia humana, no en su sentido de entidad o fenómeno existente o vital, sino en su condición ontológica como ser libre. Así Martín Heidegger, filósofo alemán forzado a crear nuevos términos para explicar su teoría, diferencia al ser, del “Dasein” que puede entender como el “ser o estar aquí”, en donde el ser humano constituye una posibilidad más que una realidad, es decir, un ser que se proyecta, se mira asimismo para comprenderse como una realidad individual pero conexo con otros bienes objetos o personas. Jean Paul Sartre, filósofo francés, en su obra el ser y la nada, diferencia al ser en sí al ser para sí. En el primero de ellos se refiere a los objetos, bienes, y otros seres no humanos que objetivamente conocemos. Pero el ser para sí, lo constituye el ser humano dotado de conciencia y libertad, quien asume un compromiso con sus decisiones a los que está obligado cumplir.

Con plena coincidencia el extinto jurista nacional Carlos Fernández Sessarego (Fernández Sessarego, s.f.), también nos señaló:

La estructura del ser humano, en su inescindible unidad, es bidimensional. Es un ser libre, individual y, al mismo tiempo, coexistencial, social. La persona ha sido creada para convivir. Vivir es convivir. La coexistencialidad del ser humano, como expresa Mounier, se nos aparece como una presencia dirigida hacia el mundo y las otras personas. Las otras personas, con las que se mezcla, no la limitan, sino que, por el contrario, le hacen ser y desarrollarse. La persona no existe "sino hacia los otros, no se conoce sino por los otros, no se encuentra sino en los otros". De ahí que "casi se podría decir que solo existo en la medida que existo para otros, y en última instancia ser es amar". (p.11)

Por otro lado, el mismo autor, resalta a La libertad y la vida, como los mayores valores humanos, que están estrechamente ligados, aun cuando no necesariamente compartan un ejercicio pleno, en su realización, sin embargo-conforme lo afirma- si consideramos que el ser humano es una posibilidad de realización, este proyecto, requiere de libertad, ya que su existencia física es temporal, ya que si no, su compromiso asumido estaría impedido de realización y serían estériles todas las proyecciones, por lo que su conexión es evidente. (Fernández, 1996, p. 52)

2.2.4.3 El derecho a la Identidad. En cuanto, a la identidad, que constituye un derecho constitucional, protege, la individualización de la persona, en cuanto a las características biológicas que lo hace distinto de otro, y ello no solo trasciende a los datos o registros que velan por su diferencia y protección como el derecho al nombre, seudónimo, lugar de nacimiento etc., sino también en plano de su realización de su propia persona, que precisamente lo caracterizan, tales como creencias, ideologías, artes, etc. veamos lo que señala nuevamente Fernández (1997):

La identidad es el conjunto de datos biológicos y de atributos y características que, dentro de la igualdad del género humano, permiten distinguir indubitablemente a una persona de todas las demás. Es decir, la identidad es “ser el que soy y no otro” o, dicho, en otros términos, “ser uno mismo y no otro” (...) La identidad tiene dos tipos de componentes que constituyen una unidad inescindible. Ella surge, primariamente, como resultado de una información genética de base que, como se sabe, es singular y única, por lo que permite identificar biológicamente a cada ser humano sin el riesgo de confundirlo con otro. La clave genética y las huellas digitales son claros exponentes de lo que constituye la identidad estática en cuanto ella, por principio, es invariable. A esta información genética, a la que se ha accedido en las últimas décadas, habría que agregarle otros elementos de identificación del sujeto tales como el nombre, la fecha y el lugar del nacimiento, la filiación, los caracteres somáticos en general, entre otros datos. Generalmente, estos datos, como está dicho, son invariables, inmodificables. (p.248)

Para Fernández (2015) “La vida, la libertad y la identidad conforman una trilogía de intereses que podemos calificar como esenciales entre los esenciales. Por ello, merecen una privilegiada y eficaz tutela jurídica” (p.48).

2.2.5 La Discriminación Laboral

Definida la discriminación, como una diferenciación injustificada tendiente a perjudicar la dignidad humana, tenemos que los actos de discriminación en el plano laboral, han sido precisados jurídicamente en el Convenio Internacional de Trabajo 111 de la Organización Internacional del Trabajo (1958) se señala:

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 objeto 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 que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.

2.- Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3.- A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. (p. 1)

Ciertamente, pueden darse otros actos de discriminación laboral no identificados en la norma internacional, sin embargo, no impiden completar su finalidad, en aplicación del principio protector de favorecer al trabajador.

Clasificación

Sobre los tipos de discriminación, tenemos los siguientes: Discriminación directa e indirecta, discriminación por afinidad o proximidad, discriminación vertical y horizontal, discriminación por acción u omisión, y la discriminación por indiferenciación (Ermida, 2011, p.34), a continuación, pasamos a detallar cada uno de ellos:

2.2.5.1. Discriminación directa o indirecta. La directa es aquella que se produce en perjuicio del trabajador, sin que se le supedita a otra acción sino a la que ejerce el empleador de forma inmediata en su contra, como sucede con el despido. En cambio, la indirecta se produce por acciones que aparentemente no están referidos al trabajador, imponiendo condiciones de neutralidad destinados a impedir su acceso. Como sucede al otorgar un incentivo laboral, pero a mujeres no mayores de 25 años. Al respecto, Resurrección (2017) señala:

Una importante sentencia que la doctrina suele citar al analizar esta cuestión es el caso *Griggs vs. Duke Power Company*, resuelto por Tribunal Supremo Federal de los Estados Unidos de América en el año 1971. Este caso fue promovido, a través de una *classaction* [acción judicial], por un grupo de trabajadores afroamericanos que buscaban que se analizara si estaba permitido que un empleador —en este caso una empresa— estableciera, como requisito para la contratación o el ascenso de los trabajadores, exigencias como la de haber completado la educación secundaria o superar determinadas pruebas de inteligencia. (...) Al analizar el caso, el Tribunal Supremo constató que ninguno de estos dos requisitos era relevante para determinar si el trabajador estaba o no calificado para desempeñar el trabajo. Además, pese a que formalmente dichos requisitos se presentaban como neutros, no lo eran en la práctica pues operaban en perjuicio de los trabajadores afroamericanos, quienes por mucho tiempo tuvieron acceso a una educación de menor calidad debido a la segregación en las escuelas. Por tanto, pese a que el propósito del empleador no hubiera sido discriminar, lo cierto es que se había configurado una barrera arbitraria e innecesaria para el acceso al empleo de la población afroamericana, por lo que esta práctica debía ser removida. (p.263)

2.2.5.2. Discriminación por afinidad o proximidad. En dicho tipo de discriminación el trabajador no resulta afectado directamente, sino su círculo familiar, amical, tal como puede ser con el traslado del trabajador alejándolo de su familia, o cuando un familiar tiene una posición política, religiosa, por razón de raza o género que el empleador no tolera.

2.2.5.3. Discriminación vertical y horizontal. En el cual el empleador o el personal de dirección efectúa la discriminación hacia los trabajadores. En el horizontal son los propios trabajadores respecto a otro. El tipo de discriminación puede ser amplio.

2.2.5.3 Discriminación por acción o por omisión. Tiene que ver con intencionalidad del empleador en causar perjuicio al trabajador a través de actos positivos, es decir mediante la acción llevada a perjudicarlo. En el caso de la omisión, el empleador tiene presente que los actos que se dicten para discriminarlo, tienen ese objeto, y no lo impide, manteniendo silencio, deja pasar, sin hacer nada.

2.2.5.4. Discriminación por indiferenciación. Se añade a las cuatro primeras que fueron propuestas por el investigador Ermidia y ocurre cuando no se trata de modo diferente, ante personas o grupos que están en situaciones distintas, como en los anteriores no existe justificación objetiva. Así, Resurrección (2017) nos refiere el siguiente ejemplo:

Un caso en el que se acoge este concepto —aunque sin enunciarlo expresamente— es el asunto *Thlimmenos v. Grecia*, resuelto por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) mediante sentencia de fecha 6 de abril de 2000³³. La demanda fue

promovida por el señor Iakovos Thlimmenos ante la negativa de las autoridades griegas de adjudicarle una plaza de auditor contable debido a que había sido declarado culpable de un delito. Al respecto, cabe efectuar dos precisiones. En primer lugar, que la legislación griega vigente en aquel momento establecía que no podía ser auditor contable quien no cumpliera con los requisitos para acceder a la función pública; y, a su vez, uno de dichos requisitos consistía precisamente en no haber sido declarado culpable de ningún delito. En segundo lugar, con relación al delito cometido, es importante señalar que el señor Thlimmenos había sido condenado penalmente por el delito de insubordinación, debido a que se había negado al llevar el uniforme militar en una época de movilización general; ello debido a sus convicciones religiosas, pues era testigo de Jehová. (...) Al analizar el caso, el TEDH se remitió al artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), según el cual el goce de los derechos y libertades reconocidos en dicho convenio, “*«ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas su otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación»*”. Hasta ese momento, el TEDH había interpretado que se transgredía el citado artículo cuando los Estados trataban de manera diferente a personas en situaciones análogas, sin que medie una justificación objetiva y razonable. (p. 268)

2.5.3. Formas de Discriminación Laboral

Se refiere al modo en que se manifiestan los actos de discriminación en sede laboral, logrando identificar las más importantes - sin que se niega la existencia de otras formas igualmente dañinas- que se citan a continuación:

2.5.3.1. Discriminación por Edad. Es aquella que se produce, por los prejuicios a la incapacidad que tiene el trabajador para realizar el trabajo, así puede estimarse que un trabajador es muy joven o muy viejo para realizar determinada actividad, Cabe señalar que ello no radica en ninguna justificación objetiva. Por otro lado la Ley también hace diferencias para la contratación de los trabajadores por su edad, así protege a los menores de edad a realizar determinadas labores según la Ley 27337 (Publicado en el diario El Peruano, el 07 de agosto del año 2000) o cuando la norma limita a las personas mayores de 70 años contra la protección contra el despido arbitrario según lo dispuesto por el artículo 21 del Decreto Supremo 003-97-TR (Publicado en el diario El Peruano, el veintisiete de marzo de 1997). Veamos lo que señalan ambas normas:

Ley 27337 (Ley del Código de los Niños y Adolescentes).

Artículo 51°.- Edades requeridas para trabajar en determinadas actividades Las edades mínimas requeridas para autorizar el trabajo de los adolescentes son las siguientes: 1. Para el caso del trabajo por cuenta ajena o que se preste en relación de dependencia: a) Quince años para labores agrícolas no industriales; b) Dieciséis años para labores industriales, comerciales o mineras; y, c) Diecisiete años para labores de pesca industrial. 2. Para el caso de las demás modalidades de trabajo la edad mínima es de catorce años. Por excepción se concederá autorización a partir de los doce años, siempre que las labores a realizar no perjudiquen su salud o desarrollo, ni interfieran o limiten su asistencia a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional. Se presume que los adolescentes están autorizados por sus padres o responsables para trabajar cuando habiten con ellos, salvo manifestación expresa en contrario de los mismos.

Decreto Supremo N° 003-97-TR (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

Artículo 21.- La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.

2.5.3.2. Discriminación por Discapacidad: Es aquel por el cual el empleador, por el solo hecho que una persona presenta una pérdida o anomalía de una estructura corporal o de algún desempeño o función psicológica, lo excluye, sin mediar evaluación objetiva para determinar sus capacidades.

2.5.3.3. Discriminación en la Compensación o Igualdad Salarial: Cuando la diferencia se debe sin razón alguna a pagar una remuneración menor a un trabajador frente a otro que realiza la misma función, y en condiciones similares. Este tipo de discriminación puede complementarse con preferir un trabajador de determinado sexo, raza, nacionalidad, en algunos casos puede ser causa principal o secundaria.

2.5.3.4. Discriminación por Origen Nacional: Esta forma de discriminación puede valorar al trabajador nacional, peruano por debajo del extranjero, o infravalorarlo contrariamente. Ello no debe ser confundido con la diferencia que la Ley impone como el caso del Decreto Supremo N° 008-2018-TR, que establece determinadas condiciones migratorias para ejercer una actividad remunerada en el país por parte de los extranjeros o las cuotas del número de trabajadores que pueden ser contratados.

2.5.3.5. Discriminación por Embarazo: Ocasionado por que la mujer embarazada al tener protección legal, para asegurar la etapa de gestación y nacimiento y cuidado post parto, genera para el empleador su ausencia y horas que debe conceder licencia, por lo que, si bien puede representar algunos costos, sin embargo, su afectación no solo se produce en el plano laboral sino de la dignidad humana.

2.5.3.6. Discriminación por Raza: Provocada por motivos raciales, por preferir o excluir del empleo por la raza del trabajador, aun cuando nuestro país concentra un alto mestizaje, en algunos trabajos, pueden establecerse prohibiciones a determinados trabajadores con rasgos andinos, negros chinos, etc. o ser discriminados por su hablar o vestimenta del lugar que proviene, al cual se tiene aversión.

2.5.3.7. Discriminación por Religión: Acontece más por empleadores que profesan ciertas religiones que tienen prejuicios hacia otros.

2.5.3.8. Discriminación por Represalia: Es una respuesta del empleador ante un acto realizado por el trabajador, presuntamente en su contra como realizar una denuncia o un reclamo, también pueden tener motivos meramente subjetivos, y de carácter personal.

2.5.3.9. Discriminación Basada en el Género: Es aquella por el cual el (la) trabajador(a) se ve perjudicada por su género, por su condición de hombre o mujer, sea en la etapa de acceso al empleo o en la percepción de sus remuneraciones, al existir brechas diferenciadoras respecto del otro. Por lo general es la mujer quien es discriminada.

2.5.3.10. Discriminación por hostigamiento Sexual: Aquel por el cual, el empleador o también otro trabajador realiza sobre el trabajador de otro género o del propio, a través de proposiciones sexuales, o creando situaciones para que el (la) trabajador (a) se debilite y ceda, creando alrededor del trabajador víctima, situaciones para perjudicarla. La finalidad es obtener favores sexuales.

2.5.3.11 Discriminación por su orientación sexual o identidad de género: Se presenta por que el empleador, se siente incómodo con persona que manifiestan su sexualidad, con modos, formas diferentes al que impera, no ajustándose a lo normal que impone la norma social. Los grados que pueden presentar van desde el rechazo hasta la agresión física o mental. Ello puede responder acompañado de Homofobia, Lesbofobia, Bifobia, o Transfobia, que constituye un estado mental de aversión, odio, y sentimientos negativos hacia personas con determinada orientación sexual.

2.6. Teorías de la Discriminación Laboral

Existen dos teorías que explican la discriminación laboral (Baquero et al., 2008, pp. 5-6) el primero corresponde a la economista inglesa Joan Robinson, que escribió *Market Power Model* traducido como Modelo del poder de mercado y el segundo a Gary Becker, economista estadounidense de la Universidad de Chicago, fallecido recientemente en el 2014, quien en su obra *The Economics of Discrimination* (traducido como La economía de la discriminación], estudió esta problemática desde el punto de vista teórico en el plano laboral, y explica cómo opera ésta práctica. También contribuirían Edmund Phelps, Dennis Aigner y Glen Cain, en sus obras: “*The Statistical Theory of Racism and Sexism*” cuya traducción es: La teoría estadística

del racismo y el sexismo y “*Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*” (Teorías estadísticas de la discriminación en los mercados laborales).

2.6.1. Según la Teoría o modelo de Joan Robinson.

Propuesta en su obra escrita en el idioma inglés, tiene como escenario un modelo de mercado monopsónico, que es aquel en donde una empresa con la finalidad de obtener mayores ganancias, rebaja los precios de sus productos o influye en su rebaja, al tener el monopolio o control sobre la demanda de dicho producto. En dicho escenario, señala Robinson, el empresario, al dominar la demanda del producto, y obtener beneficios, y justificado por la rebaja, plantea una rebaja de salarios por debajo de la productividad marginal, y ello será diferenciado entre las diversas categorías de trabajadores, que dada la especialidad de sus prestaciones al ser la única empresa proveedora, no pueden dejar sus empleos. Robinson según explica Jairo Baquero y otros, asume que ello se evidencia con más nitidez en la diferencia que emplea sobre el género. Así los salarios de la mujer son otorgados en menor monto que los varones dado que en la curva de oferta laboral, el varón se adecua a los cambios que pudieran darse, y está a disposición permanente a diferencia de la mujer que por su naturaleza tiende a estar inmovilizada por el lugar donde se encuentra su familia, por lo que es más ventajoso contratar a un varón. (Baquero, 2008, p. 4)

2.6.1.1 Teoría o modelo de Gary Becker.- Según lo enunciado por el mismo Jairo Baquero y otros, que parte por identificar cinco teorías:

- a) Teoría o Modelo del Gusto por la discriminación
- b) Teoría de la discriminación estadística

- c) Teoría de la Concentración: La segregación ocupacional
- d) Modelos institucionales
- e) Teoría del diferente poder de mercado de las empresas

A continuación, pasamos a definir cada uno de ellos:

a) Teoría o modelo del Gusto por la discriminación. Los autores citados refieren que Becker afirma que este tipo de discriminación acontece al momento de contratar, y es que el empresario o grupo de empresarios tienen un sesgo mental o prejuicio, respecto a ciertos trabajadores con características que rechaza, que incluye el género, raza u otra motivación, que, sin representar ninguna afectación real u objetivamente justificado, el empleador no tolera su contratación. Es por ello que está dispuesto a sacrificar la productividad (costos psíquicos) a cambio de rechazar a dichas personas. En todo caso el trabajador con características “especiales” puede ser contratado siempre que lo sea con un salario menor al trabajador que no se discrimina. La productividad es el resultado que se obtienen de la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtenerla. Si por ejemplo para producir diez vestidos más, debo recurrir a contratar a una costurera y solo hay costureros varones a quienes no acepto por su género, debo entonces elevar el salario de la costurera a fin de convencerla y contratarla, sin que ello perjudique el precio del producto, lo que implica que mi productividad disminuye. (Baquero, 2008, p.5)

Ciertamente dicho modelo considera ciertas situaciones particulares como es que sean productos altamente competitivos, y cuyo precios de los productos o servicios no pueden ser elevados (precios uniformes), por lo que funciona dentro de una economía, cuyos sesgos mentales de los empleadores son compartidos, o los consumidores exigen dicha diferencia, que en todo caso se verían afectados si un empleador sin dichos sesgos (costos psíquicos),

contratase al personal discriminado y conseguir mejor productividad al no pagar el diferencial por el trabajador no discriminado.

b) Teoría de la discriminación estadística. Baquero (2000 como se citó en Phelps, 1972) hace referencia, estudiaron los costos que representa seleccionar nuevos trabajadores y la medida efectista de los empleadores para preferir ciertos trabajadores y discriminar a aquellos que no se encuentran dentro del promedio del grupo que se recomienda. En estos casos, la diferenciación no es individual, sino grupal, y es que corresponde establecer como un referente la información obtenida de la media del grupo, que resulta lo más conveniente para elegir al personal por contratar, evitando costos económicos y de carácter temporario, es decir el empresario arriesga su contratación asumiendo que funciona y tiene mayores posibilidades de errar si el referente es la media que se recoge de la experiencia para cuyo se recogen datos del grupo de personas (evitando entrevistas, evaluaciones, rendimiento etc.), es decir se evalúan las características que se observan sobre ellos. A diferencia de la primera teoría los empleadores no actúan de mala fe, ya que la unidad de medida para justificar su selección en la media del grupo, que por lo general resulta un referente confiable, aun cuando pudiera tener ciertos casos de desacierto, resultan los más idóneos.

Esta teoría es también imperfecta, es decir explica parcialmente sus beneficios, pero mantiene el *statuo quo*, sin atender a la evolución de la sociedad, y si bien puede perjudicarse a cierta población inicialmente, los cambios de roles evolucionan rápidamente y se desconoce los potenciales de los grupos discriminados, lo que eleva los costos con la consiguiente disminución de la productividad. (Calderón, 2016, p.51)

c) Teoría de la Concentración: Segregación Ocupacional. Deviene de estereotipos culturales que imponen que es lo adecuado o no, según el modelo imperante del grupo empresarial para que se valore y fije el salario del trabajador. Ello no deviene, por tanto, de la decisión adoptada por la sola voluntad del empleador sino influenciado por creencias, dogmas o normas sociales religiosas o políticas preestablecidas e impuestas por el grupo de poder que incide en la contratación, sin que medie propiamente la decisión única del empleador. Así podemos poner el caso de que aquellos que contratan extranjeros, pero con menores derechos laborales, que los connacionales.

Este tipo de discriminación tiene básicamente incidencia en la determinación de los salarios en función a los prejuicios dominantes en dicho colectivo, así en una empresa en donde se alienta la contratación masculina, una mujer no podría percibir igual remuneración, aunque no se viera limitado su acceso al empleo.

d) Los Modelos institucionales. Son aquellos que provienen de determinadas organizaciones diferentes a los empleadores pero que tienen influencia en la determinación salarial o el acceso al empleo como sucede con las exigencias de los sindicatos u organización afines, y otras autoridades de las instituciones públicas o privadas, cuyos mandatos prevalecen a los intereses de los trabajadores, por poner un ejemplo el sindicato unitario del callao, que impone que sean contratados solo personas que tienen domicilio en dicha ciudad.

e) Teoría del diferente poder de mercado de las empresas (Modelo monopolístico” de discriminación). Este modelo es un clásico de la discriminación laboral, que se aplica por el género del trabajador. En ella acontece un pacto, un entendimiento, para que dicha entidad solo contrate varones o mujeres, imposibilitando contratar a personas de otro sexo, es decir que

el objetivo es que no se contrate personas del sexo contrario o del que es diverso al modelo binario, en razón a que existe el acuerdo entre empleador y trabajadores de que no se integre personas de otro género, sino el dominante. En las empresas mineras, existe el prejuicio de que las mujeres no deben hacer labor minera, ya que trae irremediablemente desdicha y accidentes, produciendo mala suerte, a diferencia de trabajar con los varones. Ante ello ciertamente los empleadores están sujetos a estereotipos variados, que aplican a los trabajadores, evitando mayores conflictos directos.

2.7 La discriminación de las personas por su diversidad sexual y la no discriminación en el plano laboral

Habiéndonos referido a la discriminación laboral, el cual opera por razones subjetivas respecto a la edad, raza, creencia, religión y sexo, entre otros, es necesario ahora referirnos a lo que entendemos por discriminación laboral en materia de diversidad sexual. Cuando se hace referencia a la discriminación por sexo, inmediatamente su entendimiento nos lleva a estimar que está referido a la diferencia de trato hacia el hombre y mujer como seres heterosexuales, es decir de aquellos que gozan de plena coincidencia de su sexo biológico y la apariencia o exteriorización de su género. Una realidad conocida es la discriminación hacia la mujer con prevalencia del varón, creándose brechas diferenciadas con perjuicio de la mujer. Sin embargo, no resulta del todo pacífico que las personas con orientación sexual o identidad de género, puedan incluirse dentro de su protección. De allí, a que el inicio de la problemática trascienda por no reconocerles como una minoría desprotegida y permanecer invisibles ante el Estado. Pero ello no es propio de nuestro país, sino también acontece en muchos otros estados y en atención a ello es que en el segundo principio de Yogyakarta (al que nos referiremos más adelante), se requiere esencialmente a los estados, tener presente lo siguiente:

A) Adoptaran todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración;

B) Eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias. (p. 20)

En consecuencia la discriminación, en el ámbito de la diversidad sexual opera cuando sin causa objetiva justificante, el empleador diferencia y excluye al trabajador empleado para el efecto sus prejuicios y otras apreciaciones subjetivas tendientes a perjudicar que el trabajador se realice en su empleo o para obtenerlo, así, se les limita o niega la capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo, y remuneración, por razones de su orientación sexual o identidad de género y no se garantizan a dichas personas iguales oportunidades de empleo y superación.

2.8 La represión de la población sexualmente diversa

2.8.1. Antecedentes históricos.

La diversidad sexual es un término amplio que pretende acumular las diferentes manifestaciones del ser humano en el plano de su sexualidad, que involucra gustos, afectos emociones, diferentes a los roles de varón y mujer, que refiere su sexo biológico.

Están integradas por personas homosexuales, lesbianas, bisexuales y otras formas de manifestaciones, diferentes al heterosexual o al género binario, los cuales la Comisión Interamericana de Derechos Humanos denomina con la sigla LGBTI, a todas las personas que manifiestan una identidad de género y orientación sexual diferente.

Históricamente, dichas manifestaciones son consustanciales al propio origen del hombre, sin embargo, la aceptación por la sociedad en la que se desarrollaron tuvo diferentes matices. Los historiadores han estudiado las manifestaciones homosexuales en las diferentes culturas, pero en el tema del trabajo, se reducen a ciertas actividades donde no pasaron desapercibidos. En Grecia hacia el siglo IV antes de nuestra era, resalta la historia del batallón sagrado de Tebas, conformado por guerreros emparejados homosexualmente, los cuales compartieron actividades de defensa, con reconocimiento de su condición sexual ajeno al binario, resultandos vencedores de grandes batallas, relación que fue convenientemente aprovechada, ya que fueron imbatibles por muchos años. Ciertamente los guerreros recibían por sus servicios, contraprestaciones especiales para su manutención y comodidad. Lo rescatable de esta cita es que su condición de homosexual, era un requisito esencial para ser parte de este ejército élite, a cambio del cual no solo obtenían reconocimiento, sino su propia subsistencia.

En la era edad antigua, propiamente la civilización Romana, la homosexualidad era un asunto privado, siempre y cuando no perjudicara el orden social, siéndole permitido y tolerado solo al varón libre, sobre sus esclavos jóvenes, como demostración de poder, control y dominio sobre los demás constituyendo el ensimismamiento pleno de la sexualidad masculina, rechazando cualquier afeminamiento, con mayor énfasis de los que conforman sus tropas. En ese sentido, señala que el imperio Romano hacía los siglos II Y III interviene cada vez más en el espacio privado del ciudadano romano, y fortalece la recomendación de la virginidad y la castidad y ante el fortalecimiento del cristianismo, obrando un cambio de sus valores sociales siendo que sus máximas autoridades imponen mayores limitaciones al asociar a la sodomía, el paganismo, la idolatría y la herejía. Es a la mitad del siglo IV, que el emperador Justiniano prohíbe sin reservas las relaciones sexuales entre varones, castigando con la pena de muerte a sus actores. En plena búsqueda del dominio de poder con la iglesia católica se dictan regulaciones prohibitivas drásticas en diferentes naciones, que se encontraban influenciadas por el cristianismo, hecho que en la edad media se consolida como cuestiones de pecado, y justifica su persecución a partir del siglo XIII, así la acusación en dichos términos representaba el descrédito de la persona, y se extendía a la herejía lo que permitía confrontar a los disidentes y enemigos del cristianismo. (Guash, 2007, p. 44)

Hacia la edad moderna, según el mismo autor, el pecado de sodomía se convierte en delito, y amplía sus alcances a los denominados pecados de carne (sodomía, incesto, bigamia, estupro) y de pensamiento (blasfemia, perjurio y herejía) y hacia el siglo XVI se acuña el término sujeto jurídico específico sodomita.

En España, los Reyes Católicos consideraron al delito de sodomía como de lesa majestad imponiendo penas y castigos para restablecer el cuerpo del soberano, utilizando

principalmente la tortura, así la utilización de la inquisición cobra mayor notoriedad para su persecución en Europa y Latinoamérica. Hacia la era del enciclopedismo, las relaciones homosexuales pierde el carácter de pecado así como su influencia religiosa, y después de la revolución francesa, aparece en el siglo XIX, su estigmatización bajo las consideraciones de ser personas antisociales y criminales, los que fueron sometidos a persecución penal, por realizar actos de placer diferentes al modelo heterosexual, lo que sería considerado como perversiones y aberraciones contra lo natural, y que llevaría a ser considerado como enfermedades mentales, dentro de la clasificación de parafilias lo que ciertamente ha perdurado hasta la edad contemporánea, y es que en el siglo XX, la organización Mundial de la Salud los considero como enfermedades mentales a la homosexualidad, el transexualismo, el travestismo. Por otro lado, el derecho penal, dio cobijo a que se establecieran delitos y condenas para impedir su libre manifestación. Lo que implicaba que sus actividades sexuales fueran realizadas secretamente.

En el Perú, propiamente en el imperio incaico, antes de la conquista de los españoles la relación homosexual era una manifestación conocida o practicada disimuladamente, pero no generalizada o aceptada, y refiriendo al Inca Garcilaso de la Vega, señala que tanto los Incas como los nativos de otras culturas aborrecían dichas prácticas. (Gonzales y Gamboa, 2015, p. 367)

Durante la conquista y en la república, se sanciono como delito, aunque estaban dirigidos a los peninsulares o españoles nacidos en el Perú, quienes realizaban prácticas más expuestas con esclavos y criados negros o mestizos. En tanto, sus actividades económicas y estrictamente de trabajo, fueran ocultas o disimuladas, sus prácticas no tenían mayor repercusión en la sociedad, por tanto, era una sociedad que no soportaba el escándalo o la

postura manifiesta o abierta, salvo actividades consideradas como contrarias a las buenas costumbres

Así finales del siglo XIX, tenemos que el Primer Código Penal de 1863, tipificó en su artículo 272, el delito de sodomía, es decir se perseguía la manifestación homosexual en cualquier actividad que se realizara en la república, perdiendo vigencia con la promulgación del Código Penal de 1924 y la Ley Orgánica y Código de Justicia Militar, regulado por el Decreto Ley 23201, lo sancionaba en su artículo 269. Dicha norma fue derogada por la Ley N° 28865 en el año 2006.

No es sino con la Constitución Política de 1979, que se eleva a protección constitucional el derecho a la igualdad de la persona humana ante la Ley, sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, religión, opinión e idioma, precisando que el varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades, por lo que la ley reconoce a la mujer derechos no menores que al varón. La Constitución Política de 1993, reconoce en igual término que en nuestro país el derecho a la igualdad y proscribire la discriminación por sexo.

Sin embargo, cuando se refiere a esta categoría, no se establece con precisión de su texto, los alcances de dicha protección a las personas que detentan una diversidad sexual alternativa.

2.8.2 Los derechos sexuales.

De lo expuesto, se desprende que existes múltiples tipos de afectaciones a los derechos sexuales, que comprometen los afectivos o emocionales, así hay países en donde el matrimonio obligatorio con menores de edad es permitido, sin que estos puedan ejercer su derecho sexual con la persona que pudieran elegir, igualmente en algunos países se mutila el clítoris a las mujeres, o se establecen en determinados sistemas religiosos extremos, determinadas conductas destinadas a ocultar la feminidad o la orientación sexual del individuo, así en algunos países se castiga con pena de muerte el ser homosexual, estas formas que son algunas que se conocen de manera pública, sin necesidad de recurrir a citar a expertos, nos permite apreciar que el ser humano es vulnerable a dichos derechos.

¿El tema de investigación nos lleva a plantearnos si dentro del ejercicio de dicha libertad, la prostitución sexual que constituye una actividad contraprestativa en donde se recibe satisfacción sexual a cambio de dinero constituye un trabajo? Y la respuesta es que existen posiciones jurídicas no pacíficas, en el plano académico o jurídico que es el que nos interesa. En efecto conocido como el oficio más antiguo, sin embargo, no ha sido considerado como un trabajo, por diversas razones de carácter moral, religioso, político social, dado que engloba ciertos aspectos que la sociedad reprueba, como es que su ejercicio solo tenga un interés monetario lo que a diferencia al empleo ordinario que por más humilde que sea, difiere de sus fines netamente monetarios, ya que se cumple un rol dentro de la sociedad, que lo dignifica y contribuye a su desarrollo, asimismo se dice que genera y difumina enfermedades graves, trae delincuencia y gente de mal vivir, y otras apreciaciones negativas que suman a los inconvenientes de compararlo con un trabajo. Ahora bien, en el ejercicio de la prostitución, también existen ciertas diferencias entre ellas, ya que las hay aquellas que son controladas o vigiladas por la autoridad, en cuanto mantener estándares de seguridad que son objeto de fiscalización y están regulados por norma legal o reglamentaria, los otros que escapan o evaden

dicho control. Para el caso de la prostitución formalizada, el Tribunal Constitucional de Colombia en la célebre sentencia T-629 de 2010 (Acción de tutela instaurada contra bar discoteca/igualdad en la Constitución, 2010), en el cual aparece colgada la referida sentencia sin referencia de página, se señaló:

Habrà contrato de trabajo y así debe ser entendido, cuando él o la trabajadora sexual ha actuado bajo plena capacidad y voluntad, cuando no hay inducción ninguna a la prostitución, cuando las prestaciones sexuales y demás del servicio, se desarrollen bajo condiciones de dignidad y libertad para el trabajador y por supuesto cuando exista subordinación limitada por el carácter de la prestación, continuidad y pago de una remuneración previamente definida. Una conclusión del juez constitucional que no pretende ni auspiciar la actividad, ni desconocer su carácter no ejemplificante, más sí proteger a quienes se ganan la vida y cumplen con su derecho deber al trabajo a través de la prostitución ejercida no de modo independiente sino al servicio de un establecimiento de comercio dedicado a ello. (...) Bajo estos supuestos, es del caso concluir que, a falta de regulación concreta, y de la mano de la construcción normativa que ordena la prostitución en Colombia, en la medida en que se hayan desempeñado las mencionadas labores y en ese tanto el de la prostitución se desenvuelva bajo la modalidad del “contrato realidad”, esta situación merecerà, como ocurriría con cualquier otro sujeto en condiciones similares, la más decidida protección por parte del Derecho para que sean cubiertas todas las obligaciones no pagadas por el empleador durante el tiempo en que hubiese tenido lugar la relación de trabajo. Empero, por la especificidad de la prestación, porque en muchos aspectos el trabajo sexual roza con la dignidad, así como se admite la existencia de una subordinación precaria por parte del

empleador, también se reconoce precario el derecho del trabajador a la estabilidad laboral y a ser restituido a su trabajo en caso de despido injusto.

Como puede apreciarse de la lectura del encabezado principista del fallo, no hace referencia únicamente a la prostitución femenina sino masculina, que a juicio de dicho tribunal, constituye una actividad que si bien no puede ser objeto de elogio, y reconoce la influencia de sesgos moralistas que han debido ser superados, con la finalidad de dotar a dichos trabajadores de elementales derechos de protección, sin embargo sus alcances no son respecto a todos ellos, sino protege solo a los trabajadores sexuales formales, que están sujetos a contratación, quedando sin protección el informal, clandestino, el callejero.

Como en muchos países, en el Perú, concretamente nuestra ciudad capital, un sector de las personas con orientación sexual o identidad de género, también ejercen la prostitución, sin embargo su actividad no es una actividad pública o formal, como tampoco lo es, el de hombres, por lo que la prostitución formal, solo es ejercido por la mujer, la cual en Colombia gozaría de los derechos laborales como cualquier otro trabajador, lo que implicaría dos tipos de personas una protegida y otra que no merece protección jurídica a pesar de realizar la misma actividad. En nuestro país dicha actividad es controlada en cuanto a salubridad, pero no genera en absoluto ninguna protección jurídica laboral, para el que ejerce la prostitución.

Y es que en nuestro país no hay sentencia similar o norma que considere dicha actividad como un trabajo, en ninguna circunstancia, por lo que no obtiene protección alguna en el plano laboral, por lo que aun cuando una persona con diversidad sexual, pudiera decidir conforme a sus derechos sexuales decidir prostituirse, debe convivir con el prejuicio o la sanción moral de

la sociedad, no considerándose digno, cobrando el asunto mayor gravedad, si son obligados o arrastrados a realizar dicha actividad, por causa de la discriminación por su condición sexual.

2.8.2.1. Sexo y Género. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su Recomendación general N° 28 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -elaborada en el año 2010, establece la diferencia entre ambos conceptos, así estima que el que el término “sexo “ se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, y “género” a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.

Dentro de la concepción de la naturaleza de lo que es varón y mujer de los seres humanos, se presentan ciertas manifestaciones que no se ciñen a lo que la sociedad humana adopta como normal o natural. El ser humano como todo mamífero se reproduce sexualmente a través del macho y la hembra (o dicho en otros términos hombre y mujer) pero dicho acto, no contiene una finalidad fisiológica únicamente, sino se complementa en su sentido afectivo, emocional, en el que las personas muestran cariño y solidaridad que es la base generadora de la familia, primera célula social y base fundamental de la sociedad. Sin embargo, no todos los seres humanos, como también sucede en algunas otras especies de mamíferos, se relacionan para atraerse sexualmente, y procrearse, sino que encuentran deseo o atracción en otra persona del mismo sexo, o también con ambos sexos, manteniendo su atracción indistintamente. Este acto, produce también no solo un incentivo sexual, sino emocional, renunciando incluso a su función reproductora, lo que representa una variación de la orientación sexual. El otro concepto, es mucho más complejo, y tiene una diversa concepción que pasa por lo filosófico a lo sociológico, y son parte del estudio de las ciencias sociales, es la identidad de género, el cual

consiste en el aprendizaje cultural de una persona respecto a desarrollar algún tipo de comportamiento del macho o la hembra, de ambos o de ninguno, dentro de la sociedad donde se desarrolla, que difiere de los cánones que su sexo genético le atribuye. Es decir, de la observación que realiza una persona hasta los tres años de edad, y que se extiende hasta los cinco años, donde se acrecienta su identidad y permanencia del sexo más allá de los cambios externos que pudiere producirse, dependen los comportamientos o características, que coinciden con su sexo biológico, pero también puede adoptar una identidad de género diferente (Salvador, 1990, p. 176). Es decir, cuando la identidad de género guarda coincidencia a su sexo biológico, bajo las formas de masculinidad y feminidad aceptadas culturalmente, estamos ante un cisgénero, lo cual representa a la mayoría de la población, pero cuando no es coincidente, se presentan una variedad de roles que se aprenden, formándose una autoidentificación personal, sin que ello necesariamente involucre también la atracción sexual o afectiva, es decir las personas con identidad de género diverso al común (binario), encuentra comodidad y complacencia en ser tratado por la identidad que adopta, ya que desea ser reconocido como tal, sin que ello importe si su aspecto se adecua o no al que se asimila, es más la sexualidad como deseo, no es motivo esencial o básico para su adopción, ya que solo representa uno de los aspectos que completan su ser.

En consecuencia, se presenta la siguiente relación:

SEXO ◆ **INTERÉS SEXUAL** ◆ **ORIENTACIÓN SEXUAL**

GENERO ◆ **AUTOIDENTIFICACIÓN** ◆ **IDENTIDAD DE GÉNERO**

2.8.3 La Orientación sexual y la identidad de género

2.8.3.1 La Orientación sexual. Es aquella manifestación que guarda una persona en sus sentimientos, atracción, deseo, sobre otra de su mismo sexo biológico, es un interés sexual. No necesariamente implica que deba adoptar un comportamiento del sexo opuesto, ya que no se opone a su naturaleza, sino muestra interés de carácter sexual afectivo a persona de su mismo sexo como también a ambos. En el caso del varón, la homosexualidad, caracteriza dicha condición, siendo que por uso del habla inglesa se asimila a dicha orientación al gay, pero en el sentido de no mantener oculta su sexualidad sino de hacerla conocida, exteriorizarla públicamente, que son conceptos que en la actualidad se usan para diferenciarse. En el caso de las mujeres, estamos ante lesbianas, y cuando el gusto es por ambos sexos u otras manifestaciones, se denominan bisexuales o pansexuales, en donde también aparecen nuevas interacciones con mujer y homosexual, hombre y lesbiana, o con homosexuales además de los señalados. A dicho tipo se suman los que no tienen predilección por ninguno de los dos sexos, es decir carente de deseo por ambos, son los que se conocen como asexuales.

Definiendo cada uno de ellos tenemos:

Homosexual. -De acuerdo con el significado que le otorga la Real Academia de la Lengua Española, está referido al:

“1.- Dicho de una persona: Inclined sexualmente hacia individuos de su mismo sexo.

U. t. c. s.

2. adj. Dicho de una relación erótica: Que se produce entre individuos del mismo sexo.”

En consecuencia, tenemos que dicho concepto engloba en términos generales a toda persona que puede sentir atracción sexual, emocional o sentimental por persona de su mismo

sexo. Para el caso del varón que gusta de los de su mismo sexo, el término se extiende en los países de habla castellana.

La homosexualidad era considerada como una enfermedad a inicios del siglo XX, sin embargo, la Asociación Americana de Psiquiatría hacia el año 1973 suprimió dicho término de la clasificación de perturbaciones mentales. Años después en 1980 solo se mantuvo el diagnóstico de la homosexualidad en aquellos en los que causaba una seria perturbación personal (al que se le conoce como homosexualidad egodistónica) que inclusive puede llevar al suicidio, y que está referido a la disconformidad con serlo, a diferencia de la homosexualidad sintónica, que es aquello que se manifiesta en la persona y lo acepta. Hacia 1987 se limitó más aún su trato como enfermedad mental, y por el año 1994, se dejó de considerar como perturbación de la personalidad. En el caso de la Organización Mundial de la Salud, el 17 de mayo de 1990, la eliminó de la lista de enfermedades mentales.

El homosexual, puede también adoptar una identidad de género, según su orientación sexual, es decir que, sintiendo atracción por su propio sexo, también adopte comportamientos sociales del otro sexo, y exteriorizarlos sintiéndose realizado y ello puede ser solo en usos de vestimenta o maquillaje, o llegar a un cambio en su cuerpo sea hormonal, o quirúrgico.

Gay o Gais: Es un término anglosajón, por el cual se designa al varón que tiene atracción sexual o afectivo por los de su mismo sexo. También tiene una significancia para referir a aquel que hace público dicha condición. Se aplica también indistintamente a las mujeres.

Lesbiana. - Es la mujer homosexual, que se siente atraída por los de su mismo sexo.

Bisexual. - Esta referido a quien tiene atracción emocional, afectiva o sexual por hombre y mujer.

Pan sexual. - Es aquella persona que se siente atraída hacia personas de otro sexo o género.

Asexual. - No tiene atracción o apetito sexual sobre hombre o mujer, lo cual sin embargo no le impide que pueda conseguir su propia autosatisfacción, por lo que carece de interés en las personas para mantener un contacto físico.

En la Identidad de Género, la persona asume pertenecer al sexo biológico contrario, adoptando conductas, comportamientos, así como el estilo de vida, y trato como tal, buscando el reconocimiento del grupo humano o sociedad, en esta calidad, ya que no está conforme con su sexo asignado. Esta identificación con el otro género, no es biológico, sino ocurre en el plano subjetivo, es decir se produce dentro de un proceso mental, ligado a fuertes nexos emocionales, en los que encuentra conformidad en ser como el otro sexo, sin que exista necesariamente atracción sexual o sentimental (que no se puede descartar) necesariamente.

En la identidad de género encontramos principalmente los siguientes tipos:

Trans o transgénero: Son personas que no están conformes con el sexo que nacieron, se sienten en el cuerpo de una persona con la que no se identifican. Tiene dos variedades:

1) Transgénero masculino o trans masculino o trans hombre: Es aquel que adopta un comportamiento masculino, siendo que biológicamente nació mujer.

2) Transgénero femenino o trans femenino o trans mujer: Es aquel que adopta un comportamiento femenino, siendo que biológicamente nació varón.

Transexual: Es el nivel de decisión más extremo del transgénero, porque el individuo además de lo expuesto, requiere inexorablemente que su cuerpo varíe, se transforme, hacia el tipo de cuerpo que caracteriza el sexo opuesto, lo cual puede ser logrado hormonal o quirúrgicamente. Este último es una decisión que requiere incluso de una confirmación de una evaluación psicológica, ya que las cirugías son irreversibles.

La transexualidad que estaba considerado como un trastorno de identidad sexual y transexualidad, denominado disforia de género, en el que acontecía la discrepancia entre el sexo de nacimiento y la percepción que tiene según la identidad sexual que adopta, creándole angustia, ansiedad, y presentar una marcada preferencia por ser del otro sexo, ha dejado de ser considerado como un trastorno mental en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud, variándose en la DCI-11, a una nueva conceptualización denominada: incongruencia de género, una condición provocada por la afectación de la salud de la persona.

Las personas denominadas Trans - _masculino utilizan estrógenos (hormonas femeninas) que conducen a tener una voz menos grave, la piel se suaviza, los músculos disminuyen, hay un crecimiento mamario, y una atrofia de los órganos sexuales, impidiendo la erección. En el caso de las mujeres, utilizan la testosterona (hormona masculina) que provoca el crecimiento de vello, el agravamiento de la voz, la distribución de grasa, se gana masa muscular, la piel se endurece, y otros cambios propios de las características del sexo varón.

En cuanto a la cirugía de reasignación de sexo, la persona decidida al cambio de los órganos sexuales, los que son irreversibles, y empieza por iniciarse con una terapia hormonal,

y pasado un año de comportarse plenamente de acuerdo al sexo que quiere ser, se procede a la cirugía.

En el hombre representa la extirpación de parte del pene y de los testículos, Luego se elabora una cavidad, que haga de vagina, y el pene es adecuado para actuar como clítoris y de esa manera la persona pueda obtener satisfacción sexual en el papel de mujer.

En el caso de la mujer, deben extraerse las mamas es decir hacerse una mastectomía. En cuanto al útero y los ovarios, pueden ser extirpados, sin embargo, si hormonalmente ha logrado una reducción de su funcionamiento, no es necesario. La vagina es cerrada y con huesos de otra parte del cuerpo y la propia vagina se reconstruye un pene artificial, manteniéndose el clítoris para efectos de provocar sensación placentera.

Estos cambios a nivel de genitales al constituir cambios irreversibles deben ser hechos bajo protocolos médico que deben exigir, que la persona realmente actué o se sienta conforme al género que asume, para cuyo efecto debe someterse previamente a evaluaciones psiquiátricas y psicológicas.

Travesti: Es la persona que encuentra placer en verse como la persona de otro sexo, motivada por una excitación provocada por la necesidad de usar prendas de vestir u otros artículos del otro sexo (pelucas, maquillaje etc.), es considerado como un trastorno travestista, según la OMS, calificación que también deja de considerarse un trastorno con el DCI-11, que entrara en vigencia a partir de enero del 2022, aunque fue aprobado en la Asamblea Mundial de la Salud, realizado en mayo de 2019. Es de precisar que el travesti no encuentra excitación sexual por mantener relaciones sexuales con personas de su propio sexo, o que se sientan o

identifiquen con el otro género, sino mantienen su sexualidad conforme a su sexo de nacimiento, y la necesidad de vestirse de mujer es algo que le causa satisfacción, es un estado mental. Por otro lado, tanto en la transexualidad como el travestismo, son considerados trastornos cuando la persona niega o rechaza lo que siente, es decir existe una pugna que le causa aversión contra sí mismo, lo que puede llevarlo a situaciones de grave depresión incluso el suicidio.

Intersexual: Son aquellas personas que nacen con características de ambos sexos, que impiden inicialmente determinar el sexo definitivo de la persona, dependiendo del grado de desarrollo del género más influyente. Los rasgos andróginos, es decir la combinación de los dos sexos, o de ninguno de ellos, caracterizan su falta de definición. Se presentan los siguientes casos Intersexualidad 46 XX, intersexualidad 46 XY, intersexualidad gonadal verdadera e intersexualidad compleja o indeterminada.

No debe confundirse con el hermafrodita, en todo caso podríamos estar ante un pseudo hermafroditismo, en donde se aparenta tener dos sexos, que a diferencia del hermafrodita en donde su reproducción es factible, la persona intersexual no reúne condiciones operativas para la reproducción. En el intersexual, puede aparentarse tener un sexo externo diferente al interno, por lo que no es posible determinar inicialmente a que sexo pertenece la persona. Una vez ya desarrollada sexualmente, la persona puede mantener características de ambos con prevalencia en la apariencia de uno de ellos o de los dos.

2.8.3.2 Sobre la identidad de Género y la Ideología de Género. Tanto la identidad de género como la orientación sexual, constituyen conceptos que pertenecen a una categoría jurídica protegidas contra los tratos discriminatorios. Ellos son parte de la condición sexual

diversa del ser humano, conforme lo ha señalado la Corte Interamericana de Derechos Humanos, siendo consustancial al ser humano y han sido recogidos en los ordenamientos internacionales. Es decir, el concepto de identidad de género no es un término solo de uso común, sino que ha sido incorporado en la legislación para distinguir su aplicación, por tanto, su uso, no genera discrepancia, ya que permiten delinear una distinción.

Así tenemos que, en el primer principio de Yogyakarta, referido al derecho al disfrute universal de los derechos humanos, se estableció que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen pleno disfrute a todos los derechos humanos”

En cambio, la ideología de Género, corresponde al enfoque que persigue una corriente de pensamiento de varios intelectuales del ámbito científico, político y filosófico, que esencialmente fueron planteados el siglo pasado, para comprender la relación entre el sexo y el género, distinguiéndolos uno del otro, en razón a determinar por voluntad de uno la construcción de la persona que quiere ser.

Esta ideología refiere que el género es una construcción cultural, que no es biológico como el sexo. En otras palabras, hace una disgregación, entre el género y el sexo, los cuales no están supeditados necesariamente por el otro, es decir son independientes; en ese orden de ideas, cada quien puede construirse como quiera y no hay ningún tipo de referencia sino la propia libertad del ser humano que decide que lo identifica. Esta ideología surge del llamado Mayo del 68 francés, y reúne la conjunción de defensores del naciente feminismo los alcances del profesor John Money y su teoría de la reasignación del género, así como los estudios del médico Alfred Charles Kinsey, conocido por sus informes sobre la investigación sexual,

conocido mundialmente como el “informe Kinsey”. La ideología de género tiene un impulso inicial en el cuestionamiento y defensa de la mujer al sometimiento del hombre en muchos actos de su vida, asumiéndose que fue resignada a una posición de aceptación, ante lo cual emerge el feminismo, bajo la batuta de Simone de Beauvoir, quien sostenía que “No naces mujer, te hacen mujer” que en síntesis evidencia la crítica hacia el papel de inferioridad que ocupa respecto del varón que ha sido impuesto culturalmente hacia toda mujer, asumiendo que ello es consustancial a su sexo de nacimiento, sin posibilidad de cambio. Al respecto Lopez (2009) lo resalta, señalando:

Con *El segundo sexo* pone Beauvoir en pie una teoría crítica que se inserta en una tradición iniciada en el siglo de las Luces y continuada por las sufragistas; que incluso tuvo breves destellos anticipadores en la sofística tardía y en la filosofía helenística.

Pero su configuración como construcción teórica estructurada está en el ensayo de 1949.

(...) La afirmación con que se inicia el segundo volumen de la obra: “No se nace mujer; la mujer se construye”, encierra el núcleo teórico: lo femenino no es una esencia, “el eterno femenino” es un mito masculino. La feminidad es un constructo socio-cultural: las sociedades se estructuran según sistemas de sexo/género, se dirá en los 70. Beauvoir viene a homologar la diferencia biológica a aquellas atribuciones que en el Antiguo régimen, antes de la Revolución y las Luces, se consideraban como privilegios de cuna, y que los revolucionarios de 1789 irracionalizaron, como tan felizmente ha señalado Celia Amorós. Denuncia lo mismo que Rousseau, pero refiriéndose a las mujeres, de quienes Rousseau se había olvidado por completo.

Beauvoir viene a decirnos: la feminidad es algo artificial, no natural; los factores Biológicos no determinan la forma de ser que se denomina “femenina” o “masculina”; es irracional entenderlo así. Lo mismo que hicieron los revolucionarios

de 1789, inspirándose en Rousseau, al denunciar que por nacer aristócrata nadie podía exigir privilegios sobre los demás ciudadanos.” (p. 101)

En efecto, este conjunto de ideas, que tienen una influencia del existencialismo ateo de Sartre esencialmente, tuvo como plataforma de impulso, las planteadas por la su pareja sentimental Simone de Beauvoir, quien en su libro el “segundo sexo” expone que lo biológico no es lo determinante en ser hombre o mujer o no serlo, sino lo que uno quiere ser, es decir que la imposición de que el sexo biológico condicione la vida de las personas, llevándolos inexorablemente a determinar las ventajas, o prerrogativas en contra de otros, constituye una situación que cae en el determinismo asumiéndolo como invariable, lo cual resulta falaz, ya que la persona está en la capacidad de decidir en libertad y en consecuencia es ella quien en ejercicio pleno puede y debe definir lo que quiere ser o que rol desempeñar según el género elegido, no aceptándose ninguna imposición y menos que se justifique por razones fundadas en el sexo de nacimiento. Si bien, su mensaje tiene origen en la lucha feminista, ello sin embargo sirvió para construir lo que hoy conocemos como la ideología de género, el cual es cuestionado, por tratar de imponer un nuevo orden social, cuestionando y desconociendo las actuales condiciones culturales y sociales, sosteniendo que es la elección de la persona la que determina el género que estimen conveniente, más aún si el tratamiento del género como creación cultural, debe ser desterrado en los términos como hoy son considerados, es decir busca eliminar la vigente forma de su entendimiento, al que se suma otras plataformas de lucha como el derecho de la mujer al no embarazo, el derecho al aborto, por ser el feto una extensión del cuerpo de la mujer, o considerar su postura de la libertad absoluta sobre los cuerpos, defendiendo la pedofilia, posición plasmada en la Carta abierta pública en el diario francés Le Monde, conjuntamente con otros intelectuales de la época, considerándolo como una limitación que no considera el consentimiento de la menor de edad a mantener relaciones

sexuales, lo que son cargas que han sopesado la fuerza de su ideología, por la resistencia de los cánones morales y sociales y que tiene como gran detractor a la doctrina cristiana.

2.9 Situación de los trabajadores LGBTI, frente a la discriminación laboral en la Ciudad de Lima-Metropolitana.

En nuestro país, no existe ningún censo poblacional sobre la cantidad de personas que constituyen la comunidad LGTBI, lo que alcanza a la ciudad de Lima Metropolitana, por tanto, se desconoce específicamente cuantos son gais, lesbianas, trans y demás, por lo que se hace difíciles establecer medidas adecuadas tendientes a su protección por ser una población minoritaria. En tal sentido conforme lo señala la OIT, al ser incierta la población está por tanto invisibilizadas.

Lima- Metropolitana. – conocida también como ciudad de Lima, es la capital del Perú, se ubica a orillas del Océano Pacífico, tiene una extensión de 2812 Km² y una altitud de 154 m.s.n.m., aproximadamente. Constituye una de las metrópolis más grandes y extensas del Perú. Cuenta con 8 millones 574 mil 974 habitantes, las mujeres representan el 51.5% con una estimación de 4'338,126 persona, según Censo 2017.

El rango de edad es de 0-4 años 2'134,919 habitantes; 15-29 años 2'409,385 habitantes; 30-64 años 3'691,674 habitantes; 65 años a más 658,494 habitantes.

2.9.1 Encuesta Virtual del INEI-2017 para personas LGBTI 2017

Al respecto tenemos que en la Primera encuesta virtual para personas LGBTI 2017, publicado en abril del 2018, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI- se recogió información sobre diferentes actividades que desarrolla parte de dicha comunidad a nivel nacional entre ellas la ciudad de Lima que represento más del 50% de la población participante.

El informe recogido no es de carácter probabilístico, sino exploratorio no probabilístico, es decir que la muestra extraída no crea certeza representativa, ya que no se toma sobre el total de la población sino sobre un sector que es elegido por el investigador.

Como puede apreciarse la encuesta contenía un cuestionario de preguntas puntuales que debían ser contestadas vía virtual por personas pertenecientes a dicha comunidad y que debían ingresar a una plataforma de redes que estaba abierto a través de un aplicativo. Esta información fue procesada respecto a 8630 personas jóvenes con edades comprendidas entre los 18 a 29 años.

De las personas encuestadas el 65.5%, eran de Lima, es decir más de 5,600, domiciliaban en Lima. Ciertamente la encuesta no se especifica si está referido solo a lima metropolitana o Lima provincias (en el caso del callao si esta diferenciado) pero al representar más del 50% de la población participante, aplicar los datos obtenidos en forma general al de la mayor muestra, no lo perjudica, y resulta valedero para asumir sus porcentajes.

Del total de encuestados los varones representaron el 47.8% y las mujeres el 52.2%. Ciertamente nos referimos a su sexo biológico, y no a la distinción por identidad de Género. En cuanto al empleo, los encuestados refirieron que un 61.8% trabajaba y de estos un 69.5%

declaro como empleados y un 17.5% señalo que se encontraban en condición de trabajadores independientes o por cuenta propia, así como un 3.2% se identificó como empleador, 2.6% como trabajador familiar ni remunerado, 1.5% como obrero, 0.5% como trabajador del hogar; otro 4.9% y 0.3 % no especifico. Dentro del 69.5% de los empleados señalaron que el 28% era de científicos e intelectuales (28%) en segundo lugar los técnicos y trabajadores asimilados con 23% y en tercer lugar los jefes y empleados de oficina con 16%.

En lo concerniente a la discriminación y /o violencia en el trabajo, el 11.5% de la población LGTBI ocupada, dicha publicación señala que habían sufrido actos de discriminación y/o violencia en el trabajo, así un 33% no recibió el pago que le prometieron, a un 30.8% los hicieron trabajar día y noche y un 24.9% sufrió agresiones físicas, verbales, o sexualmente. Así también un 14.4% fueron obligados a permanecer en el trabajo para que le den su pago, casi el mismo porcentaje 14.2% fueron amenazados con ser despedidos del trabajo y un 6.8% no tuvo acceso a servicio de baño.

Realización de trabajo sexual. El 6.4% de los encuestados afirmo haber realizado trabajo sexual. Este dato, no profundiza más, recogiendo hechos en el tiempo presente, sin embargo, era necesario conocer si la población participante había realizado dicha actividad, en algún momento y no lo hacía actualmente o era permanente.

Otro dato revelador, es que de todos los encuestados la mayoría de personas presentan diferencias por orientación sexual (83.8%) y solo 5% son trans (trans masculinos 3% y trans femeninos 2%) un 7.5% se identificó como personas del género no binario, es decir fuera de las identidades masculino y femenino y un 4.3% declaro ser intersexual.

Sobre la expresión de la orientación sexual y/o identidad de género. Un 56.5% de la población siente temor de expresar su orientación sexual o identidad de género, señalando como principal motivo el miedo a ser discriminado y/o agredido 72%, así como el temor a perder su familia; 44.7% a perder el trabajo, 33% a no ser aceptado por sus amigos.

Aun cuando dicho informe representa un primer acercamiento a una realidad de un sector minoritario de la sociedad, y hace conocer situaciones que de otro modo solo responderían a una mera estimación, sin embargo, no es completo, ya que no hay mayor precisión en su información, lo que incide en la necesidad de entrecruzar los datos obtenidos para presumir la existencia de una determinada situación, como se presenta a continuación:

Un dato más resaltante es que cerca de un 70% de la población LGBTI, son empleados y si lo contrastamos con el porcentaje que siente temor de expresar su orientación e identidad de género, que supera el 50%, tenemos entonces que más de la mitad de empleados, no revela su identidad sexual, por miedo, es decir que, permanecen mimetizados en la población heterosexual, ocultando su verdadera identidad u orientación, pero el miedo se funda mayormente en los actos de violencia que puedan cometer contra ellos, y una tercera parte lo oculta por temor a perder su empleo

Más allá del esfuerzo desplegado, podemos advertir en el informe estadístico que sorprendentemente 3,396 personas mayores de 30 años y bajo condiciones menos ventajosas, no han sido parte del examen estadístico y considerando las dificultades de la población en general para conseguir empleo después de los treinta años, constituye una pérdida de oportunidad para conocer la realidad de los adultos mayores o ancianos LGTBI, impidiendo, sin explicación alguna conocer la realidad de las persona inmersas en dicha problemática, que

también sufren de una situación de desventaja. Esta discriminación oficial con desaprovechamiento de los recursos e información obtenida muestra que el Estado no tiene voluntad real de conocer la realidad de la sociedad sexualmente diversa, lo que demuestra la falta de interés de un sector vulnerable de la sociedad. Véase que esta población mayor de treinta años, representa casi la tercera parte de la totalidad de los encuestados, lo que evidencia la importante que representaba conocerlos.

Cuán importante hubiera resultado conocer la realidad laboral de las personas adultas y adultas mayores LGBTI, podemos apreciarlo cuando de las noticias nos enteramos que en el país de Bolivia, las personas mayores de 40 años integrantes de la comunidad LGTBI, han planteado el problema de la falta de empleo, a razón de la discriminación, como se puede apreciar en la publicación en un medio periodístico (EFE, 2018) en el cual se denuncia las dificultades para encontrar empleo, siendo que el sesenta por ciento se dedica a labores independientes, como sastres, cocineros, y otras actividades técnicas, los que le proveen ingresos por debajo del vital y tienen la esperanza de conseguir con ayuda del Estado un comedor, con el cual financiar sus necesidades. Realidad que podría darse también en nuestro país.

Asimismo, solo se tienen datos de los encuestados que tiene la condición de empleados, desconociéndose la realidad de los trabajadores no dependientes e igualmente de los que no señalan estar empleados.

La Defensoría del Pueblo del Gobierno del Perú (2018), en el informe de adjuntía, específicamente el punto 5 de sus conclusiones, señala:

Asimismo, si bien es cierto que el INEI realizará la 2° encuesta virtual para personas LGBTI, es necesario continuar el trabajo para mejorar el fraseo de las preguntas sobre orientación sexual e identidad de género de la Encuesta Nacional de Programas Estratégicos (ENAPRES), y también, asegurar su inclusión en el próximo Censo de Población y Vivienda. (p. 42)

Ello no hace más que recomendar que se mejore la formulación de las preguntas en la próxima segunda encuesta, así como se le incluya en el próximo censo de población y vivienda, cuyos datos tendrían naturaleza probabilística.

2.5.1.2. La prostitución como trabajo alternativo de las personas LGBTI, para obtener ingresos. En la referida encuesta se refiere que el 6.4% de la población LGTBI, realizo trabajo sexual, es decir se prostituyó, actividad que involucra el intercambio sexual a cambio de dinero. Sobre el tema, no se incide en que motiva a dichas persona a tener como alternativa de obtener ingresos el realizar dicha actividad.

Una investigación empírica realizada por un equipo de investigación de la Universidad de Laval, en Quebec, Canadá, señala que para el homosexual, el trabajo sexual no solo es una actividad para obtener recursos económicos, sino también una realización personal en cuanto logra ser reconocido en su ser real, bajo la sexualidad que adopta, lo cual representa en el fondo una consolidación de sus anhelos por ser considerada mujer u hombre, según sea el caso. (Dorais, 2004, p.45) pero además señala:

Llamamos el sobresueldo a la dinámica de los hombres jóvenes que optan por el trabajo sexual principalmente porque puede, en ocasiones, permitirles “salir a flote” y

pagar sus deudas, sea de estudio, de compra de bienes, de un automóvil (la droga sólo raramente está implicada en estos casos, y cuando lo está, es de manera secundaria). El trabajo sexual les permite agregar un ingreso no declarado a la ayuda social o al seguro de desempleo que reciben, o incluso pagarse un “lujo” que los ingresos de sus empleos regulares no les permite. (...) Todos afirman haber escogido este oficio por las numerosas ventajas personales y relacionales que ofrece, principalmente la de encontrar hombres de mayor edad, lo que corresponde a menudo a una atracción ya presente en ellos. En resumen, ven su trabajo sexual, en principio y, ante todo, como una ocasión de afirmar su orientación o preferencias sexuales y desarrollarse como individuo, al menos durante un periodo de sus vidas. (...). Este escenario tiene sus bemoles: esta vida aparentemente “fácil” hace muy difícil cualquier transición hacia otra actividad, incluso puede incitar al joven a seguir en el trabajo sexual cuando ya no le interesa y cuando tiene la impresión de que ya consiguió y aprendió todo lo que había por conseguir y aprender. Así, el sentimiento inicial de libertad puede convertirse con el tiempo en decepción (“A uno se le paga por una fantasía; se vive en un mundo de fantasía finalmente...”). Sin embargo, todos afirman que este trabajo ha traído consigo, al menos durante un tiempo, muchos aspectos positivos para ellos. (p.62)

El tema cobra relevancia, ya que la prostitución, resulta una actividad económica rentable, y como se dice en la citada investigación permite la realización provisional de la persona, por lo que nos preguntamos si ello deviene de una decisión únicamente personal, o se presenta como única posibilidad, al negársele el empleo. Si la población LGBTI, tiene temor y miedo a la violencia o discriminación de la sociedad, por ser como son, y ven peligrar sus ingresos en la medida de que deben dedicar más tiempo a cambio de remuneraciones exiguas, más aún si está latente la posibilidad de que sea despedido en caso sea descubierto, conforme

recoge la encuesta realizada en nuestro país, resulta válido entonces interrogarnos si no resultaría para dicha persona, más accesible y conveniente dedicarse a la prostitución, en la medida de que resultaría alentador mostrar su sexualidad abiertamente, es decir, dejar de ocultarse y realizar el rol por orientación o identidad que asume, lo cual le proporcionaría además ingresos económicos, implicaría acaso concluir que la prostitución, permite la realización de todos sus anhelos, y con ello consolidarse como persona?

Esta interrogante, del cual pueden derivarse otras tantas, resulta preocupante, ya que podría llevarnos a asumir que cierta parte de nuestra sociedad discriminada en el empleo resultaría siendo empujada a la prostitución, lo cual sumado al perjuicio que ya sufren, representaría una grave afectación a su dignidad humana. A lo expuesto, debo señalar que existe en nuestro país un trabajo de investigación realizado por un colectivo de investigadores (Salazar et al., 2010, p. 96), cuya fase formativa de estudio según refiere se realizó entre febrero y abril de 2009, y ejecutada durante los meses de abril a julio sobre 450 participantes determino que 304 personas es decir 72.9% se dedicaban al trabajo sexual, un 17.3% a la peluquería, un 3.6% al comercio/servicios y en planilla es decir empleados un 3.8%.

En conclusión, presenta los siguientes datos sociodemográficos:

Tabla 1

Resultados de Salazar et al -2010

Variable	Cruda%	(N)	Ajustada%	IC 95%
Rango 18-63 años				
18-20	7.9	35	5.2	3.2-7.2
21-24	22.1	98	23.2	18.3-29.5
25-35	46.1	204	41.9	34.2-46.8
35 a más	23.9	106	29.8	23.7-38.1
Región nacimiento				
Lima/Callao	68.9	306	70.5	63.4-75.7

Costa	8.6	38	6.7	3.6-11.5
Sierra	6.1	27	4.5	2.8-6.8
Selva	16.4	73	18.3	13.6-23.6
Educación				
Primaria	8.3	37	12.1	7.6-16.7
Secundaria	71.7	307	70.9	63.8-76.5
Superior	20	82	16.9	12.5-23.3
Trabaja actualm.	96.8	429	95.1	9.1-98.6
Tipo de Trabajo				
Trabajo sexual	72.9	304	63.9	57.9-72.6
Peluquería	17.3	72	27.9	19-33.5
Comercio/Servicio	3.6	15	4	1.9-6.4
En planilla	3.8	16	3.2	1.7-5.3
otros	2.4	10	1	0.4-2.2

Tomado de Salazar, X., Villayzán, J., Santisteban, A. S., y Carlos F, C. (2010). Las personas trans y la epidermis del VIH/SIDA en el Perú: Aspectos sociales y epidemiológicos. Lince: Lance Gráfico SAC.

Como puede apreciarse, más allá de que la encuesta y el trabajo de investigación de campo antes señalado, puedan brindarnos datos sobre la realidad de las personas diferentes sexualmente, existen contradicciones en sus resultados, así el número de trabajadores sexuales constituye una minoría en la primera encuesta del INEI y una mayoría en el trabajo de Salazar et al., (2010), igualmente en el número de empleados, resulta mayor en la encuesta y una minoría en el segundo de ellos.

Entre una encuesta no probabilística y la encuesta realizada en función al estudio transversal utilizando a través del método de *Respondent-Driven Sampling (RDS)* -según refiere dicho informe – la última de ellas genera una muestra con menores sesgos y de una mayor capacidad de generalización, según se señala, motivo por el cual resultaría probable que las personas LGBTI al menos la más representativa, tenga como principal actividad generadora de ingresos, al trabajo sexual, lo que si preocupa, y requiere mayor estudio, considerando que

para el colectivo mayoritario, no resulta extraño que se relacionen a estas personas, precisamente con la peluquería, la moda, la cocina y la prostitución, esencialmente, restándole significancia a que puedan ejercer otras actividades, lo que ciertamente constituye un prejuicio, más aún si en otras zonas de nuestro país, tienen menos oportunidades de desarrollo.

2.10 Acciones desplegadas contra la discriminación

2.10.1 El papel del Estado frente a la discriminación laboral de los trabajadores LGBTI

El Perú es uno de los países latinoamericano y a nivel mundial, que mantiene una posición contraria al reconocimiento de derechos laborales de la comunidad sexualmente diversa que según el Informe del Centro de Investigación Interdisciplinaria en Sexualidad, Sida y Sociedad CISSS (Universidad Privada Cayetano Heredia, 2016. p. 3) se ve relegado por la mayoría países de la Región, compartiendo solo con Venezuela y Bolivia su resistencia a encarar la existencia de su población.

Respecto a la protección al derecho a la igualdad que las personas por orientación sexual o identidad de género diverso, ciertamente el Estado se resiste a incorporar en la Constitución Política, su protección expresa.

En el Informe de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2009) refiere que, de los proyectos de Ley, tendientes a reconocerles ciertos derechos que les otorgue seguridades jurídicas en su relación sentimental o de desarrollo personal, una parte importante de la población peruana ha manifestado su negativa, lo cual ha sido compartida por el Congreso de la República y en consecuencia actualmente no existe norma que regule ninguna protección a la población LGBTI.

Existía en el Congreso el proyecto de Ley 1697/2016-CR presentado el 24/07/2017, por los congresistas Arce Cáceres, Canzio Alvarez, Dammert Ego Aguirre, Glave Remy, Huilca Flores, Ochoa Pezo, Pacori Mamani, Pariona Tarqui, Quintanilla Chacón, y Zevallos Patrón, que planteaban la modificatoria del numeral 2) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, en los siguientes términos:

“Artículo 2

Toda persona tiene derecho:

(...)

1.- A la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser obligado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, orientación sexual, condición económica o de cualquier otra índole.”

Dicho proyecto fue retirado por su autor el 27 de setiembre del mismo año y archivado el 03 de octubre del 2017.

Queda aún vigente a la actualidad el proyecto de Ley 790- 2016-TR (Congreso de la República del Perú, 2016), el cual se visualiza en la página web del congreso de la República, ingresado el 15 de diciembre del 2016, que plantea la protección de las personas trans en muchas actividades de su desarrollo entre ellos la promoción del empleo, donde se dispone:

Artículo 15. No podrá discriminarse en el ingreso, durante o al final de la relación laboral por identidad de género, lo contrario equivale a una infracción muy grave en materia de relaciones laborales. Los programas de promoción del empleo y capacitación laboral juvenil, especialmente los promovidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tendrán como uno de los objetivos de la inserción laboral de la población

trans a través de la bolsa de trabajo y aplicando una cuota preferente a fin de promover su inclusión mediante la discriminación positiva en los programas. (p. 5)

Sin embargo, a la fecha no ha tenido mayor movimiento desde la conclusión de las legislaturas de los años 2016, sin que se hubiera retomado nuevamente su debate.

En cuanto a la actividad del poder Ejecutivo no existe en sus dependencias mayor tratamiento sobre regulaciones en materia del acceso al empleo o medidas concretas destinadas a proteger dicha población, así en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tampoco se han dictado protocolos de tratamiento hacia el personal de condición sexual o género diverso. Asimismo, el Poder Judicial, carece de jurisprudencia sistematizada, que permita conocer si existen casos de discriminación por género o sexo, es decir si la Corte Suprema no difunde sus fallos, menos los órganos jurisdiccionales de instancia inferior, lo cual puede ser comprobado de la simple consulta de su página web link (<https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/faces/page/inicio.xhtml>).

La diferencia sobre la participación activa de los órganos estatales, se hace manifiesto cuando apreciamos un real compromiso por combatir todas las formas de discriminación como sucede con la legislación comparada como es el caso de España, país en el que se expidió la Ley 11/2014 (Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, 2014) a través del cual se garantizan los derechos de lesbianas gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales para erradicar la homofobia, bifobia, y transfobia. En dicha Ley expedida por la Comunidad Autónoma de Cataluña, se regularon reglas para propiciar la participación de dichas personas y su representación en todos los ámbitos de la vida social y

superarse los estereotipos, así se establecen cláusulas antidiscriminatorias, y principios orientadoras de la actuación de los poderes públicos, se estableció un órgano participativo y consultivo, el Consejo Nacional de Lesbianas Gays, Bisexuales, Transgéneros e Intersexuales, asimismo dispuso que el gobierno mediante un órgano coordine la ejecución de políticas LGBTI en los diferentes departamentos de la Generalidad. Y en el mercado de trabajo, en el que se garantice de forma real y efectivo mediante la inspección de trabajo la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, o expresiones de género.

Otro caso de cómo el Estado desempeña un papel de liderazgo es en Argentina, como demuestran los avances orientados a promover los derechos de la comunidad trans en sus diversos niveles a través de iniciativas como la creación de las Mesas de diálogo LGBT. Estas iniciaron su tarea en 2012 en la provincia de Santa Fe y hoy se encuentran en funcionamiento en la provincia de Salta y en las ciudades de Córdoba, Río Cuarto, Rosario y Buenos Aires.

El Informe del Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos nos brinda datos más específicos al propio Informe Defensorial 175, sobre disposiciones regionales y locales de protección a la persona LGBTI, pretendiendo regular a través de ellas, medidas contra discriminación hacia las personas LGBTI, en sus diferentes esferas, pero lamentablemente omiten tratar medidas adecuadas en el tema laboral (Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos [Promsex], 2018):

Dirigidas al funcionamiento del Gobierno Regional

- a) Ingreso a entidades públicas: En 7 ordenanzas (Apurímac, Madre de Dios, Huancavelica, Ayacucho, Amazonas, Junín, Tacna) se menciona que la presentación del DNI solo es obligatoria para la realización de un trámite, mas no para el ingreso a

- cualquier entidad pública.
- b) Prohibición del uso de expresiones discriminatorias: En 6 ordenanzas (Ayacucho, Madre de Dios, Huancavelica, Junín, Tacna, Amazonas) se prohíbe el uso de expresiones discriminatorias por parte de los funcionarios de todas las entidades del Gobierno Regional.
- c) Capacitación a funcionarios públicos: En 3 regiones (Madre de Dios, Arequipa, Ayacucho) se reconoce la capacitación a funcionarios públicos en temas de género y no discriminación.
- d) Sistematización de normativa para la formulación de políticas públicas: En cinco ordenanzas (Ayacucho, Madre de Dios, Amazonas, Junín, Tacna) se incluye el compromiso de sistematizar la normativa existente para la elaboración de políticas públicas regionales, teniendo en cuenta el enfoque de género y de derechos.
- e) Inclusión de población LGBTI en planes regionales: En cuatro ordenanzas (Amazonas, Arequipa, Ayacucho, Huancavelica) se reconoce la necesidad de incluir a la población LGBTI y/o diversidad sexual y de género en instrumentos de planificación como el de derechos humanos y el Plan Anual de Trabajo.
- f) Prohibición de esperas injustificadas por razones de discriminación: Una ordenanza (Amazonas) prohíbe que en los establecimientos se haga esperar sin justificación a la población LGBTI para la realización de algún trámite, dirigidas a acciones sectoriales.
- g) Acciones específicas para seguridad: Una ordenanza (Arequipa) propone el establecimiento de un protocolo de intervención del Serenazgo en casos de violencia doméstica, sexual y callejera.
- h) Acciones específicas para justicia: Una ordenanza (Arequipa) pone énfasis en la formación en género de los operadores de justicia. El problema es que probablemente no tengan jurisdicción sobre esto.

- i) Ejercicio del derecho a la salud: Si bien varias ordenanzas relevan el rol de las Direcciones Regionales de Salud y el GR para la promoción del derecho a la salud, en dos (Loreto y San Martín) se reconoce el derecho de las PVVS a participar en la formulación de las políticas que la afecten y a que la población LGBTI tenga derecho a que las políticas de salud sexual y reproductiva tengan en cuenta la orientación sexual e identidad de género.
- j) Establecimiento de días cívicos relacionados a la discriminación: Una ordenanza incluye esta medida (San Martín).
- k) Puesta de cartel público de prohibición de la discriminación: Una ordenanza incluye esta medida (San Martín).” (p.85)

2.10.2 Los Sindicatos

En cuanto a los gremios sindicales, no existe mayor información pública sobre su participación en cuanto a liderar la protección de los trabajadores LGBTI. A diferencia de la nación Argentina, según se recoge en el informe Orgullo (PRIDE) (Oficina Internacional del Trabajo, 2015) se señala que la FALGBT (Federación Argentina de Lesbianas Gais Bisexuales y Transexuales) el cual se formó el 28 de junio de 2005, constituyéndose en una organización federal, que trabaja para lograr los mismos derechos con los mismos nombres de sus miembros, trabajando con otras organizaciones de dicho país) suscribió el ocho de noviembre del 2013, el primer convenio de cooperación con la Confederación General de Trabajo de la República de Argentina, estableciéndose líneas de acción para la construcción de espacios laborales inclusivos de la diversidad sexual, de tal forma que el compromiso social con las organizaciones sindicales trabajan en función al respeto de los derechos humanos la inclusión social y la erradicación de la discriminación. Asimismo, incluyen en todas las acciones

sindicales (tanto paritarias como negociaciones colectivas) el tratamiento de la diversidad sexual en el ámbito laboral.

En nuestro país carecemos de dicho avance a nivel de entidades representativas de los trabajadores.

2.10.3 Los Friendlylife o Red de servicios amigables.

En el Perú desde el año 2017, según un reporte de noticias (Diario El Comercio, 2018) cinco empresas formaron el *Pride Connection* Perú, una organización voluntaria de empresas privadas con motivo de fijar y establecer códigos de conducta destinados a atender a trabajadores LGTB, mediante políticas de empleo LGTB, códigos de conducta a favor de la diversidad, beneficios en cobertura de salud, seguros de vida o jubilación equivalentes a los de las familias heterosexuales, y compromiso público con la diversidad de género. Es de precisar que el investigador ha reiterado insistentemente comunicarse a través de su página web <http://prideconnectionperu.com/> sin que logre una respuesta de dicha entidad, por lo que no puede ser comprobada dicha información.

A la fecha señalan que INDECOPI, es la primera entidad pública que se suma a dicha red, siendo ahora 19, al cierre de la presente investigación (última semana de Julio 2019). Veamos cuales son los compromisos asumidos, con las cinco empresas cuya relación esta publicado en la página web del diario El Comercio, en el cual identifica las siguientes:

IBM

“*SelfIdentifier*” para que el trabajador **LGBTB** se identifique de forma confidencial.

Beneficios extendidos a parejas del mismo sexo, como el seguro o póliza de salud.

-Canal de aprendizaje LGBTI para acceder a material educativo en temas de diversidad.

-Distintivo para aliados LGBTI a trabajadores que expresen valores de inclusión.

-Programa “*Role ModelsOut*” para identificar líderes LGBTI+ para más oportunidades.

-En 2017 IBM presentó un nuevo símbolo con los colores del arcoíris.

Scotiabank

Se comunicó en junio internamente la filosofía “la inclusión nos hace más fuertes”.

Se eliminó la elección de género en los formularios de solicitud de empleo.

Desde hace 11 años existe un Comité de Inclusión para fortalecer prácticas inclusivas.

Se realizó un censo de diversidad para conocer las necesidades de la comunidad LGBTI.

Sodexo

Respaldar a la comunidad LGBTI a nivel mundial, garantizando su visibilidad.

Miembros fundadores y promotores de la red ***Pride Connection Perú***.

Primer lugar en el Ranking Par de Equidad de Género, de la empresa social

Aequales.

Conversatorios mensuales sobre la importancia de la diversidad y la inclusión.

Procesos de selección y reclutamiento que no discriminan por identidad de género.

Tolerancia cero frente a cualquier acto de violencia por discriminación.

Canal de denuncias para que cualquier miembro del colectivo LGTBI.

Accenture

- Programa de Aliados: colaboradores internos que apoyan el colectivo LGTB+
- Participación en la Marcha del Orgullo para manifestar su compromiso con la igualdad.
- Charla a trabajadores sobre familias diversas para ampliar en concepto de familia.
- SELF ID: se brinda la posibilidad de elegir libremente el nombre o correo en el sistema.
- Registro libre de miembros de la comunidad **LGBTB+** dentro de la empresa.
- Cobertura de salud para parejas de la comunidad sin costo algo.
- Tolerancia cero a incidentes de discriminación por género o identidad sexual.

ReckittBenckiser (RB).

- Implementación y publicación de una política de Diversidad e Inclusión.
- Monitoreo de indicadores que aseguren la equidad en procesos de Recursos Humanos.
- Desarrollo de talleres con aliados especializados para romper sesgos inconscientes.
- Uso de lenguaje inclusivo en toda nuestra comunicación interna. (s.f)

Sin embargo, la falta de respuesta, tampoco puede significar que ello no sea un hecho comprobable, en la medida de que constituiría los esfuerzos del sector privado para mitigar la discriminación, pese a que no existe norma legal que lo obligue, por lo cual debe resaltarse.

Por otro lado, dicha organización de empresas privadas da a conocer la expedición de “Las normas de conducta para las empresas para hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales” expedidos por el Alto Comisionado de la Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Naciones Unidas Oficina del Alto Comisionado, 2017). Estableciéndose lo siguiente:

En todo momento

1º Respetar Los Derechos Humanos. Es responsabilidad de todas las empresas respetar los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas LGBTI, en sus operaciones y relaciones comerciales. Las empresas han de formular políticas, ejercer la diligencia debida y, en los casos en que sus decisiones o actividades hayan repercutido negativamente en el disfrute de los derechos humanos, remediar dichas repercusiones. También deben establecer mecanismos para vigilar que cumplan las normas de derechos humanos y para informar al respecto. En situaciones en que se haya documentado un gran número de violaciones de los derechos humanos de las personas LGBTI, incluidos los países que dispongan de leyes y prácticas discriminatorias, las empresas deberán ejercer una mayor diligencia debida para asegurarse de que respetan los derechos de las personas LGBTI.

En el lugar de trabajo

2º Eliminar la Discriminación. Los empleados y otras personas con que traten las empresas tienen derecho a no ser discriminados. Las empresas deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.

3º Prestar Apoyo. Las personas LGBTI son empleados, gerentes, propietarios de empresas, clientes y miembros de la comunidad, entre otras cosas, y sin embargo muchas de ellas se enfrentan a enormes obstáculos para ser aceptadas e incluidas en el lugar de trabajo. Las empresas han de crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma. Esta norma requiere que las empresas vayan más allá de la igualdad de

prestaciones y adopten medidas para garantizar la inclusión, lo que supone atender las necesidades específicas de las personas LGBTI en el lugar de trabajo.

En el mercado Comercial o financiero:

4º Prevenir otras Violaciones de los Derechos Humanos. Las empresas deben asegurarse de que no discriminan a los proveedores y distribuidores LGBTI ni a los clientes LGBTI a la hora de que estos accedan a sus productos y servicios. Además, en sus relaciones comerciales deben asegurarse de que sus socios no discriminen. Si algún socio discrimina a las personas LGBTI, las empresas deben utilizar su posición para tratar de evitar tal acto de discriminación. Ello implica no solo ya evitar la discriminación, sino hacer frente a problemas de violencia, acoso, intimidación, malos tratos, incitación a la violencia y otros abusos contra las personas LGBTI en que las empresas puedan estar implicadas por medio de sus productos, servicios o relaciones comerciales. Las empresas deben asegurarse asimismo de que los clientes LGBTI pueden acceder a sus productos y servicios.

En la comunidad

5º Actuar en la Esfera Pública. Se alienta a las empresas a utilizar su posición para contribuir a poner fin a los abusos contra los derechos humanos en los países en que realizan sus actividades. Al hacerlo, deberán colaborar estrechamente con las comunidades y las organizaciones locales para definir qué enfoques constructivos pueden adoptar las empresas en contextos en que los marcos jurídicos y las prácticas vigentes violen los derechos humanos de las personas LGBTI. Esas medidas pueden consistir en la promoción pública, la acción colectiva, el diálogo social, la provisión de apoyo económico y en especie a las organizaciones que promuevan los derechos del colectivo LGBTI y la oposición a la validez o la implementación de medidas gubernamentales abusivas. Las empresas tendrán que ejercer una mayor diligencia

debida para asegurarse de que respetan los derechos de las personas LGBTI en situaciones en que se haya documentado un gran número de violaciones de los derechos humanos, incluidos los países que dispongan de leyes y prácticas discriminatorias. (pp. 3-6)

Respecto al punto 2, sobre su tratamiento en el aspecto laboral se indica que, en cuanto al empleo, para la contratación de la persona debe darse un tratamiento igual en el pago de remuneraciones capacitaciones y otros beneficios que le corresponda a otro trabajador que no sea LGBTI, además no deben exhibir anuncios de vacantes. Asimismo, estima necesaria que se adopten medidas tendientes a evitar los actos de discriminación, acoso y violencia contra el personal LGBTI, para cuyo efecto debería crearse conciencia entre los empleados y el personal directivo sobre el problema de derechos humanos que afrontan las personas LGBTI. Así también, las empresas deben conceder las mismas prestaciones a todos los compañeros sentimentales cónyuges e hijos u otras personas a cargo de sus empleados, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género finalmente debe respetarse la intimidad y defender el derecho a la intimidad de todas las personas, manteniendo confidencialidad y seguridad ante de su orientación sexual identidad o expresión de género.

La ONU a través del Alto Comisionado, independientemente de que exija a los Estados realizar cambios en su legislación interna para proteger los derechos de las personas LGBTI, también dicta pautas para que el sector privado, a través de sus empresas, adopten medidas tendientes a mejorar la situación actual de sus trabajadores en general y particularmente los LGBTI.

2.10.4 Organizaciones de Apoyo

En nuestro país las organizaciones pro defensa a de los derechos de las personas LGBTI, son realizadas por organizaciones no gubernamentales (ONG), como son principalmente por el Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos (Promsex); el Instituto de Estudios en Sexualidad, Salud, y Derechos Humanos (IESSDEH), a ellos se suman otras organizaciones que colaboran eventualmente en la defensa de los derechos de dichas minorías. También apoyan la Coordinadora de Derechos Humanos. Como es conocido estos grupos organizados, vienen logrando sensibilizar a la población mediante sus reclamos y propuestas de mejoras, constituyendo una voz más, que buscan ser escuchados, dado su trabajo de comunicación a través de las redes, más aún si ciertas personalidades públicas también las apoyan. Estos colectivos sociales, crean espacios de discusión con la finalidad de hacerse conocido la problemática que atraviesa las personas con diversidad sexual.

En nuestro país, el Informe de Promsex (2018) bajo la denominación de “Derecho a la igualdad las personas LGBTI en el Perú perspectivas jurídicas y políticas”, realizo un estudio sobre la discriminación estructural desde un enfoque jurídico así como el cumplimiento del Estado de garantizar el derecho a la igualdad de las personas LGBTI, pero no ahonda en lo laboral, en tal sentido, no se ha denotado una insistencia en mejorar la realidad existente, por lo que aún falta conocer cuáles son sus propuestas.

En cuanto a los propios trabajadores LGBTI, no tenemos información de cuantos participan en ellos, ni la condición sexual que concretamente tienen, asimismo no han conformado sindicatos, asociaciones, u otro tipo de defensa colectiva, para la defensa de sus derechos.

2.11 Marco Jurídico

Proponemos revisar la existencia de protección jurídica contra la discriminación laboral contra las personas LGBTI, a nivel internacional y nacional

2.11.1 A nivel Internacional

2.11.1.1 Los principios de Yogyakarta. Entre el 06 al 09 de Noviembre del año 2006, un grupo de expertos, conformados por juristas, jueces y catedráticos a pedido de las Naciones Unidas se reunieron en Singapur, con la finalidad de tratar esencialmente la problemática que padecen las personas LGBTI, de forma tal que fuera un instrumento jurídico que permitiera a los países regular la protección legal de dicha comunidad, en dicho evento académico que se llevó a cabo en la Universidad de GadjahMada, se debatieron los estándares internacionales mínimos, que los Estados deben cumplir en materia de derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, frente un pasado histórico de violación a los derechos humanos de dichas personas. Por tanto, constituyen una fuente muy importante para efectuar una interpretación válida y necesaria para los diversos estamentos estatales cuando tengan que adoptar cualquier decisión o medida que involucre los derechos de la población denominada comúnmente LGBTI. Por otro, lado dichos Principios vienen siendo utilizados por los órganos de tratados al momento de perfeccionar definiciones, criterios y postulados en el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Según el Informe Defensorial, 175, estas decisiones “tienen implicancias para el Estado peruano en el cumplimiento de su obligación internacional de garantizar de modo efectivo el derecho a la igualdad y no discriminación de todas las personas”. El resultado final de dicha reunión fue plasmado en 29 principios, (Yogyakarta, s.f.).

En estos principios, que guardan los estándares de protección de otros instrumentos jurídicos protectores de la persona humana, fueron diseñadora a fin de impedir los asesinatos

extralegales, ataques y violaciones sexuales, invasión a su intimidad, tortura, maltrato, pero también en lo concerniente a nuestra investigación, la negación de las oportunidades de empleo.

Siendo que en su principio 12, establece:

Los Estados: Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración; Eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias. (p. 20)

El segundo principio resulta también trascendental, en razón a la protección del derecho a la igualdad y la no discriminación, que señala en dicho documento citado:

Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Todas las personas tienen derecho a ser iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección por parte de la ley, sin ninguna de las discriminaciones mencionadas, ya sea que el disfrute de otro derecho humano también esté afectado o no. La ley prohibirá toda discriminación de esta clase y garantizará a todas las personas protección igual y

efectiva contra cualquier forma de discriminación de esta clase. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica. (p. 10)

Pero ello, no solo contempla su importante mención, sino impone a los Estados, adoptar medidas conducentes a llevar adelante una protección eficaz, así el referido acuerdo de Yogyakarta, anteriormente citado, nos señala:

Los Estados:

A) Si aún no lo hubiesen hecho, consagrarán en sus constituciones nacionales o en cualquier otra legislación relevante, los principios de la igualdad y de la no discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, inclusive por medio de enmienda e interpretación, y garantizarán la efectiva realización de estos principios;

B) Derogarán todas las disposiciones penales y de otra índole jurídica que prohíban, o de hecho, sean empleadas para prohibir, la actividad sexual que llevan a cabo de forma consensuada personas del mismo sexo que sean mayores de la edad a partir de la cual se considera válido el consentimiento, y garantizarán que se aplique la misma

edad de consentimiento para la actividad sexual entre personas del mismo sexo y de sexos diferentes;

C) Adoptarán todas las medidas legislativas y de otra índole que resulten apropiadas para prohibir y eliminar la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en las esferas pública y privada;

D) Adoptarán todas las medidas apropiadas a fin de garantizar el desarrollo adecuado de las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, según sean necesarias para garantizarles a estos grupos o personas el goce o ejercicio de los derechos humanos en igualdad de condiciones. Dichas medidas no serán consideradas discriminatorias;

E) En todas sus respuestas a la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, tendrán en cuenta la manera en que esa discriminación puede combinarse con otras formas de discriminación;

F) Adoptarán todas las medidas apropiadas, incluyendo programas de educación y capacitación, para alcanzar la eliminación de actitudes y prácticas prejuiciosas o discriminatorias basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género. (p. 11)

Sin embargo, dichos principios no constituyen un tratado, por lo que no tiene la fuerza vinculante en el derecho internacional, es decir que los países no pueden ser obligados a su cumplimiento, encontrando resistencia sobre sus regulaciones.

Podemos apreciar que los principios de Yogyakarta, aun cuando las Constituciones Políticas de muchos países, reconozcan en sus derechos fundamentales, la protección contra la discriminación por sexo o género, se ha determinado que ello sigue siendo insuficiente para

proteger a la comunidad LGTBI, de allí a que exija a los Estados a que adecuen sus cartas políticas, incorporando o reforzando el derecho a la igualdad y la no discriminación en específico hacia las personas con orientación sexual o identidad de género diverso. Pero no solo ello, sino también que la legislación regule protectoramente las vinculaciones en el empleo público o privado, y se inicie un programa de capacitación desde la escuela. Ello en nuestro país aún no se ha materializado.

2.11.1.2. La Declaración Americana de Derechos Humanos y la Protección de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Los derechos humanos que consagran los principios de igualdad y no discriminación son regulados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículos 1° y 2°) y los Tratados Internacionales ratificados por el Perú como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 2.1) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 2.2), - que en conjunto conforman la denominada Carta Internacional de los Derechos Humanos.

La obligación de los Estados de asegurar el libre y pleno ejercicio de los derechos reconocidos por dicho tratado «sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social». Es reconocido por el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, así la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) lo establece en su artículo 1°. Dicha norma también establece que «Todas las personas son iguales ante la ley». Igual redacción se aprecia en el artículo 3° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La orientación sexual y la identidad de género constituyen para la CIDH “otra condición social” del ser humano, según lo señala el artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual debe ser complementado con el artículo 1.1 de la Convención América de Derechos Humanos conforme lo señala la Corte Interamericana de Derechos Humanos (1969), el cual señala:

Respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (p.2)

La norma en mención hace prevalecer esencialmente el derecho a la igualdad y la no discriminación, dos principios que constituyen el pilar de la genuina protección de la dignidad humana, es decir combate todo aquello que amenaza o afecta los derechos humanos, por la diversidad que precisamente representa el ser humano en su complejidad y en todas sus manifestaciones tanto físicas, ideológicas y/o creencias que los define. Puede apreciarse que no se acepta la discriminación en ninguna de sus modalidades, ya que conforme se advierte de nuestra propia definición inicial, la discriminación constituye una manifestación de la voluntad contrario a todos los derechos reconocidos al hombre, constituyendo una seria afectación que destruye y desequilibra el orden, la paz y la convivencia humana.

En la opinión consultiva efectuada por los Estados Unidos Mexicanos, expedida en el año 2003, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003), sobre la condición jurídica y derecho de los migrantes indocumentados, la Corte Interamericana señaló con claridad, la

importancia de conjugar la no discriminación y la igualdad: veamos la información que aparece en la WEB:

83. La no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley a favor de todas las personas, son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los derechos humanos. El elemento de la igualdad es difícil de desligar de la no discriminación. Incluso, los instrumentos ya citados, al hablar de igualdad ante la ley, señalan que este principio debe garantizarse sin discriminación alguna. Este Tribunal ha indicado que “[e]n función del reconocimiento de la igualdad ante la ley se prohíbe todo tratamiento discriminatorio. (p.103)

98. El concepto de *jus cogens* ha estado en sus orígenes ligado particularmente al derecho de los tratados. Tal como está formulado el *jus cogens* en el artículo 53 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, “[e]s nulo todo tratado que, en el momento de su celebración, esté en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general”. Por su parte, el artículo 64 de la misma Convención se refiere al *jus cogens* superviniente, al señalar que “[s]i surge una nueva norma imperativa de derecho internacional general, todo tratado existente que esté en oposición con esa norma se convertirá en nulo y terminará”. El *jus cogens* ha sido desarrollado por la doctrina y la jurisprudencia internacionales (p.108)

En consecuencia, la CIDH, protege la identidad de género en la medida que está comprendida en la Convención Americana, y si bien no lo señala expresamente, sin embargo, a través de sus opiniones consultivas y su jurisprudencia, ha quedado evidenciado su protección

plena. En la opinión consultiva efectuada por Costa Rica (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017), notificada ha dicho gobierno en el año 2018, se recalcó:

En su decisión, la Corte reiteró su jurisprudencia constante en el sentido que la Orientación sexual, y la identidad de género son categorías protegidas por la Convención Americana. Por ello, está proscrita cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en estas características de la persona. Reiteró, de igual forma, que la falta de un consenso al interior de algunos países sobre el respeto pleno por los derechos de ciertos grupos o personas que se distinguen por su orientación sexual, su identidad de género o su expresión de género, reales o percibidas, no puede ser considerado como un argumento válido para negarles o restringirles sus derechos humanos o para perpetuar y reproducir la discriminación histórica y estructural que estos grupos o personas han sufrido (p. 1)

La Corte definió a la identidad de género como “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento”. El derecho a la identidad de género y sexual se encuentra ligado al concepto de libertad y la posibilidad de todo ser humano de auto-determinarse y escoger libremente las opciones y circunstancias que le dan sentido a su existencia, conforme sus propias opciones y convicciones. El referido Tribunal Internacional afirmó que “el reconocimiento de la identidad de género por el Estado resulta de vital importancia para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas trans”. Ello por supuesto incluye, entre otros derechos, la protección contra todas las formas de violencia, la tortura y malos tratos, así como la garantía del derecho a la salud, a la educación, al empleo, la vivienda, acceso a la seguridad social, así como el derecho a la libertad de expresión, y de asociación.

Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2012), en el caso *Atala Riffo y niñas vs Chile*, resolvió que:

La orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías protegidas por la Convención. Por ello está proscrita por la Convención cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual de la persona.

En consecuencia, ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su orientación sexual. (p. 91)

2.11.1.3. Instrumentos Jurídicos no Normativos. Están referidos a los informes de trabajo realizado por encargo de la OIT, a través del cual realiza un acercamiento a la realidad de otros 2 países americanos.

A) OIT Informe Promoción de los Derechos, la Diversidad y la Igualdad en el mundo del trabajo” (PRIDE). Dentro de las investigaciones generales contamos con informes oficiales emitidos por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) realizados entre los años 2012 a 2015 destinados a realizar estudios acerca de la discriminación que sufren los trabajadores no heterosexuales, para ello se puso en marcha el proyecto Identidad de género y orientación sexual, bajo la denominación de “Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo” (PRIDE). Sus estudios son fundamentalmente cualitativos y pretenden dar a conocer los factores jurídicos o de política más importantes que promueven u obstaculizan su inclusión en el empleo, así como su ocupación. Los países donde se recogieron datos y realizaron los respectivos informes fueron inicialmente en Argentina, Hungría, Tailandia y Costa Rica, debiendo proseguir en Francia, India, Indonesia, Montenegro, y Sudáfrica.

B) Conclusiones en Costa Rica Documento de trabajo número 1/2016 (Oficina Internacional del Trabajo, 2016). El referido informe, fue documentado con una encuesta llevada a cabo en el que se determina que tanto en el sector público como privado, las personas con diversidad sexual, son objeto de bromas por su naturaleza sexual, sean directamente o a través de comentarios a sus espaldas, siendo agredidos físicamente en los centros de trabajo (ver punto 6.11) es decir son trabajadores que sufren muchas humillaciones, esencialmente los trans femeninos, los cuales tienden a ser excluidos o expulsados del mercado formal laboral, siendo que ellos se ven empujados al trabajo sexual, veamos a continuación, como lo exponen:

Las personas LGBTI consultadas para este estudio, por su parte, dan cuenta de experiencias y percepciones muy diversas. Así, las personas trans (tanto hombres como mujeres) afirman que sufren una discriminación constante, muy agresiva y muy explícita, que tiende a excluir o expulsarlas del mercado laboral formal y del sistema educativo. Concretamente, la cadena de exclusión que viven las mujeres trans las empuja hacia el trabajo sexual. Así se señala en el Documento de trabajo número 1/2016:

(...) Esta falta de oportunidades laborales en muchas ocasiones empuja a las mujeres trans al trabajo sexual o en el área de belleza, si logran cumplir los requisitos de escolaridad mínima para incorporarse en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y formarse en esa área. Es una cuestión que por embudo la sociedad orilla a las mujeres trans hacia el trabajo sexual. Cuando ya no te queda ninguna otra cosa y lo único que te pertenece es tu cuerpo (...), yo lo llamo la cadena de marginalización; que empieza en la familia, la familia no está preparada para tener a personas trans, nadie prepara a un papá o una mamá para eso. Al no tener apoyo familiar, generalmente incluso son

violentadas en todas las formas: física, sexual dentro del mismo seno familiar. En muchas ocasiones tienen que migrar forzosamente (...) al no tener apoyo familiar, al no tener estudios académicos, lo único que te queda (...) es el trabajo sexual. Representante de organización de personas LGBTI (p. 42)"

Para el acceso al empleo señala dicho informe que las personas son escudriñadas, desde la presentación de su currículum vitae por cruzar información, efectuar entrevistas y preguntar por sus preferencias, incluso a revisar el Facebook u otras redes sociales extendidas, solicitando referencias de amistades o amigos para agotar que tengan información sobre su condición sexual. Algunas de las conclusiones a las que arriban en dicho informe, son las siguientes:

Se constata la interseccionalidad entre la discriminación de género y la discriminación por orientación sexual. Muchas mujeres lesbianas entrevistadas sienten que en el ámbito laboral son doblemente discriminadas: primero, como mujeres; y, además, por lesbianas. La vigencia de esta interseccionalidad también se evidencia en aspectos como la menor visibilidad en los espacios organizados de personas LGBTI de quienes han nacido y han sido socializadas primariamente como mujeres.

En la cultura laboral costarricense la buena apariencia física es un valor de mucho peso y se exige adecuarse a ciertos cánones establecidos, (...) El rechazo contra las personas que no se atienen a estos cánones es fuerte. En el ámbito laboral, esta sanción social se convierte en un filtro de selección no declarado y disfrazado tras los códigos de vestimenta, ya que, por ejemplo, una mujer trans no es aceptada por su apariencia, aunque cumpla con el código de vestimenta establecido para las mujeres

Otro factor clave, (...) En los espacios laborales existe poca tolerancia a que las personas LGBTI puedan serlo abiertamente. Frecuentemente se manifiesta que en realidad no importa si lo son mientras no lo digan o no se sepa. Esto y la certeza de que declararse abiertamente gay, lesbiana, bisexual, trans o intersex implica altos riesgos de discriminación y estigmatización conlleva que muchas personas LGBTI opten por mantener oculta su orientación sexual o identidad de género en el lugar de trabajo.

Se coloca a las personas LGBTI en una disyuntiva perversa en la que deben elegir entre el derecho al trabajo y el derecho a la identidad propia. (...). Aquí radica uno de los mitos más fuertemente arraigados sobre discriminación laboral contra las personas LGBTI: que pueden elegir no ser discriminadas si fingen adaptarse a las expectativas de la heteronormatividad.

(...) Buena parte de las expresiones de la discriminación que viven las personas LGBTI en el ámbito laboral son naturalizadas por superiores, por compañeras y compañeros de trabajo e incluso en ocasiones por quienes las sufren. Las personas LGBTI que son objeto de burlas y chistes frecuentemente restan importancia a estos hechos, y mediante esta estrategia tratan de sentirse parte del grupo. El resto de personas ven este acoso de baja intensidad como un juego inocente y no malintencionado; a veces se espera que las personas acosadas sean parte de la broma y se les asigna la responsabilidad de tener que esforzarse adicionalmente por caer bien.

(...) Por último, es de destacar que el laboral no es necesariamente el ámbito donde las personas LGBTI sufren más frecuentemente discriminación. Por ser uno de los espacios donde más se tiende a ocultar la orientación sexual, las expresiones de la discriminación pueden ser más comunes en otros espacios públicos o recreativos. Sin embargo, la

discriminación laboral tiene repercusiones fundamentales en la vida de cualquier persona y puede llegar a privarla de su medio de vida. Además, en el ámbito laboral las denuncias prosperan menos. La carencia de procedimientos específicos para encauzar las denuncias y la falta de herramientas para identificar las situaciones de discriminación por quienes están a cargo de darle algún trámite son sin duda factores que tienen una fuerte incidencia en esta situación. (pp. 70-72)

Es de precisar que en dicho informe participaron 28 entrevistados conformados por personas expertas, personas activistas, estudiosas de la problemática y constituyentes de la OIT.

C) Conclusiones en la república argentina: Documento de trabajo número 2/2015 (Oficina Internacional del Trabajo, 2015) Éste segundo trabajo a diferencia del anterior no, recoge las expresiones de los participantes, que constituían los representantes de organizaciones invitadas y que tienen relación con la problemática que se investiga. Sin embargo, se expresa que hubo 120 referentes LGBTI, que no necesariamente tienen alguna de las condiciones sexuales o de género, sino son activistas o autoridades. Así se señala:

(...) Sin embargo, para la mayoría de los/as representantes de la población LGBTI entrevistados/as para este informe, aún queda mucho por hacer en materia de igualdad real, particularmente en el lugar de trabajo. Persisten situaciones discriminatorias hacia trabajadores/as LGB al momento de visibilizar su orientación sexual en los ámbitos laborales, y persisten barreras muy fuertes en el acceso al empleo formal y decente para la población trans. En términos de las leyes vigentes, aunque son realmente importantes, se precisa un acompañamiento de otras normas y

acciones complementarias. Las personas LGBTI entrevistadas ven como medidas deseables la creación de un nuevo régimen de licencias y la inclusión de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos de trabajo. En el caso de la población trans específicamente, la implementación de un sistema de protección social es de suma importancia. En eso se incluyen los beneficios fiscales y las políticas estatales de promoción del empleo registrado, y, también, los programas para retomar los estudios y acceder a capacitaciones en oficios indispensables para la inserción plena. (...) Desafortunadamente, “disfrazarse” de heterosexual sería para muchos/as personas LGB en Argentina la única opción para acceder a un trabajo y/o para mantenerlo.

Según los grupos focales, el hombre gay “masculino” y la lesbiana “femenina” se pueden disfrazar de heterosexuales con mayor facilidad, aunque esto es desgastante a nivel físico y emocional. A pesar de una fuerte discriminación por orientación sexual e identidad de género y/o su expresión, los varones gays parecerían pertenecer a la identidad socialmente más aceptada en el mundo del trabajo en Argentina, aunque ello dependería mucho del sector económico, de la actividad, de la ubicación geográfica y de la clase socioeconómica de las personas. Asimismo, aquellos que se alejan de las expresiones de género masculinas, fuera de determinados ámbitos, parecerían estar expuestos a mayor hostigamiento y rechazo. Según los grupos de trabajo por identidad, un factor de acoso poco comentado hasta el momento es el acoso por parte de mujeres heterosexuales a trabajadores gays. Este tipo de acoso puede interpretarse como un rechazo de la sexualidad del trabajador gay, lo que motiva a las trabajadoras a tratar de “corregir” una situación que no aceptan.

A pesar de estos abusos motivados por la orientación sexual y la identidad de género o su expresión, en líneas generales las personas LGB en Argentina tienen oportunidades de acceder a espacios de empleo formal (sobre todo si su identidad y/o expresión de género se ajusta a la norma). Además, previo a sus experiencias laborales, muchas personas LGBTI pudieron transitar por los ambientes de socialización necesarios para la construcción de sujetos sociales. (pp. 42, 47-48)

2.11.2 Marco Jurídico de alcance Nacional

2.11.2.1 La Constitución política del Estado. Nuestra Constitución Política, dedica en sus artículos 23 y 26.1, a la protección integral del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y sin discriminación, expresamente se establece en ella:

“El Estado y el Trabajo

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.

Principios que regulan la relación laboral:

Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación

(...)”

También la Constitución Política consagra el derecho fundamental a la dignidad, al establecer textualmente que “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado” (artículo 1º) el cual se complementa con el artículo 2º de la Norma Fundamental que consagra el mandato de igualdad y no discriminación, al disponer que toda persona tiene derecho “A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

Asimismo, resalta que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria por parte del Estado, precisando, que ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Del mismo modo El artículo 37º del Código Procesal Constitucional reconoce expresamente la orientación sexual como motivo de discriminación que tiene protección mediante el proceso de amparo.

Una mención aparte pero necesaria, es saber si nuestra Constitución Política, pudo prever un cambio e incluir los conceptos de orientación sexual e identidad de género Si nos trasladamos al año 2002, la oportunidad de reforma de la constitución en el año 2002, posibilito su mejoramiento en su incorporación de dichos conceptos, sin embargo, no prospero, al existir posiciones ortodoxas, atendamos a lo que nos dice Promsex (2018) en él informe, antes señalado:

"LA TRUNCA REFORMA CONSTITUCIONAL 2001 – 2002 Y EL INTENTO DE

UNA CONSTITUCIÓN MÁS IGUALITARIA: Recuperada la democracia, en el gobierno de transición del Dr. Paniagua, se crea la Comisión de Estudio de las Bases de la Reforma Constitucional⁴². Posteriormente, y luego del trabajo de la Comisión de Constitución, el ex presidente Alejandro Toledo aprobaría la Ley N° 27600, “Ley que suprime la firma de Alberto Fujimori de la Constitución Política de 1993 y establece proceso de Reforma Constitucional”, con el objeto de encargar a la Comisión de Constitución, Reglamento y Acusaciones Constitucionales hacer una revisión integral y participativa de la Constitución de 1993 y proponer al Pleno del Congreso un proyecto de reforma total de la Constitución. Esta Comisión estuvo presidida por Henry Pease, del partido Perú Posible, quien elaboró una propuesta de Anteproyecto de Ley de Reforma de Constitución Política del Perú, documento que fue un punto de partida para la discusión legislativa. Llamó la atención de esta propuesta la eliminación de la categoría sexo y la incursión de la categoría “género”. Si bien se puede pensar, imaginar, que el incluir género como causa prohibida de discriminación se estaría incluyendo también a las personas LGBTI, en estricto esto no fue así. (...) En este proceso, participó el Movimiento Homosexual de Lima, que hizo llegar a la Comisión su propuesta de incluir a la orientación sexual e identidad de género como categorías prohibidas de discriminación. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de esta organización, reflejados en su consigna “Por una Constitución que nos incluya”, la Comisión decidió no incorporar la prohibición de la discriminación por orientación sexual en la propuesta del Dictamen. (...) Finalmente, se eliminaron todas las categorías planteadas y se postergó la oportunidad de reconocer la condición de desigualdad estructural de las personas LGBTI, a través de la prohibición de toda forma de discriminación hacia sus integrantes. Finalmente, la

propuesta de reforma de la Constitución no prosperó, quedando vigente el texto constitucional de 1993.” (p. 27)

En el Congreso de la República estuvo pendiente de aprobación por la Comisión el proyecto de Ley 1697/2016-CR, presentado el 24 de Julio del 2017 denominado “Ley que promueve la igualdad ante la Ley y la no discriminación en razón a la orientación sexual, identidad de Género y que modifica el numeral 2) del artículo 2° de la Constitución Política”. Dicho proyecto pretendía la incorporación de la orientación sexual dentro de los derechos que tiene la persona en común. Lamentablemente conforme ya se ha señalado en párrafos citados anteriormente, fue retirado por su autor y archivado, quedando un único pedido el proyecto de Ley 790/2016-CR, que a la fecha no ha tenido mayor actividad.

2.11.2.2. Códigos. El Código Civil regula varias instituciones en los asuntos de la persona, de familia sucesiones que están relacionados a las relaciones de personas heterosexuales, pero no ha incluido reglas respecto al tratamiento de las personas LGBTI. El Código Penal, en materia de lucha contra la discriminación ha tipificado en su artículo 323° los actos contra otras personas incluido en los referidos a la orientación sexual e identidad de género.

Artículo 323 del Código Penal. - Discriminación e incitación a la discriminación

El que, por sí o mediante terceros, realiza actos de distinción, exclusión, restricción o preferencia que anulan o menoscaban el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas reconocido en la ley, la Constitución o en los tratados de derechos humanos de los cuales el Perú es parte, basados en motivos raciales, religiosos, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género,

idioma, identidad étnica o cultural, opinión, nivel socio económico, condición migratoria, discapacidad, condición de salud, factor genético, filiación, o cualquier otro motivo, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de tres años, o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas.

Si el agente actúa en su calidad de servidor civil, o se realiza el hecho mediante actos de violencia física o mental, a través de internet u otro medio análogo, la pena privativa de libertad será no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme a los numerales 1 y 2 del artículo 36.

En el tema laboral, también tipifica en su artículo 168 del Código Penal y sanciona las siguientes conductas delictivas pertenecientes al tipo penal: Violación de la libertad de trabajo.

- Uso de violencia o amenaza, que obliga o impide a otro a integrar un sindicato;
- Al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente;
- Al que disminuye o distorsiona la producción;
- Simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales
- El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave;

Finalmente, el mismo Código Penal reubica y reenumera los tipos penales, en cuanto al trabajo forzoso.

En lo concerniente a la protección del trabajador LGBTI, las normas laborales, si bien el artículo 29 y 30 del Decreto Supremo 003-97-TR, regulan los actos que tengan como motivo: “Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma” ellos carecen de precisión en cuanto al tratamiento de las personas LGBTI, por lo que están sujetos a interpretación judicial.

2.11.2.3. Sentencias del Tribunal Constitucional. El Tribunal Constitucional no ha tenido una postura firme o mejor elaborada sobre la protección constitucional de dicha comunidad LGBTI, frente a una posible discriminación laboral, conforme lo hace ver Álvarez (2018) quien señala en sus reflexiones finales:

(...) De la revisión de estas sentencias se puede advertir que en ninguno de los fallos el Tribunal identifica con claridad que la arbitrariedad en el trato está motivada por la segregación estructural de las orientaciones sexuales no hegemónicas y no de las orientaciones sexuales en general. Por ello, en los fundamentos jurídicos el abordaje de las orientaciones sexuales es simétrico, aun cuando los hechos del caso muestran lo contrario.

En marzo de 2009 el TC expide la sentencia del caso Marisol Elizabeth Venturo Ríos vs. Instituto Nacional Penitenciario (2009), en el marco de un proceso constitucional de hábeas corpus interpuesto contra el Director Regional y el Director General de Tratamiento del Instituto Nacional Penitenciario (INPE), con el objeto de solicitar que se le restituya el derecho al beneficio penitenciario de visita íntima a la demandante, persona privada de su libertad condenada por el delito de terrorismo, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la integridad personal y a la no

discriminación por razón de su orientación sexual no normativa (que en la demanda es denominada género.

(...) En uno de los últimos fallos en los que el TC se pronuncia armónicamente, es en la sentencia del caso C.F.A.D. vs. Policía Nacional del Perú (2009), el Tribunal – aunque en votos particulares– ordena la restitución de un alumno de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional de Puente Piedra, quien habría sido destituido por la Dirección de Instrucción y Doctrina Policial por considerar que habría cometido faltas muy graves contra la moral policial (contra el decoro) al haber mantenido relaciones homosexuales con otro alumno fuera y dentro del centro de formación.

La posición conservadora del Tribunal Constitucional, en materia de reconocer otros derechos de la comunidad LGBTI, han pasado por negar inicialmente el cambio de sexo en los registros de la RENIEC, tal como aconteció con la sentencia N° 139-2013-PA/TC DEL 18 de marzo del 2014, para luego ser variada en la sentencia 6040-2015 –PA/TC, del 16 de Octubre del 2016, pero dejando su dilucidación de cambio de sexo a la justicia ordinaria. Sobre los derechos a la adopción de menores como pareja, las uniones civiles, derechos testamentarios, no existe mayor avance, según lo expuesto por la población LGBTI. (pp. 192, 194)

2.11.2.4. De su tratamiento a nivel legislativo. Tenemos como norma que sanciona los actos discriminatorios, pero en términos generales a la Ley 26772 (1997) denominada “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” la cual, establece:

Artículo 1º.- 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.

Artículo 2º.- Se entiende por discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, los requerimientos de personal o acceso a medios de formación técnica o profesional que no se encuentren previstos en la ley que impliquen un trato diferenciado desprovisto de una justificación objetiva y razonable, basado en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, ascendencia nacional u origen social, condición económica, política, estado civil, edad o de cualquier otra índole. (p.1)

Por otro lado, la Ley 30709 (2019) Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, establece el principio de igual de la remuneración por igual trabajo para hombres y mujeres.

Como podemos apreciar del texto de ambas normas, no aparece la diferenciación por orientación sexual o identidad de Género, lo que genera discusión, en cuanto a si ello está contemplado implícitamente, ya que aun cuando se señale la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral, las diferencias basadas en el sexo, estarían dirigidos a las brechas existentes entre hombres y mujeres, en cuanto respondan a su heterosexualidad, pero en el tema de diversidad sexual, aun cuando la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha establecido la obligación de los Estados en brindar protección contra la discriminación por

razones de orientación sexual e identidad de género, sin embargo, no existen normas reglamentarias que regulen propiamente como debe darse dicha protección, por lo que frente a normas generales, así como la falta de control de la autoridad administrativa, los prejuicios cobran fuerza, al momento de ofertar empleo.

Cierto es que el artículo 31 del Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo aprobado por Decreto Supremo 019-2006-TR, prohíbe la difusión de avisos para ofertar empleo en donde se discrimine por razones del empleo, sin embargo, ello es inoperante, ya que ciertamente ningún empleador podría anunciar públicamente, que personas con orientación sexual diferente no puedan postular al empleo que se propone, ya que ello puede ser practicado al momento de su elección.

Por otro lado, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR del 27 de marzo de 1997, cuyo artículo 29° señala que es nulo el despido del trabajador –entre otros motivos– basado en «discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole».

2.11.2.5. De su tratamiento a nivel gubernamental (Poder Ejecutivo).

Encontramos que no se han diseñado medidas específicas, ni dictado directrices principales por parte del Gobierno Central, tampoco existe política de estado para regular de forma integral las medidas contra la discriminación de las personas LGBTI respecto a su actividad laboral, solo se dan de manera localizada a diferentes niveles de autoridad.

Así tenemos que, en el año 2013, la UGEL de San Martín emitió la Resolución Directoral U.G.E.L S.M. N° 2046, mediante la cual aprobó la Directiva para la implementación de acciones de prevención de la discriminación por orientación sexual e identidad de género, correspondiente al año 2014. Ese mismo año, la Dirección Regional de Educación de Ucayali hizo lo propio mediante la Directiva N° 35-2013-GRU-DREU-DGP. Derechos humanos de las personas LGBTI 59 (artículo 23°). Destaca, asimismo, la necesidad de respetar la igualdad de oportunidades sin discriminación (artículo 25°).

En cuanto a otras normas dentro de un contexto laboral, tenemos que existen a nivel de ordenanzas una mayor diversidad de normas regulatorias como la Ordenanza Regional de Loreto N° 004-2010-GRL.CR, el cual en el plano laboral aborda la protección respecto a las exigencias de presentar certificaciones sobre sida u otra enfermedad similar, así como restringir el acceso al empleo a las personas que padecen dicha enfermedad (portadores) o han sido contagiados. Otros gobiernos regionales que tienen un contenido similar son Ucayali, San Martín. En el caso de la Región Tacna (Ordenanza 016-2010-CR/GOB REG TACNA) si bien también reconoce la protección a las personas con orientación sexual e identidad de género, y aprueba una guía de aplicación de los derechos a la no discriminación, sin embargo, ni en su página web institucional, si en otra fuente, se ha podido verificar su contenido y si ello fue implementado.

2.11.2.6. Poder Judicial. La posición del Poder Judicial frente a la vulnerabilidad de personas LGBTI, tuvo un tropiezo inicial, ya que hacía el 17 de julio de 2020, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial si bien aprobó su adhesión a la actualización de las “Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de Personas en Condiciones de Vulnerabilidad”, mediante Resolución Administrativa N° 002-2020-CE-PJ del 8 de enero del 2020, sin embargo, excluyo

su compromiso frente a los numerales tres y cuatro, que estaban referidos al reconocimiento de la orientación sexual e identidad de género como causas de vulnerabilidad. De esta forma el Poder Judicial actuó contrariamente al principio de convencionalidad, en la medida de que el Estado Peruano había sido encontrado responsable de la afectación de una persona LGBTI, a la cual se le denegó el acceso a la justicia (Caso *Azul Rojas Marín y Otra vs. Perú*. Sentencia de 12 de marzo de 2020)

Contra dicha decisión se presentaron recursos de reconsideración, lo cual motivo que se expidiera la Resolución Administrativa N° 000198-2020-CE-PJ, que dejó sin efecto la precedente y con ello se adhirieron formalmente a las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de Personas en Condición de Vulnerabilidad (Actualización aprobada por la Asamblea Plenaria de la XIX Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, abril 2018, Quito - Ecuador) sin embargo, impone un sesgo contrario al principio de convencionalidad, porque su aplicación según su propio texto se efectuara siempre y cuando no contravengan la legislación nacional, los Acuerdos Plenarios de la Corte Suprema de Justicia de la República; y la jurisprudencia vinculante, es decir que el acuerdo internacional sobre un tema de derechos humanos o fundamentales, están por debajo de la Ley, de manera que su protección está condicionado a la voluntad de la Ley, que precisamente su falta de precisión hace imposible su protección debida.

En el plano jurisdiccional, no ha existido una posición definida y favorable a los requerimientos de seguridad jurídica que persiguen las personas LGBTI, sin embargo, en las instancias ordinarias de justicia vienen tramitándose pretensiones relativos al matrimonio entre personas del mismo sexo, o cambio de nombre hacia el sexo que está orientado la persona, pero

en el tema laboral no existe decisión alguna, en el que este inmerso determinar la discriminación laboral o sus efectos perniciosos.

2.11.2.7. La Defensoría del Pueblo y su Informe Defensorial N° 175. El informe denominado “Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú” constituye un primer esfuerzo para conocer la realidad de dicha minoría, efectuando recomendaciones a diferentes instituciones el Estado, como el Poder judicial, el Ministerio Público, el INEI, el Ministerio de Justicia y otros con la finalidad de garantizar el efectivo ejercicio de los derechos fundamentales de las personas inmersas en dicha problemática.

Aun cuando, en efecto, el estudio atiende concretamente la realidad de una minoría, como país entendemos que la problemática es mayor, ya que evidentemente se ven confrontados las ideas, los prejuicios y las creencias de sectores ortodoxos y democráticos.

En Agosto del 2016, se publicó la primera edición del Informe Defensorial N°175 (Defensoría del Pueblo, 2016), en el que se ocupa de atender los problemas que afectan a la población LGBTI, las afectaciones a la vida e integridad personal, violencia homofóbica en el ámbito educativo, la discriminación y afectaciones a otros derechos, los problemas en el ejercicio del derecho a la identidad, los problemas en el acceso y atención a la salud, el reconocimiento de la unión civil entre parejas del mismo sexo y la afectación de otros derechos.

En este último, se hace referencia a otros derechos vulnerados como el acceso al empleo y el acceso a la justicia, señalando:

Al lado de los derechos antes señalados, existen otros que ven vulnerados las personas

LGBTI, tales como el acceso al empleo y el acceso a la justicia. Respecto al empleo, el Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, señala que en la mayor parte de los Estados las leyes nacionales no brindan una protección adecuada contra la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género, siendo que, en ausencia de este tipo de leyes, los empleadores pueden despedir, negarse a contratar o ascender a una persona lesbiana, gay, bisexual, trans e intersex. Según algunos estudios, la marginación y exclusión que afrontan las personas LGBTI, en especial las personas trans, las condiciona a que el trabajo sexual sea la principal actividad económica, seguido de la peluquería (p. 33).

Tal como puede apreciarse, el común denominador de muchos países, en los que está incluido nuestro país, es que no contamos con una legislación integral y adecuada para la protección de los derechos laborales de los trabajadores LGBTI, e incluso no se tiene la seguridad si la actividad del trabajo sexual, representa la principal actividad económica.

Este aparente desinterés del Estado, pareciera que no le fuera únicamente atribuible, sino también a los propios trabajadores LGBTI, quienes, a pesar de sufrir actos de discriminación en el trabajo, no reclaman ante las autoridades de trabajo, por lo que estadísticamente no existe ningún dato que sirva como referente, veamos que más nos refiere dicho informe:

2.11.2.8. La inexistencia de denuncias de discriminación en el trabajo ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Considerando la prohibición de las

prácticas discriminatorias en las ofertas laborales y en la relaciones de trabajo, la Defensoría del Pueblo solicitó a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) información sobre los casos de discriminación contra las personas LGBTI en el ámbito del trabajo que hayan sido conocidos e investigados por dicha dependencia, con el detalle del número de casos, el tipo de hechos denunciados o investigados de oficio, las actuaciones realizadas, así como el estado de trámite de los mismos. Igualmente, informarnos si existen algún protocolo y/o formato para la atención y denuncia de casos por discriminación que permitan visibilizar todos los motivos prohibidos, en particular, por orientación sexual o identidad de género. En el Informe Defensorial 175, se señala:

(...) Mediante el Oficio N° 005-2016-SUNAFIL/DS del 5 de enero de 2016 se nos informó que entre el 2014 y el 2015 dicha institución llevó a cabo 490 órdenes de fiscalización en diversas regiones del país, de las cuales 22 fueron generadas por discriminación por sexo.

(...) De la revisión de las mencionadas órdenes de fiscalización se advirtió que ninguna de ellas está referida a casos de discriminación por orientación sexual e identidad de género, lo cual no necesariamente supone la inexistencia de casos de este tipo sino la falta de uso de los mecanismos de denuncia por las personas afectadas. (p. 90)

Como recomendaciones, la Defensoría del Pueblo en el plano laboral no efectúa ninguna propuesta, aunque consideró que las encuestas realizadas por el INEI, deben ser mejoradas y en este extremo, solo señalo en el referido informe defensorial:

Al Instituto Nacional de Estadística e Informática Incluir en las encuestas y censos, datos que permitan conocer las principales necesidades de la población LGBTI, a partir de lo cual el Estado pueda elaborar diagnósticos y políticas para garantizar el ejercicio de sus derechos fundamentales. Dicha tarea debe considerar, entre otros, lo siguiente: i) criterios técnicos estadísticos; ii) perspectiva de la diversidad sexual y de igualdad y no discriminación; iii) la inclusión de variables que permitan conocer las condiciones específicas en que se encuentra los grupos de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersex; iv) la participación de las organizaciones de sociedad civil involucradas en la promoción y protección de sus derechos, tanto en el diseño e implementación de las encuestas y censos; y v) criterios de confidencialidad de la información, conforme a lo señalado en la Ley de Protección de Datos Personales. (p. 204)

2.11. 3 Aspectos de Responsabilidad Social

La presente investigación tiene una responsabilidad social, en cuanto a que como jurista e investigador, la protección de los derechos humanos contra todo acto discriminatorio sobre la persona humana constituye una afectación a su dignidad, y con más razón si ello se ve de manifiesto en la ciudad de Lima, por lo que aun cuando pueda demandar varios frentes, nuestra responsabilidad como residente de ésta ciudad e investigador, nos obliga a dar una atención en el ámbito académico, medio a través del cual permitirá conocer dicha realidad el cual constituye una necesidad humana con implicancias jurídicas, aun cuando permanezcan invisibles ante la sociedad mayoritaria, por lo que nuestra responsabilidad social no solo reside en revisar las normas de protección, para conocer sus alcances, o los datos estadísticos sobre la existencia o no de discriminación, sino complementarlo a través de recibir las declaraciones de dichas personas para conocer sus vivencias y experiencias propias, que nos permita mejorar

no solo nuestra convivencia social sino hacer efectivo la búsqueda del bienestar, sin discriminación por lo que también es nuestro deber sensibilizar a la población desde el aspecto académico y que se genere un cambio de ideas sobre su protección a todo nivel, y sobre todo en el entorno jurídico.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de Investigación

El enfoque de investigación es cualitativo etnográfico; con un tipo de investigación básica; siendo el nivel de investigación: exploratorio; con un diseño de investigación: no experimental; y el método utilizado es el deductivo

3.1.1 La técnica de investigación

Son las “Historias de vida” a través de las entrevistas no estructuradas, así como el análisis documental los cuales están conformados esencialmente por el Informe N° 175 de la Defensoría del Pueblo (2018) y la Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017)

3.1.1.1 La técnica Historias de Vida – Biográfico. Como puede apreciarse aun cuando en la investigación tenemos informes, encuestas que dan cuenta de datos estadísticos, sin embargo ello no permite conocer directamente lo que los actores sienten, es decir, la utilización de la técnica de historias de vida permite adentrarnos en sus vidas para conocer directamente su realidad circundante a través de entrevistas caso por caso en las que se reciben declaraciones espontaneas de dichas personas que luego serán procesadas por el investigador para encontrar contexto de ellas.

Al respecto, el autor Cordero (2012), nos señala:

Las historias de vida forman parte del campo de la investigación cualitativa, cuyo paradigma fenomenológico sostiene que la realidad es construida socialmente mediante definiciones individuales o colectivas de una determinada situación; es decir, se interesa por el entendimiento del fenómeno social, desde la visión del actor. De ahí que los datos obtenidos al utilizar la metodología cualitativa constan de ricas descripciones verbales sobre los asuntos estudiados. Además, toma en consideración el significado afectivo que tienen las cosas, situaciones, experiencias y relaciones que afectan a las personas. En tal sentido, los estudios cualitativos siguen unas pautas de investigación flexibles y holísticas sobre las personas, escenarios o grupos, objeto de estudio, quienes, más que verse reducidos a variables, son estudiados como un todo, cuya riqueza y complejidad constituyen la esencia de lo que se investiga

Por todo ello, la investigación cualitativa como actividad científica coherente con sus principios no puede partir de un diseño preestablecido tal y como sucede en las investigaciones de corte cuantitativo cuya finalidad es la comprobación de hipótesis.

La idiosincrasia de la investigación cualitativa implica que el diseño de investigación se caracterice por ser inductivo, abierto, flexible, cíclico y emergente; es decir, surge de tal forma que es capaz de adaptarse y evolucionar a medida que se va generando conocimiento sobre la realidad estudiada.

En definitiva, los métodos cualitativos aluden a un estilo o modo de investigar los fenómenos sociales que parten de un supuesto básico: el mundo social es un mundo construido con significados y símbolos, lo que implica la búsqueda de esta construcción y de sus significados. En este sentido representan un proceso de construcción social que intenta reconstruir los conceptos y acciones de la situación

estudiada. Se trata de conocer cómo se crea la estructura básica de la experiencia, su significado, mantenimiento y participación a través del lenguaje y de otras construcciones simbólicas. Para ello recurre a descripciones en profundidad, reduciendo el análisis a ámbitos limitados de experiencia a través de la inmersión en los contextos en los que ocurre.

Uno de los métodos utilizados en la investigación cualitativa que ayuda a describir en profundidad la dinámica del comportamiento humano es el biográfico, el cual se materializa en la historia de vida. Para Jones (1983), de todos los métodos de investigación cualitativa tal vez éste sea el que mejor permita a un investigador conocer cómo los individuos crean y reflejan el mundo social que les rodea. Las historias de vida ofrecen un marco interpretativo a través del cual el sentido de la experiencia humana se revela en relatos personales de modo que da prioridad a las explicaciones individuales de las acciones más que a los métodos que filtran y ordenan las respuestas en categorías conceptuales predeterminadas.

Afirma este autor que, de todos los métodos de investigación cualitativa, tal vez éste sea el que mejor permita a un investigador indagar cómo los individuos crean y reflejan el mundo social que les rodea. Para Vallés (1997), puede considerarse como la técnica insignia dentro de la metodología biográfica. Este método busca adentrarse en lo más posible en el conocimiento de la vida de las personas, por lo que si esta técnica es capaz de captar los procesos y formas como los individuos perciben el significado de su vida social, es posible corroborar el sentido que tiene la vida para ellas (pp. 51-52)

Una obra colombiana que realizó un análisis descriptivo utilizando para el efecto entrevistas semiestructuradas y entrevistas abiertas (historias de vida), pudo advertir que la discriminación existe y varía de acuerdo a la manifestación sexual corporal del individuo; y que dicha exclusión los afecta negativamente en su vida. En tal sentido, se justifica su utilización. (Jiménez et al., 2017, p. 62)

3.1.1.2 Análisis de documentos. A través del cual nos permite el examen de instrumentales (escritos y los que no lo son) que han sido recolectados y tienen relación con el tema que se investiga, en él puede encontrarse a los libros, revistas, fotografías, videos, grabaciones de audio, y todo aquellos que pueda dar cuenta de un hecho acontecido, o se redacte una experiencia, un criterio, un pensamiento, que alcance un nivel académico de discusión o que haya sido vertido por una persona que sea reconocida por su trayectoria, investigación o que recolecte información histórica, comparativa, etc.

3.2 Población y muestra

La población está compuesta por personas que tienen una orientación diversa o de identidad de género, mayores de 18 años, que domicilian en la ciudad de Lima metropolitana.

La muestra es no probabilística, siendo que corresponden a casos – tipo, en profundidad, el tamaño de la muestra es de quince relatos de historia de vida, un tanto superior a lo previsto por diversos autores, donde para los estudios de casos en profundidad debe sugiere estudiarse entre 4 a 10 casos, incluso de considerarse casos simples requiere uno o varios, sin mayor parámetro que lo determinado por el investigador, de acuerdo al cumplimiento de sus finalidades. Veamos lo que nos refiere Castro (2010):

Si se busca una relación con la cantidad de casos a estudiar, existe cierta controversia, (...) un estudio de casos múltiple requeriría un mínimo de cuatro unidades de análisis, aunque (...) sugiere que entre 4 y 10 casos es un número adecuado, y sostiene que cuanto mayor sea este número de unidades a estudiar, se puede alcanzar una mayor fiabilidad. (...) dos podrían ser ya suficiente número, (...) por su parte, defienden que no existe un número óptimo, sino más bien que los casos elegidos deben abarcar el conjunto de situaciones. Desde el punto de vista práctico, (...) la certeza se puede obtener después de un número pequeño de casos, pero, ¿cuántos casos? Se cree que esto es una cuestión de discrecionalidad. En general, (...) se consigue una mayor certidumbre cuanto mayor sea el número de casos, pero si se cree haber aislado las condiciones suficientes y necesarias para explicar y predecir el fenómeno estudiado, se podrá dar por concluida la investigación. (p.234)

En el presente caso se tiene una muestra de quince personas, mayores de 18 años, residentes en la ciudad de Lima-Metropolitana, y que pertenecen al colectivo LGBTI, que caracteriza la diversidad sexual.

Las entrevistas, las interrogantes y otras citas que se hagan al referirnos a las personas por diversidad sexual, o sexualmente diversas o diferentes, para facilitar nuestra entrevista, se utiliza también las siglas LGBTI. Se procederá a concretar una reunión presencial, y dotados del teléfono celular de uso diario, procederemos a grabar y guardar las grabaciones en audio.

3.3 Operacionalización de variables

1º Categoría o VI: idónea protección jurídica. - Es la obtención de tutela de los derechos sustantivos y objetivos de las personas, a través del cual se asegura la defensa del orden jurídico y los derechos que reconoce en favor de los ciudadanos.

2º Categoría o VD: discriminación laboral. – Constituye Todo acto injusto contra los derechos de la persona, con la finalidad de perjudicarlo. En el plano laboral, es el perjuicio del trabajador, por diferencias no justificadas en la norma positiva, para causarle afectación a su dignidad.

Definición operacional (Dimensiones e Indicadores)

Dimensión Instrumentos Normativos

Indicadores:

- Modificación constitucional de inclusión.
- Regulación normativa en materia laboral sobre los trabajadores no heterosexuales.
- Precedentes administrativos.

Dimensión Jurisprudencia:

Indicadores

- Sentencias Tribunal Constitucional;
- Casaciones Corte Suprema;
- Resoluciones Corte Superiores.

Dimensión Empleadores

Indicadores

- Entidades del Estado o Públicas;
- Entidades Privadas

- Independientes.

Dimensión: Actos de Discriminación

Indicadores:

- Trato humillante a los trabajadores.
- Restricción al acceso al trabajo dependiente.
- Violencia ejercida contra los trabajadores

3.4 Instrumentos

Son las historias de vida cuyo análisis y transcripción efectúa el investigador sobre el relato que realizan los entrevistados, siguiendo el procedimiento que se precisa a continuación, así como el análisis documentario.

3.5 Procedimientos

3.5.1 Historias de Vida mediante Entrevista no estructurada.

Como se señala se grabaran en audio los relatos de las entrevistas realizadas a las 15 personas LGBTI, que brinden y compartan sus experiencias de vida, incidiendo en el tema netamente laboral, para cuyo efecto, las preguntas giran en relación a los problemas propuestos en la presente investigación, y que sufren ciertas modificaciones de acuerdo al seguimiento de la conversación, así es necesario recurrir a la guía de observación no estructurada consistente en una batería de preguntas que orientan la investigación, sin que los mismos obedezcan necesariamente a un patrón ordenado.

Para procesar la información obtenida en la grabación, se realizará la transcripción total de la declaración mediante el programa *on line* O TRANSCRIBE, adoptándose el proceso de

análisis de información cualitativa considerando los lineamientos de los autores Miles y Huberman (citado en Fernández, 2006, pp. 2-7).

A continuación, se procederá al análisis de contenidos, para ser codificadas y luego categorizadas, las que serán descritas. Sobre la adopción de criterios éticos a seguir, todos los entrevistados fueron informados acerca del propósito de la entrevista que era conocer su realidad en el trabajo. El consentimiento informado, previa explicación del objetivo del estudio no requirió de identificación o documento que permita conocer exactamente su identidad, dada la negativa a ser identificadas a solicitud de dichas personas, Tampoco se les creó seudónimos, dejando en libertad lo que ellos, señalaran. Para efectos de que la investigación no involucre actos antiéticos, se grabaron los consentimientos de la persona por teléfono, en los siguientes términos:

Xxx es tu nombre, tienes xxx años de edad y eres de xxxx, puedes confirmarlo?

¿Aceptas ser entrevistado(a), y ser grabado en audio, para recibir tu declaración?

¿Has sido informado de que tu declaración sobre la historia de tu vida, en relación a tu actividad laboral, es para efectos de llevar adelante un trabajo de investigación?

¿Aceptas que tu declaración brindada es veraz, siendo que lo realizas por tu libre consentimiento?

Aceptadas las preguntadas de forma positiva, se procedió a programar la fecha de entrevista.

3.5.1.1 Obtención de Información Historias de vida. Conforme se ha señalado el método de historia de vida fue utilizar entrevistas de caso por caso, a personas que tuvieran las condiciones de orientación sexual o identidad de género, diverso al heterosexual. Los primeros

contactos se iniciaron a mediados de mayo 2019, y se comenzó a reunir una base de datos de personas que pudieran participar, ello esencialmente con las que eran conocidas por amigos y familiares, iniciándose el primero de junio la primera de ellas, sin otorgar retribución económica alguna (contacto, selección y entrevista) por dos motivos. El primero de carácter moral ya que las personas que participaron lo hicieron por estimarlo que cumple un propósito positivo, que valoraban, por lo que lo realizaban de agrado. El segundo, es que, las personas nos citaban en el momento que ellos disponían y nos trasladábamos hasta su centro de labores o su domicilio, por lo que no se les generaba ningún gasto (alimentación, transporte etc.) Dos situaciones particulares se presentan en las historias de vida de personas que presentan particularidades para hacer contacto y es que debían ser de orientación sexual e identidad de género diversa, el primero es el acceso a ubicarlos y el segundo el grado de predisposición a la entrevista ya que en otras actividades como el caso del cocinero, un policía, un médico, un hombre o un anciano, o una personalidad, no resulta difícil saber de ellos, a diferencia de ciertas actividades en las cuales prefieren mantenerse reservadas o en secreto, e imposible en algunos casos de contactarlos como acontece en el presente caso, con las personas con orientación sexual o identidad de género diverso.

Ahora bien, se sabe que en determinados lugares, pueden encontrarse una congregación de personas LGBTI, como puede ser una organización o colectivo de defensa, así también en determinadas avenidas de Lima, donde ejercen el trabajo sexual al aire libre, o negocio de ventas, como también en alguna peluquerías o salones de belleza, sin embargo, el trabajo de campo, no reflejaría imparcialidad, ya que estaríamos recogiendo una realidad focalizada, y ello no es el objeto del presente, sino conocer de forma espontánea lo que siente la persona, su historia de vida. Así interesa al presente recoger la variada identidad sexual de las personas LGBTI, que dentro de un ambiente de confiabilidad puedan relatar sus experiencias, sin que se

sientan incómodas por el entrevistador. Se ha estimado incluir a toda persona, sin exigir, determinado nivel económico, educativo, profesional, ni edad, o preferencia de algún tipo de sexualidad en particular, ni realizar entrevistas masivas, a fin de evitar contaminar la espontaneidad del declarante y no verse influenciado hacia una posición mayoritaria por imitación.

Para ello, y con la finalidad de que la información obtenida sea lo más honesta posible y evitar datos no fiables, se estimó que el vehículo adecuado era conectar personas afines al investigador y las personas LGBTI, a fin de que pudieran contactarnos, en este caso familiares míos y ciertas amistades. Ello amplió la posibilidad de encontrarlos, y bajo un lazo de confianza y cierta familiaridad, se pudo encontrar predisposición a la entrevista.

Ciertamente la utilización de familiares y amigos, y atendiendo a que era un trabajo de investigación se pudo lograr inicialmente la participación de doce personas y durante la evaluación de los datos, obtuvimos tres más, completando un total de quince personas, con los cuales terminamos las entrevistas. 10 ellas se hicieron en su lugar de trabajo y cinco en sus domicilios por petición suya ya que realizan trabajo en la calle. Es decir, estuvieron en el lugar donde se sienten con pleno control y confianza, y que precisamente exige esta técnica de información. Los lugares de trabajo y los domicilios de dichos entrevistados, se dieron en Lima Cercado 3, Breña 1, San Miguel 1, Comas 2, Carabayllo 1, Magdalena 1, Miraflores 1, Los Olivos 2, Santa Anita 1, y 2 en San Martín de Porres.

Es de precisar, que se tuvieron más de veinte (exactamente 24) contactos, de los cuales solo accedieron los que se dan cuenta, dado que, por parte de 9 de ellos, manifestaron resistencia o desinterés a ser entrevistados. Es necesario indicar, que las personas son sensibles

a la diferencia sexual que tienen, de manera que lo consideran como un acto de invasión a la privacidad de sus vidas, y un peligroso ingreso a su intimidad, por lo que no les resultó agradable, menos si no responden a un cuestionario pre elaborado, es decir a que se les interrogue libremente considerándolo como una pérdida de tiempo y, por tanto, sin interés en ello.

Respecto a las personas que aceptaron, en su mayoría obedecieron al pedido de familiares y amigos con los cuales conversaron previamente, haciéndoles ver que el trabajo, es académico y el método que recoge directamente sus vivencias, serán parte de una investigación, y ello quizás podría ayudar con el tiempo a comprender su realidad o las que sobrevengan, no siendo publicado sus versiones y guardando su anonimato. En atención a las personas que lo pidieron y en quien confían, es que accedieron a entrevistarlos, de otra forma, no se hubiera logrado el cometido.

En cuanto a los que realizan trabajo sexual, se llegó a contactarlos por uno de los entrevistados, quien al comentarle que no había logrado una entrevista de una persona que desarrolle el trabajo sexual, accedió a facilitarme un contacto suyo y esta persona a su vez a los otros, quienes aceptaron ser también entrevistadas por lo que se entrevistó un total de 04 personas dedicados al trabajo sexual.

Ya contando con la confirmación de 15 personas para ser entrevistadas, e iniciando las mismas se representó un grado de dificultad al recibir las respuestas debido a la parquedad de la persona al relatar sobre su vida, quienes exponían de forma lacónica, y en algunos casos no entendía la pregunta que se les hacía o datos que se le pedía como: Identidad de Género, INEI,

o discriminación, hecho que coincidía con el poco grado de instrucción que tenían. Lo contrario acontece con aquellos que tenían formación universitaria.

La historia de vida, que representa en si una experiencia fáctica del individuo que se integra a sus recuerdos y emociones, no solo reposan en sus propias acciones, sino las que ha podido conocer cercanamente, aun indirectamente, ya que ha sido incorporado a su comprensión. Si preguntamos a un ciudadano que habita en una zona donde se producen constantes actos delincuenciales, aun cuando no lo haya sufrido personalmente, puede dar testimonio de lo peligroso que resulta su barrio, diferente es el caso si un ciudadano que no habita en la zona y pudiera tener una opinión general sobre ella. Por ello es que, la vivencia personal o testimonial respecto a la experiencia de familiares o amistades cercanos, son equivalentes a las experimentadas directamente, para valorar su declaración de la persona LGBTI, como si lo hubiera vivido personalmente.

En las investigaciones cualitativas, las historias de vida, que se puedan tomar sobre personajes o personas comunes, deben tener autenticidad en la probanza de dicha ocurrencia, como pasajes, fotos, manuscritos, que puedan probar su realización. Sin embargo existe una población cuya historia de vida resulta interesante conocer académicamente, como puede ser el caso de los crackers, los violadores de niños, los integrantes de mafias o la prostitución, a fin de conocer el modus operandi de su actividad, sin embargo, aun cuando acepten la entrevista, no desean ser identificado, por seguridad, o que no sea comprometido públicamente, por lo que, los relatos de vida, no pueden ser obtenidos sobre una confirmación objetiva de su identidad como puede exigir esta técnica o método de investigación cuando no se realiza por un sector de la población muy sensible a ser expuesto, por lo que frente a la imposibilidad material de su probanza la información obtenida, debe ser corroborada o cruzada con otros

estudios o medios, que nos permita finalmente conocer dicha realidad. En el presente caso, muchas de las personas que han sido entrevistadas llevan su vida lo mejor que pueden y no requieren que alguien conozca sobre ellos, porque su tranquilidad está en que menos sepan de ellos, por tanto, resulta dificultoso que se pruebe su existencia, o saber de su realidad, ya que no desean ser filmados o grabados, ni que sus nombres sean conocidos o suscribir documento que lo relacione. En el presente caso, han accedido a ser grabados en audio y en algunos casos sus nombres reales han sido variados por ellos mismos, pero asumidos como tal por ser su voluntad, sobre todo aquellos que han sido contactados por terceros y no por amigos o familiares. Ninguno ha exigido a cambio una prestación económica, y han permitido ser visitados como se dijo en su domicilio o trabajo.

En la primera parte de la entrevista, referido a sus datos personales, elaboramos un cuadro en el que anotamos su nombre (ficticio) así como recogimos datos de su edad, grado de instrucción, y la actividad económica al que se dedica teniendo personas con empleo formal e informal.

En un segundo momento de la entrevista, con base en la información obtenida en la encuesta INEI 2017, y el estudio de las personas trans en el Perú del 2010 y a través de una entrevista no estructurada o de profundidad, ingresamos a indagar sobre los empleos que realiza el entrevistado, como asume la protección jurídica contra la discriminación laboral, los motivos del mismo, si existieran, la existencia de discriminación que pudieran haber sufrido, las causas, el tipo de discriminación acontecido, el trabajo sexual.

Las preguntas no siguen necesariamente el orden señalado, y como se dijo en la medida de que la persona sea permeable a la entrevista es decir pueda decir más, se fue profundizando,

hay que tener presente la edad de los entrevistados y el grado de educación, que en muchos casos no han estado expuestos a entrevistas, su relato tiende a ser escueto, sin precisión, verificando cierta tensión en sus relatos.

En la transcripción de las historias de vida, que son registradas según sus palabras, al final se agrega una libreta de campo que también se transcribe expresiones, gestos, puntos de vista, de los entrevistados.

Finalmente ponemos en contexto, las coincidencias de los entrevistados, o se resaltan ciertas ideas o posiciones mayoritarias, agrupándolos en función a la idea general que resaltan, para el efecto, resumimos el siguiente procedimiento:

3.5.1.2 Procedimiento para el análisis cualitativo de entrevistas, conforme a la auditoría externa efectuada en la presente investigación se ha seguido las pautas señaladas por Gonzalo Seid, (s. f.) habiéndose realizado las siguientes.

A.- Transcripción de la entrevista (historia de vida)

La misma que fue copiada fidedignamente de cada una de las historias de vida realizadas, cuyo audio fue grabado en mi teléfono celular, siendo textualizadas de manera completa y sin modificación alguna, por lo que no se vio alterada ninguna palabra expresada por el entrevistado.

B.- Grilla o Cuadro Organizador

Las transcripciones resultantes se agruparon en función a los fragmentos textuales que los caracteriza según el texto temático que los relaciono y que obedecieron a los problemas y objetivos que persigue la investigación. Por tanto, no hay una segregación de las muestras obtenidas, en rango de edades, profesiones, tipo de orientación sexual o identidad de género, sino que se realizan sobre todos ellos.

A su vez, estos fragmentos fueron copiados y anotados en notas autoadhesivas (post it) y agrupadas según los temas propuestos para dar respuesta a los problemas formulados. Estos fragmentos ya agrupados, formaron rutas y mapas más selectivos, en la medida de que formaron coincidencias o diferencias sobre temas afines, sin embargo, ellos representaron solo hallazgos, que permitió constatar la existencia del hecho concreto, pero sin calificarlos.

C.- Codificación

Procedimos luego a elaborar una clasificación en donde le otorgamos un número a cada fragmento textual (del 01 al 50), asignándole la misma numeración cuando eran coincidentes para luego proceder a reagruparlos bajo una letra (a, b, c, d, e, f, g, h), comprendiendo también a los fragmentos únicos, que no comparten la idea o hecho que se consulta, pero guarde conexión a una determinada cuestión, evitando la mera coincidencia del párrafo. Así el número y letra representaban un signo, y la aglomeración de estos fragmentos codificados, representaban supuestos que nos permitieron adoptar conceptos provisionales al cual identificamos con una etiqueta o rotulo, pudiendo las entrevistas a través de sus fragmentos codificados obtener una apreciación general cuantitativamente unánime, mayoritaria o minoritaria, o resultar negativa al tema estudiado.

Por el número de entrevistas (15) no fue necesario recurrir al programa informático atlas.ti, QDA, ni otros similares, tendientes a vincular los fragmentos textuales, ya que la técnica manual, aunque podía ocupar un buen espacio en mis pizarras, me permitieron su identificación en conjunto, ya que no se tenía ninguna limitación espacial, como si lo representa la pantalla del CPU, además que traer consigo mayor tiempo en definir sus resultados, ya que podía comprenderse –a la vista- el conjunto de grupos y fragmentos codificados.

D.- Manual de códigos

Pero los códigos emergentes, ciertamente deben ser calificados y sistematizados, sino habría tantas ideas como códigos, por lo que en esta etapa se jerarquizan los símbolos y se ordenan tanto horizontal como verticalmente, otorgando reglas para su aplicación.

E.- Memorandos y Categorías

Ahora bien, al momento de codificar y alcanzar el concepto provisional un mayor peso valorativo, emergieron ideas, producto del procesamiento y el análisis, hecho que provoco su anotación en cuerda separada, al cual se denomina memorandos, los cuales contenían ideas cuya correlación a los temas centrales de la investigación quedaron pendientes siendo posteriormente contrastados. Una vez que se conformaron todos los conceptos resultantes de la codificación, dichos conceptos fueron categorizados en la medida de que a través de la abstracción se pudieron explicar ciertos fenómenos, lo cual implicó, mantener su unidad o que se vincularan a una consecuencia o acumularlos uno con otro, hasta conformar familias.

3.5.2 Análisis documentario

Se examinarán los siguientes documentos:

- Estudio Las personas trans y la epidemia del VIH/SIDA en el Perú: Aspectos sociales y epidemiológicos, elaborado por Ximena Salazar, Jana Villayzan, Alfonso Silva Santistevan y Carlos F. Cáceres.
- Primera Encuesta virtual para personas para personas LGBTI para 2017 principales resultados. Elaborado por INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática).
- Documento de trabajo núm. 2 / 2015 ORGULLO (PRIDE) en el trabajo Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina.
- Documento de trabajo núm. 1 / 2016 ORGULLO (PRIDE) en el trabajo Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica.
- Informe Defensorial 175 - Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú.

Dichos documentos, contienen información en el primer caso de tipo no probabilístico, y el segundo un informe con fuentes indirectas pero fiables para la presente investigación para cuyo efecto prepararemos tablas, los cuales guardan coincidencia con los problemas propuestos en la investigación.

3.6 Análisis de datos

Tanto las entrevistas como el examen de documentos, serán organizados mediante tablas origen, preparando las matrices de organización y categorización de datos cualitativos. En el caso de las entrevistas se procederá a redactar las tablas resumen codificadas, de acuerdo

a los objetivos propuestos y finalmente se elaborarán las tablas trianguladas, entre las obtenidas en la entrevista y los documentos señalados.

3.6.1 Las entrevistas

GUÍA GENERAL DE ENTREVISTADOS

Guía de observación dirigida a una población que se caracteriza por su diversidad sexual, que labora y radican en la ciudad de Lima metropolitana, que cuentan con más de 18 años de edad, sin límite de edad.

La lista de participantes, así como otros datos sobre su persona son las siguientes:

Tabla 2

Datos generales de los entrevistados y respuestas de las personas entrevistadas en el orden del cuadro precedente.

ITEM	DESCRIPCION
NOMBRES	: Adoptan libremente el nombre que señalan. No se confronta con el DNI
EDAD	: Igualmente es la que señalan sin requerir su verificación en DNI
ACTIVIDAD ACTUAL	: Especifica que labor concretamente viene desempeñando
TIPO ACTIVIDAD	: Si realizo trabajo con empleador(dependiente) o sin él (independiente)
CONDICIÓN SEXUAL	: Cuál es su identidad u orientación sexual.
EDUCACIÓN	: Se solicita que precise su grado de instrucción o educación
SI HACE PUBLICA SU CONDICIÓN O IDENTIDAD SEXUAL	: En lo posible se le solicita ser específico
SI PARTICIPO EN EL CENSO INEI 2018, SOBRE LAS PERSONAS LGBTI	: Si tuvo conocimiento del mismo
SI PERTENECE O ES ACTIVISTA PRO LGBTI	: En qué medida conoce su existencia, y si participa en ellos.

LUIGUI	CARLOTA	OLENKA	JIMENA	JOHAN	MACARENA	CESAR
22	49	23	22	56	70	50
SERENAZGO	INGENIERO CIVIL	TRABAJO SEXUAL (TS)	BAILARINA TRABA/SEX	ADMINISTR.	VENDEDOR	ORGANIZADOR EVENTOS
DEPEND.	DEPEND.	INDEPEND.	INDEPEND.	DEPEND.	INDEPEND.	INDEPENDIENTE
TRANS HOMBRE SECUNDARIA	TRANS HOMBRE SUPERIOR	GAY TRAVESTI SECUNDARIA	GAY TRAVESTI SECUNDARIA	PANSEXUAL	GAY	GAY
COMPLETA	UNIVERSITARIA	INCOMPLETA	INCOMPLETA	UNIVERSITARIA	COMPLETA	INCOMPLETA
SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO
NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO

JOSE	MANUEL	MIGUEL	OSCAR	RENATO	MAGDA	FRANCIS	POLA
30	48	30	35	51	22	21	29
VENDE VERDU	DOCENTE	DESEMP.	ESTETICA	VENDEDOR	TRABA/SEX	TRABA/SEX	VENDEDOR
DEPEND	DEPEND	SIN EMPLEO	INDEPEND	DEPEND	INDEPEND	INDEPEND	INDEPEND
GAY	GAY	GAY	GAY TRAVESTI	GAY	GAY TRAVESTI	GAY TRAVESTI	TRANS FEMENINO
SECUNDARIA INCOMPLETA SI	SUPERIOR UNIVERSITARIA NO	SECUNDARIA COMPLETA SI	SECUNDARIA COMPLETA SI	SECUNDARIA COMPLETA NO	SECUNDARIA INCOMPLETA SI	SECUNDARIA COMPLETA SI	SECUNDARIA INCOMPLETA SI
NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO

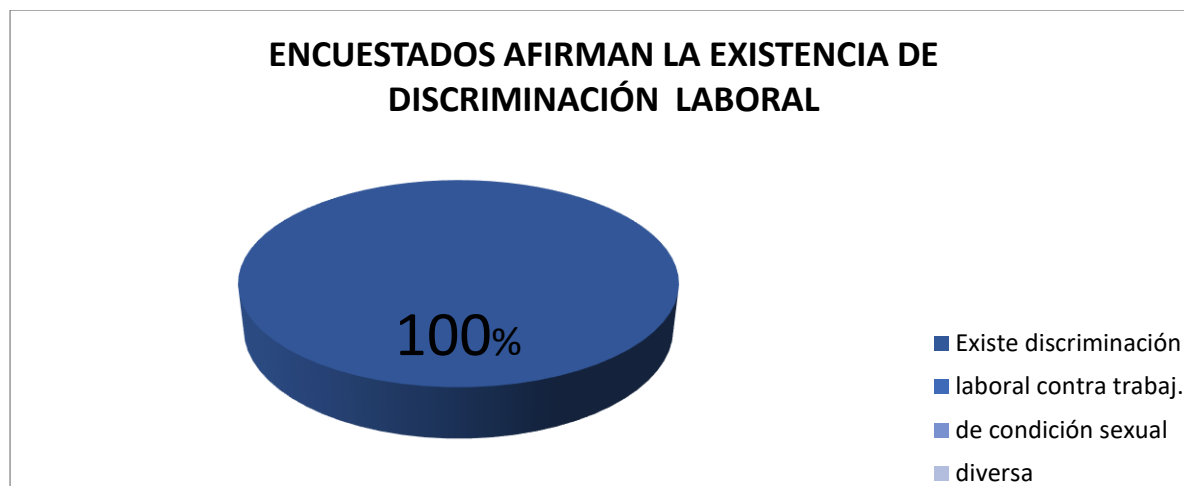
De dichas personas deberá obtenerse su apreciación sobre su experiencia propia o de personas conocidas por ellas, en temas de protección jurídica, discriminación laboral y trabajo sexual. Como temas nucleares, se establecieron interrogaciones madres, con la finalidad de poder responder a nuestros objetivos, los cuales mostramos a continuación sin que la entrevista sea estructurada sino buscando la espontaneidad del entrevistado

- ¿Estima que como trabajador se halla protegido contra la discriminación laboral?
- ¿Por qué cree que existe desprotección en materia laboral contra las personas LGBTI?

- ¿A quiénes responsabiliza de ello?
- ¿Usted o personas a las cuales conoce (LGBTI), han sufrido de discriminación laboral?
- ¿Cuáles son las causas principales que pueden explicar dicha discriminación?
- ¿En algún momento usted reclamo o acciono judicialmente contra dichos actos?
- ¿Cuáles son las formas usuales en que se manifiesta dicha discriminación?
- Usted o las personas que conozca, recurrieron al trabajo sexual, ¿cómo consecuencia directa de haber sido discriminados en el trabajo?
- ¿Quiénes de la comunidad LGBTI realizan mayormente al trabajo sexual?

Tabla 3*Existencia de discriminación laboral*

Entrevistados	Sentido	
	Existe	No existe
Lougui	x	
Carlota	x	
Olenka	x	
Jimena	x	
Johan	x	
Macarena	x	
Cesar	x	
José	x	
Manuel	x	
Miguel	x	
Oscar	x	
Renato	x	
Magda	x	
Francis	x	
Pola	x	
sub total	15	0
porcentaje	100%	0%

Figura 1*Porcentaje de discriminación laboral existente***Tabla 4***Transcripción de las entrevistas*

¿Se siente protegida(o) en su calidad de persona LGBTI, al pretender alcanzar un empleo o estar ya trabajando?		
ENTREVISTADO	RESPUESTA	SENTIDO
LOUGUI	Yo me siento bien aquí, hago lo que en realidad va conmigo (...)	POSITIVO
CARLOTA	Mira, en nuestro país no se cumple nada, es decir, aunque hubiera reglas, igual incluso se incumpliría. La desventaja es que cuando hay Ley, se puede reclamar ante el Poder Judicial y con el tiempo lograr algo, ahorita no tenemos protección alguna	NEGATIVO
OLENKA	No le interesa a nadie (...) en este negocio sabemos de todo un poco, no hay norma, es lo que reclamamos, para no salir dañados.	NEGATIVO
JIMENA	Si en todo momento. (...) Por que no te contratan, no te pagan a tiempo, no cumplen contigo (...) No, sucede en el mundo, pero el maltrato es mayor en nuestro país, hasta ahora no se cumple con dar leyes, normas, en cambio	NEGATIVO

	<p>en otros países siguen avanzando... Argentina...Chile,,o Brasil y ...este otro país. Ellos tienen mayor compromiso (...) Si se dan normas adecuadas, y la gente cumple con las mismas y las autoridades vigilan o controlan su cumplimiento</p>	
JOHAN	<p>Eso es otra cosa, así, como puedo decirte que no tengo VIH, ello no impide tener opinión sobre el padecimiento de medicamentos de la gente que lo padece. Yo he sido testigo de múltiples actos cobardes de discriminación Cuando un trans que son pocos, los que se atreven, pero he podido ver que lo primero que piensa el entrevistador es de donde salió y su atrevimiento irrita al empleador, es imposible que oculten su desprecio. (...) Si es innegable que no es propio que se da a nivel internacional. Pero en muchos de esos países logran reconocimientos de sus derechos, lo que garantiza su protección jurídica. Nuestro País carece de seguridad normativa, en muchos aspectos Y este es un punto negativo</p>	NEGATIVO
MACARENA	<p>Es como estamos, sin nada que cambie siempre al último, no nos escuchan no nos hacen caso (...) Uno es que nadie hace nada, porque no le importa, pero en el fondo no es una omisión, sino una voluntad que no se le otorgue nada Hemos visto que otros derechos reclamados no han prosperado, y eso es porque somos una minoría que no se quiere atender.</p>	NEGATIVO
CESAR	<p>Creo que hay que tener normas claras y que las autoridades cumplan lo que manda</p>	NEGATIVO
JOSE	<p>No emite opinión</p>	
MANUEL	<p>Esta pregunta, es general, no en el plano personal al que te di respuesta antes. Creo que no existe protección alguna a nuestro favor, es un país, que simplemente no nos quiere. Como una preocupación del Estado sino de nosotros, si buscamos el cambio.</p>	NEGATIVO

MIGUEL	<p>Una persona ebria no puede conducir borracho y eso trae problemas judiciales, todos los sabemos, pero no de manera específica, también está prohibido golpear a los policías durante el cumplimiento de sus funciones, también lo sabemos, pero protección del trabajador LGBTI, no he escuchado nunca nada</p>	NEGATIVO
OSCAR	<p>Bien creo que no nos entienden y no nos conocen y tampoco lo quieren hacer (...) la gente, el pueblo que no le interesa nuestra vida, los políticos, bueno no recogen esta Problemática. El mayor problema es que nadie cree seriamente que se deba hacer algo para cambiar</p>	NEGATIVO
RENATO	<p>eeh, los prejuicios la intolerancia, el egoísmo de la población, inclusive nosotros mismos. La religión también tiene su cuota de responsabilidad.</p>	NEGATIVO
MAGDA	<p>Nooo, para nada, aquí hay que hacer las cosas sin mirar hacia los costados, yo sigo adelante por mí, no espero nada del estado o del Presidente, de nadie</p>	NEGATIVO
FRANCIS	<p>No, hago las cosas sin detenerme. Ni nosotros mismos nos aguantamos, nos ponen en una bolsa como LGBTI, pero somos distintos y por eso no les importa a nadie que es lo que necesitamos, ya que somos diferentes (...) No sé, pero creo que no hay (Ley) nadie me dice que tiene derecho a esto o aquello</p>	NEGATIVO
POLA	<p>Por qué nadie hace algo, no hay interés en saber de nosotros. O se piensa que todos somos iguales y no existe problema. Es verdad si nos comportamos como esperan no hay problemas al menos para la mayoría. Pero sí cuando te transformas allí si te dan de alma (...) no estamos protegidos no hay norma alguna que apoye nuestra posición en la sociedad, sin norma, no es posible avanzar, ya que no hay quien controle actuaciones no reguladas o prohibidas</p>	NEGATIVO

Tabla 5*Existencia de protección jurídica*

Entrevistados	Protección Jurídica contra discriminación laboral	
	Existe	No existe
Lougui	x	
Carlota		x
Olenka		x
Jimena		x
Johan		x
Macarena		x
Cesar		x
José		x
Manuel		x
Miguel		x
Oscar		x
Renato		x
Magda		x
Francis		x
Pola		x
sub total	1	14
porcentaje	7%	93%

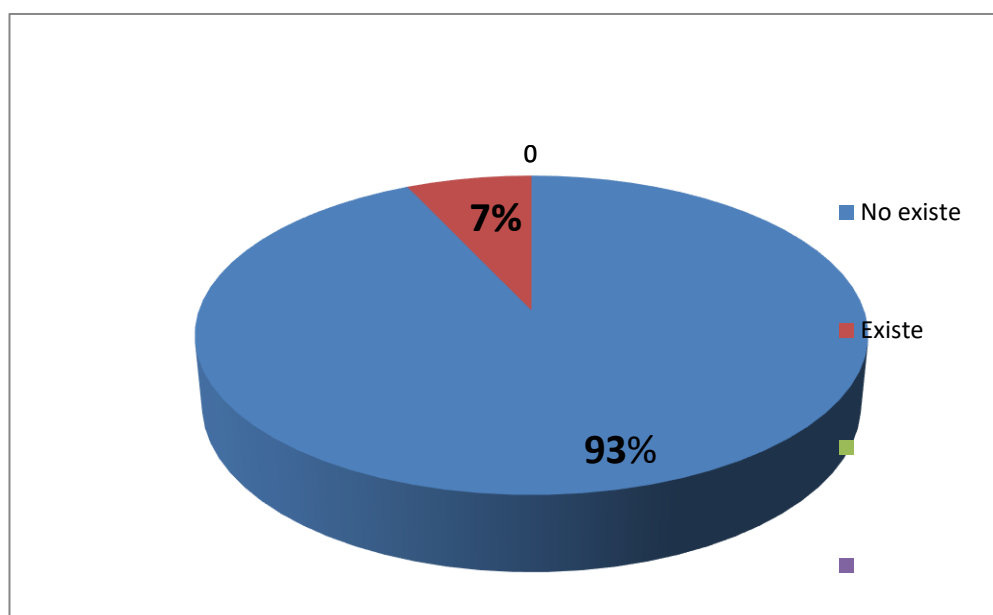
Figura 2*Porcentaje de protección jurídica contra discriminación laboral*

Tabla 6*Presuntos responsables en el avance de la discriminación laboral*

¿Quiénes cree que son los responsables de la discriminación laboral contra las personas LGBTI?	
ENTREVISTADO	RESPUESTA
LUIGUI	El Estado principalmente la sociedad, los políticos, la iglesia el sindicato y organizaciones LGBTI
CARLOTA	Los políticos, el Estado, la sociedad y la iglesia, el sindicato también.
OLENKA	A los políticos, los congresistas, esencialmente la sociedad, y también la iglesia esencialmente.
JIMENA	Los responsables... serían el Estado, por no proteger nuestros derechos y la propia gente...que diga la sociedad que no quieren atender nuestros derechos.
JOHAN	El Estado, es decir el Congreso, el presidente, las autoridades, las empresas los mismos trabajadores (...) Claro igualmente ...no muestran mayor interés...a diferencia de la religión que incita a la gente a que no se reconozca ningún derecho, porque va en contra de la Doctrina del Papa.
MACARENA	Los políticos, luego el Estado, y la sociedad, la iglesia, el sindicato de ONG de LGTBI, y así.
CESAR	Responsables directos el Estado y la sociedad prejuiciosa y débil controlada por una clase política cuyos intereses son ajenos a las verdaderas necesidades de la población, más aún si es minoritaria ella va de la mano con una posición irreductible de la iglesia que provee de mayores desigualdades le siguen (...) los empleadores y los sindicatos
JOSE	En ese orden está bien (...)
MANUEL	Pondría al Estado y la sociedad borrego conjunta con la iglesia católica

MIGUEL	Haber la iglesia, la sociedad, y el Estado tienen la mayor culpa, junto con los políticos
OSCAR	El Estado, los políticos, la educación falta mucho.
RENATO	La iglesia, la sociedad, el Estado y los políticos y finalmente a las organizaciones LGBTI y los sindicatos de trabajadores
MAGDA	Primero al Estado y la iglesia y ...los políticos, la sociedad que es inmadura, y los grupos de LGTBI y que me falta...así...los sindicatos de trabajadores.
FRANCIS	Primero, está el Estado, los gobernantes, segundo la iglesia, tercero la sociedad, y el Estado, perdón ya dije, los políticos, cuarto las organizaciones LGBTI y quinto los sindicatos de trabajadores.
POLA	Diría el Estado, los congresistas, las autoridades del Poder judicial, la Policía, los profesores, la propia sociedad.

Tabla 7

Situaciones que impiden la debida protección contra la discriminación laboral

¿Qué situaciones estima que lo ocasionan?		
ENTREVISTADO	RESPUESTA	SENTIDO
LUIGUI	Creo que la poca educación y la falta de interés de las personas en conocernos	afirmativo
CARLOTA	Bueno, nuestro país tiene fuertes complejos, odios, es una sociedad que nos gobiernan, hacen las cosas promovidas por ciertas mayorías influenciadas por la religión, esencialmente la católica en general las cristianas no quieren escucharnos.	afirmativo
OLENKA	Yo creo que se debe a que hay desprecio y odio	afirmativo
JIMENA	La falta de... como se dice la ignorancia y la mala voluntad de los políticos, pero también el pueblo, en su	afirmativo

	mayoría nos rechaza también el que las personas LGBTI no reclaman	
JOHAN	El Estado, tiene falencias en muchos aspectos, la clase política pasa por la falta de credibilidad y que hacen oídos sordos a las verdaderas necesidades de la población. El problema de las personas homosexuales, trans y otros, es uno más de los problemas generales, de las mujeres, de los niños, de los ancianos y otras personas, que también no son atendidas. ¿No tenemos un proyecto de modelo de país, sino que se gobierna como se pueda, entonces la pregunta no puede ser contestada, ya que en términos generales diríamos que no, pero concretamente existen las condiciones? Es decir, hay conciencia de la población en tratarlo como un problema, o es que solo es el marketing de algún grupo o colectivo. La marcha gay, en donde las empresas salen con el logo multicolor, o las marchas en donde aparecen movilizandando gente con pancartas y todo, que es lo que realmente buscan la defensa de las personas que la padecen o es que es la estrategia de alguien, cuyo interés no es legítimo sino el cascaron para lograr confrontación entonces quienes son quien	afirmativo
MACARENA	Son varias, una es que nadie hace nada, porque no le importa, pero en el fondo no es una omisión, sino seria como la voluntad a que no se le otorgue nada. Somos pocos, una minoría, al que no quieren atender. .	afirmativo
CESAR	Hay muchas causas, que se resumen en una sola palabra: falta de interés del Perú. Pero no es solo problema del país, incluso de los desarrollados. Es un problema de carácter social, ya que en estos tiempos somos primitivos. Claro no podrá solucionarse de plano, tomará tiempo.	afirmativo
JOSE	Será porque nos odian...	afirmativo
MANUEL	Si les interesara a las personas crees que estaríamos así, no somos vistos como personas con derechos sino se nos Cataloga de simples viciosos que debemos permanecer invisibles. Es una decisión de todos que no se nos da un lugar.	
MIGUEL	No nos quieren seguro. Pero nada quieren saber de nosotros	afirmativo

OSCAR	Bien, creo que no nos entienden, y no nos conocen y tampoco lo quieren hacer (...) el mayor problema es que nadie cree seriamente, que se deba hacer algo para cambiar.	afirmativo
RENATO	ehhhh, los prejuicios, la intolerancia, el egoísmo, de la población inclusive nosotros mismos. La religión también tiene su cuota de responsabilidad	afirmativo
MAGDA	No, nada quiero decir este el que las cosas nos gusten o no se deben a las creencias de la gente y nuestro país subdesarrollado es influido por pensamientos egoístas que envenenan a todos los que no son como aquellos	afirmativo
FRANCIS	La cucufatería de la gente, un país muy censurador, controlador de los demás. Quiere que haga cosas que se le ocurre a alguien, pero a la vez a nadie le importa, nuestras necesidades.	afirmativo
POLA	Somos la rueda del coche, no tenemos protección por falta de apoyo no somos de interés o de importancia	afirmativo

Tabla 8*Reclamo ante las autoridades*

¿Realizó algún reclamo a la autoridad, por sufrir actos de discriminación laboral o a nombre de otros?		SENTIDO
ENTREVISTADO	RESPUESTA	
LUIGUI	No, porque no he sido discriminado.	negativo
CARLOTA	No, también estoy en falta	negativo
OLENKA	Nada, que podría hacer sola.	negativo
JIMENA	La verdad, tampoco puedo hacer nada, en la medida de que no estamos organizados	negativo
JOHAN	No, eso requiere de mayor dedicación.	negativo
MACARENA	En ocasiones he salido a defender a los propios trabajadores (...) si en los dependientes cuando eran jóvenes y los (...) los independientes cuando lo joden	positivo

	demasiado y no dejan trabajar (...) ayaya en el caso de los transformes, no me meto mucho	
CESAR	No.	negativo
JOSE	No participe	negativo
MANUEL	No.	negativo
MIGUEL	no nunca, voy a ser franco	negativo
OSCAR	no, no no sé a quién pedir exactamente	negativo
RENATO	no, porque utilizan al pueblo	negativo
MAGDA	Eso no me corresponde, no siento que yo sea quien deba hacer algo podría apoyar, pero no soy quien va a poner el pecho, porque por más que podamos tener problemas similares, yo tengo mis propios problemas y estas... necesidades.	negativo
FRANCIS	No, por estar desorganizados.	negativo
POLA	nada, si es lo más triste, no hacemos nada	negativo

Tabla 9

Forma de manifestación de la discriminación laboral

¿De qué forma se manifiestan los actos de discriminación laboral contra Ud. o de personas LGBTI cercanas a su entorno?	
ENTREVISTADO	RESPUESTA
LOUGUI	(...) se mantienen ocultos. Básicamente por el temor a sufrir alguna Reacción de la empresa (...)
CARLOTA	Lo que se ve más es la violencia verbal, que es descarado en ocasiones, ya que abiertamente se insulta o veja (...) la violencia física también está presente, sobre todo en labores no calificadas (...)
OLENKA	(...) ellos tenían miedo de que los agredan, los hieran o maten.
JIMENA	Bueno no nos dejan trabajar, nos pegan, nos insultan, violan nos acosan.

JOHAN	la violencia con palabra, ofensas, insultos a su forma como es, su aislamiento y también los golpes
MACARENA	Primero le bajan la moral, por ser diferente, y si estas dentro te aíslan y empiezan con la violencia moral y termina muchas veces con la violencia física
CESAR	De los que yo puedo dar cuenta, es la violencia física y mental, eso es lo más común, insultos, burlas, golpes, escupitajos, ademanes burlones (...)
JOSE	-----
MANUEL	Insultos sobre su orientación, amenazas contra su integridad física.
MIGUEL	El más grave fue la muerte de la cocinera de un político conocido, a ella la encontraron asfixiada (era trans, refiere, mirándome) con su ropa interior y nunca se supo que paso, otro es el desfiguramiento con ácido de “estrellita” (...)
OSCAR	(...) algunos me han dicho que trabajan con miedo y que ha visto maltrato hacia las personas LGBTI, ese temor es el que me trajo a Lima.
RENATO	Fui discriminado mental en abundancia y física en algunos casos, físico sí.
MAGDA	La violencia verbal, también la física. El desdén o la indiferencia. El despido la desigualdad para competir, esos, otros que ahorita no he pensado.
FRANCIS	Es con la humillación, la burla.
POLA	No conmigo, pero conozco otros casos, en donde si fueron maltratados físicamente.

Tabla 10*Situaciones discriminantes*

Entrevistados	Tipos de violencia más sufridos en los centros de trabajo a consecuencia de su condición sexual diversa						
	viol. Física	viol.mental	viol. verbal	miedo Agresión	viol. Moral	Mantenerse ocultos	Indiferencia/
Lougui						x	
Carlota		x					
Olenka	x			x			
Jimena	x	x					
Johan	x		x				
Macarena	x				x		
Cesar	x	x					
José							x
Manuel		x					
Miguel	x						
Oscar	x	x					
Renato	x	x					
Magda	x		x				
Francis					x		
Pola	x						
sub total	10	6	2	1	2	1	1
total	23 (100%)						
porcentaje	43%	27%	9%	4%	9%	4%	4%

Figura 3

Porcentaje de situaciones discriminatorias que se presentan en la relación laboral

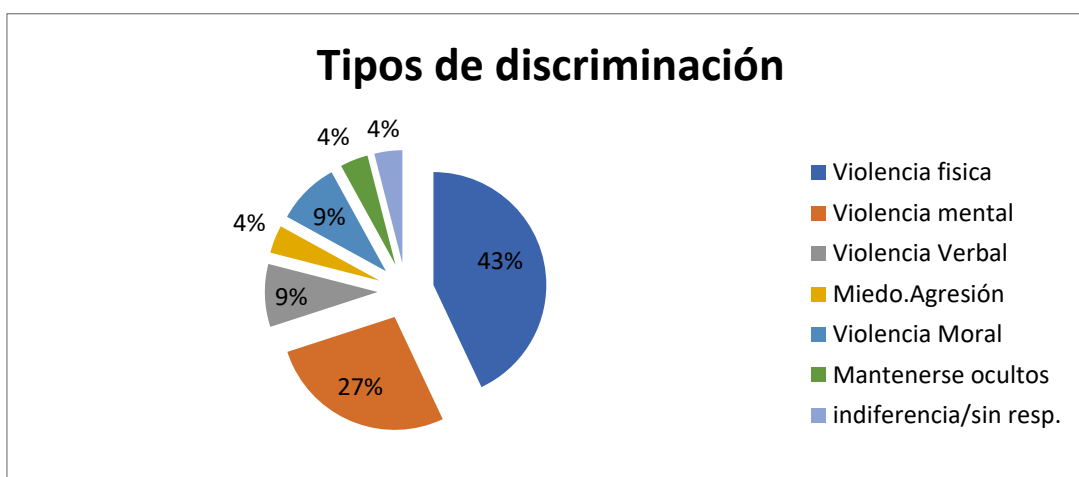


Tabla 11

Conexión con el trabajo sexual

Se dice que las personas trans, no tienen oportunidades laborales y que ello motivaría que opten por realizar el trabajo sexual, ¿usted que nos dice?		
Entrevistado	Respuesta	Sentido
LOUGUI	Sé que antes de dedicarse al negocio sexual, la mayoría de personas no trabajaban o eran eventuales	negativo
CARLOTA	No, no definitivamente... hay que diferenciar...es que la comunidad LGBTI es muy variada, por lo que no todos son afectados por igual.	negativo
OLENKA	(...) en realidad ...es el money, pero la causa para optar por la prostitución es que no hay otra cosa que podamos hacer, es decir, es más fácil, aunque sea peligroso. Personalmente me gusta... aunque suene mal...pero es la verdad... siempre tiene ventajas sobre un trabajo digamos, normal.	negativo
JIMENA	No tengo la seguridad, pero creo que no es ese el motivo, sería mentirles que nos comportamos como mujer y nos gustan los hombres, nos motiva como decirlo el gusto ... y si nos pagan mejor todavía. De la gente que conozco su decisión se ha debido a una decisión personal, sé que otros no lo harían, aunque se pudieran morir de hambre	negativo
JOHAN	Al igual que se da mayormente con las mujeres, hay gente LGBTI, que opta por el trabajo sexual y pueden tener varios motivos. Entiendo de los que yo puedo conocer, que la mayoría de personas que optan, lo hacen como medio de vida, porque les permite mantener su ritmo de vida (...) aunque deben invertir en la transformación de su cuerpo, pero ello no es válido para todos (...) sino pertenece más al plano de la decisión personal	negativo
MACARENA	Puede ser, quizás algunos, pero la mayoría por qué no requieres más cosas, sino ser atractiva, no necesitas prepararte, estudio título, saber hablar (...) A ya, que yo conozca que se metieron en el negocio por ser despedidos o algo así son pocas las locas (...) que sea por motivos	negativo

	laborales (...) es simplemente una decisión de la persona, no hay más.	
CESAR	La mayoría son jovencitos, incluso de buena familia no es solamente por dinero o que no tenga que comer o no tenga trabajo, es por vanidad	negativo
JOSE	no emite opinión	
MANUEL	Puede ser, pero no es lo que sería la causa principal, esta sería una más, pero no la única ni la mayor.	negativo
MIGUEL	No, de los que conozca, son personas (los trabajadores sexuales) sin mayor proyección. Yo estoy desempleado sí; pero me gano el día de forma honesta. Y la prostitución no es una posibilidad, hay veces confunden las cosas y piensan que todos somos mundanos, de poca monta, se equivocan. No creo sinceramente no creo que ese sea el motivo.	negativo
OSCAR	(conoce) por referencias de clientes y amigos estilistas, pero no son temas de conversación ...sé que hay algunos, pero no sé si llegaron por motivos laborales u otras razones.	negativo
RENATO	(conoce) algunos en realidad muy pocos se dedican al trabajo sexual yo no coincido con ellos, pero no puedo afirmar que sea porque lo discriminaron	negativo
MAGDA	No, me fui (del trabajo formal) por que se ganaba poco y estaba todo el día trabajando (ejerce trabajo sexual)	negativo
FRANCIS	creo que no, es más...están por su propia cuenta...podría haber algunos, pero la mayoría llega aquí por sus propia decisión o porque su pareja lo trae, que por perder el empleo lo veo difícil pero no imposible.	negativo
POLA	no, no lo veo difícil.	negativo

Tabla 12

Influencia de la discriminación laboral en el trabajo sexual

Entrevistados	Si existe influencia	No existe influencia
Lougui		x

Carlota	X
Olenka	X
Jimena	X
Johan	X
Macarena	X
Cesar	X
José	X
Manuel	X
Miguel	X
Oscar	X
Renato	X
Magda	X
Francis	X
Pola	X

No existe incidencia entre ambas categorías	100%
Si existe incidencia entre ambas categorías	0%

Figura 4

Incidencia de la discriminación laboral y la realización del trabajo sexual.



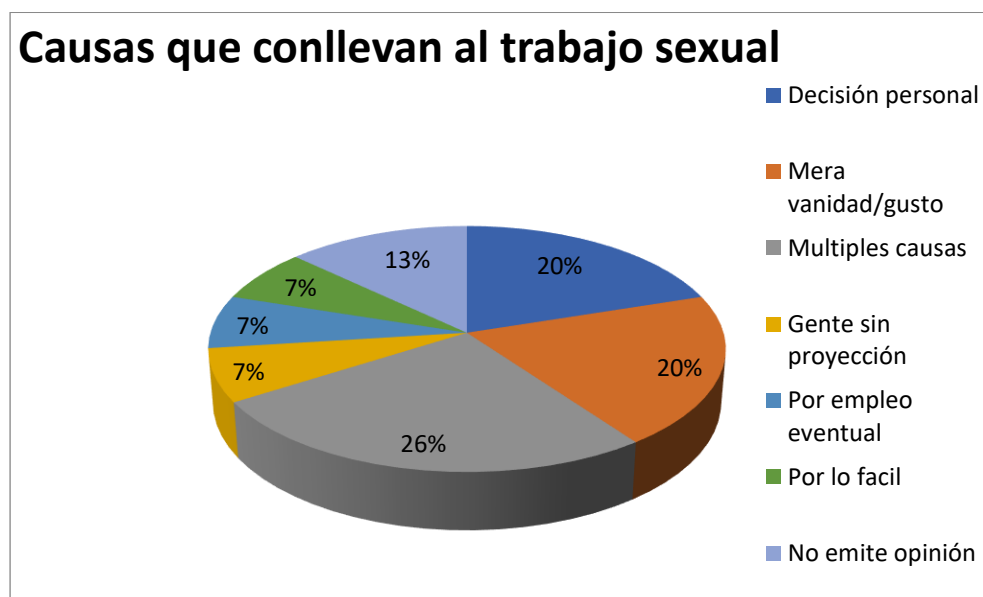
Tabla 13

Causas más comunes para ejercer el trabajo sexual

Entrevistados	Decisión Personal	Mera Vanidad/Gusto	Múltiples Causas	Sin proyección	Empleo Eventual	Por lo fácil	No emite opinión
Lougui					x		
Carlota			x				
Olenka		x				x	
Jimena		x					
Johan	x						
Macarena	x						
Cesar		x					
José							x
Manuel			x				
Miguel				x			
Oscar			x				
Renato							
Magda	x						
Francis			x				
Pola							
Sub total (15)	3	3	4	1	1	1	2
Porcentaje (100%)	20%	20%	26%	7%	7%	7%	13%

Figura 5

Porcentaje de causas que conllevan al trabajo sexual



3.6.2 Entrecruzamiento de las entrevistas reflejadas en las tablas precedentes y comparación mediante su análisis horizontal.

En la medida de que las tablas donde obran las historias de vida de los entrevistados, reúnen cada una de las opiniones o apreciaciones de los entrevistados vertidos individualmente, corresponde en esta etapa de la investigación, proceder a comparar según los asuntos determinados, verificando para ello, la coincidencia o no de las respuestas, y agruparlas por familias, para representarlas cuantitativamente según los 7 ejes propuestos, bajo la utilización del tanto porcentual del total de entrevistas realizadas, a fin de que más adelante deba ser contrastada con los resultados obtenidos en otras investigaciones foráneas o de ser el caso presentarse como únicas y establecer los resultados finales, en razón a las hipótesis planteadas. Los resultados serán apreciados en cuadros

A) Sobre existencia de protección jurídica contra la discriminación laboral de las personas LGTBI (diversidad sexual)

La posición mayoritaria (14 personas), salvo un entrevistado, afirma que existe y sienten una desprotección jurídica de los trabajadores LGTBI, frente a la discriminación laboral. Entienden a la desprotección jurídica como la falta de atención a sus necesidades, puede apreciarse que las personas asumen la carencia de apoyo para que puedan desenvolverse. Hay una posición de desesperanza, en donde han perdido la confianza de que pueda cambiar, como son los casos de Magda y Francis, los dos dedicados al trabajo sexual.

Figura 6

Sobre existencia de protección jurídica contra la discriminación laboral de las personas LGTBI (diversidad sexual)



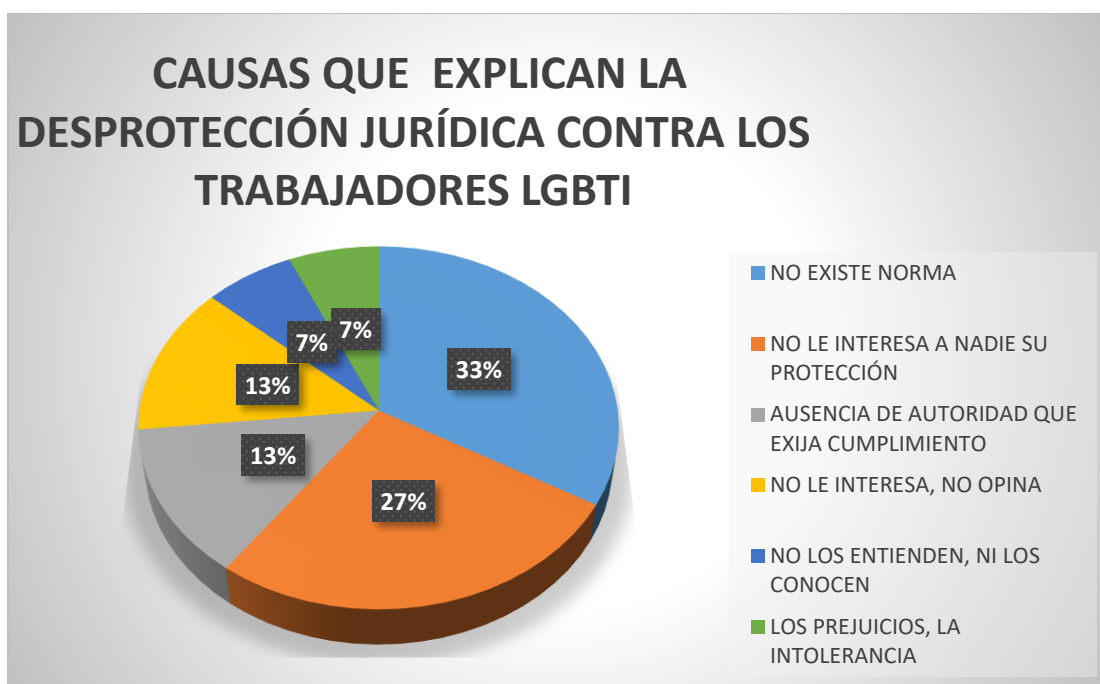
B) Causas de la desprotección jurídica frente a la discriminación laboral

Sobre las causas que generan dicha protección, la mayoría de entrevistados (5) estiman que era por la falta de marco normativo es decir que no haber norma que los proteja, le sigue de cerca, aquellos entrevistados que asumen a la falta de interés en atender sus problemas (4) como causa de la desprotección. Otro sector minoritario estima que es debido a la falta de control de las autoridades (2), por otro lado, 1 persona afirmó que se debe a los prejuicios y a la intolerancia por tratarse de una persona diferente y otra persona refirió que simplemente no

se conoce la realidad que representan, finalmente 02 personas mostraron indiferencia ante el tema propuesto.

Figura 7

Causas de la desprotección jurídica frente a la discriminación laboral



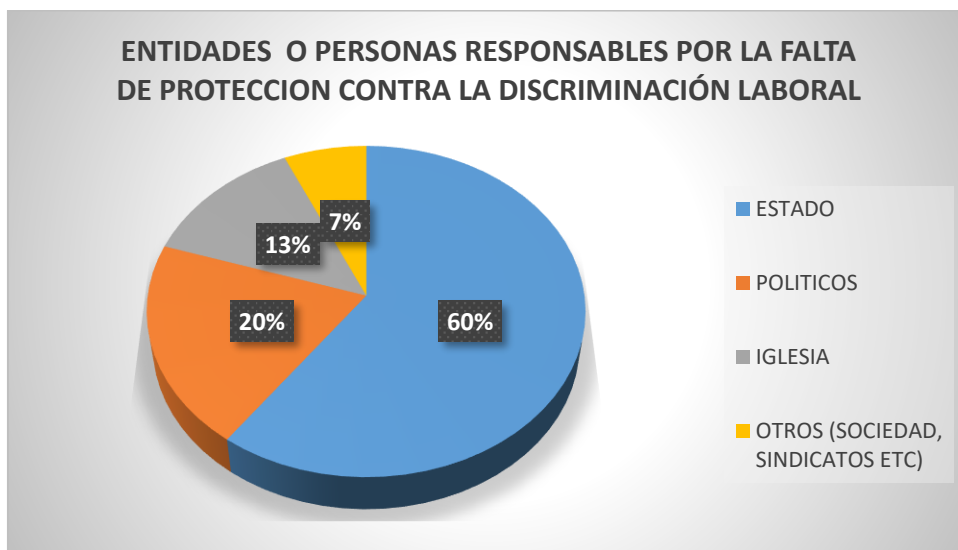
C) Imputación de responsabilidad en la falta de protección jurídica contra la discriminación laboral.

Podemos apreciar de las coincidencias que en la mayoría de los encuestados (09), estaban convencidos de que los directos responsables de la existencia de la discriminación laboral contra las personas LGBTI, es el Estado en general, entendiéndose a las autoridades más representativas. En segundo lugar (3) culpan a los políticos, sea que ejerzan o no cargo público, en tercer lugar (2) señalan a la iglesia esencialmente la católica, como las mayores

entidades que provocan la desprotección del trabajador LGBTI. Una persona responsabiliza de discriminación laboral: a la sociedad, los sindicatos de trabajadores y la comunidad LGBTI.

Figura 8

Imputación de responsabilidad en la falta de protección jurídica contra la discriminación laboral.



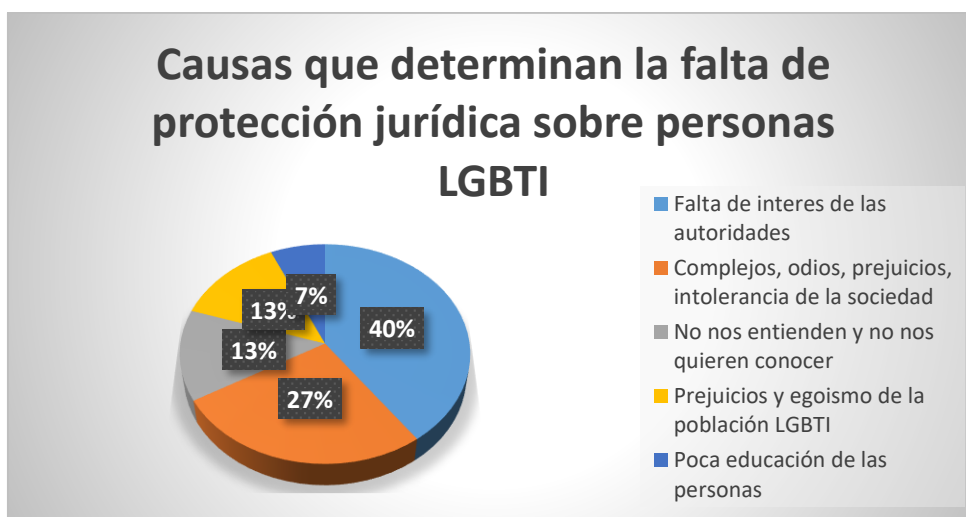
D) Causas que inciden en la falta de protección contra la discriminación laboral

Como puede apreciarse podemos apreciar que todos los entrevistados, asumen unánimemente la existencia de discriminación laboral hacia las personas LGBTI, sea que lo hubieran sufrido directamente o indirectamente tratándose de terceros sean amigos o familiares. 06 personas estiman que la discriminación laboral se debe a la falta de interés de las autoridades en proponer su solución, 4 entrevistados señalan que se deben a los odios, el desprecio y la intolerancia de la sociedad; 2 personas al hecho de que la población no los entiendan y no los quieran conocer, este punto se halla alentado por influencia de la religión católica esencialmente, otras 2 personas afirman que se deben a los prejuicios del propio

colectivo LGTBI, es decir la dejadez en la defensa de sus derechos; y finalmente una persona que se debe a la falta de educación sobre los conceptos de identidad y orientación sexual.

Figura 9

Identificación de las causas que inciden en la falta de protección contra la discriminación laboral



E) Reclamos o denuncias realizados personalmente o por terceros, ante la autoridad competente con la finalidad de impedir la discriminación laboral

Puede concluirse la gran mayoría de los entrevistados (14), no ha realizado acción alguna tendiente a defender sus derechos y aun cuando hubieran tomado conocimiento que las personas que han sufrido discriminación laboral, no han promovido ninguna defensa en su favor, solo una persona refiere haber hecho reclamo contra actos de discriminación de terceros.

Figura 10

Reclamos o denuncias realizados personalmente o por terceros, ante la autoridad competente con la finalidad de impedir la discriminación laboral

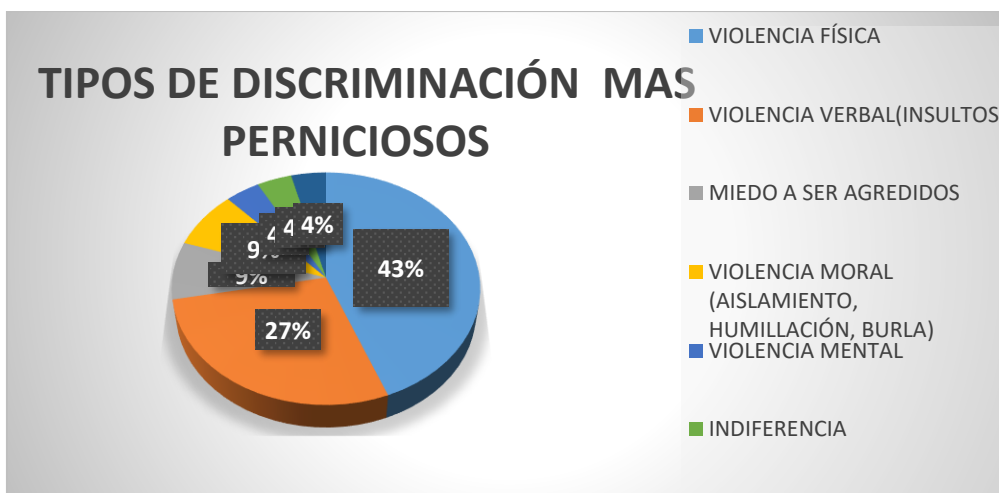


F) Principales actos de discriminación laboral, realizados contra personas LGBTI.

La violencia física y verbal resulta la forma de discriminación más frecuente de discriminación laboral contra los trabajadores LGBTI, así lo sostuvieron 16 opiniones. Le sigue la violencia verbal y la violencia moral con 2 opiniones, la indiferencia (1) conjuntamente con el miedo a la agresión y el mantenerse ocultos, nos indican con contundencia que la violencia física es la de mayor incidencia.

Figura 11

Principales actos de discriminación laboral, realizados contra personas LGBTI.



G) Principales manifestaciones de violencia física más usuales contra los trabajadores LGTBI

Entre los entrevistados que han señalado que han sufrido o han conocido la utilización de violencia física contra personas LGTBI, señalan que mayormente les pegan, o son heridos, asimismo está el miedo a sufrir algún daño, como ser herido o morir, estas personas aún no han sufrido físicamente daño alguno, sin embargo, también hay de los que sufren violaciones de carácter sexual, y en menor número muerte y graves afectaciones.

Figura 12

Principales manifestaciones de violencia física más usuales contra los trabajadores LGTBI

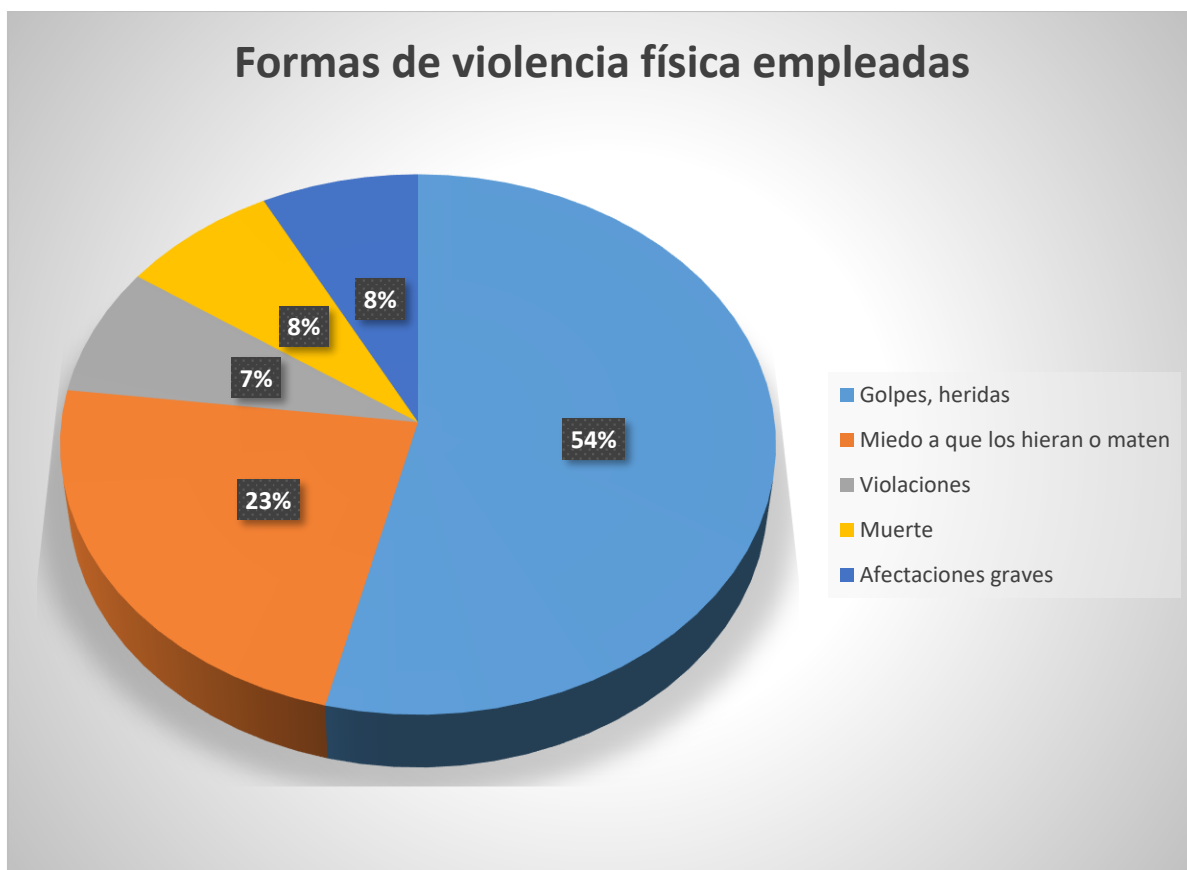
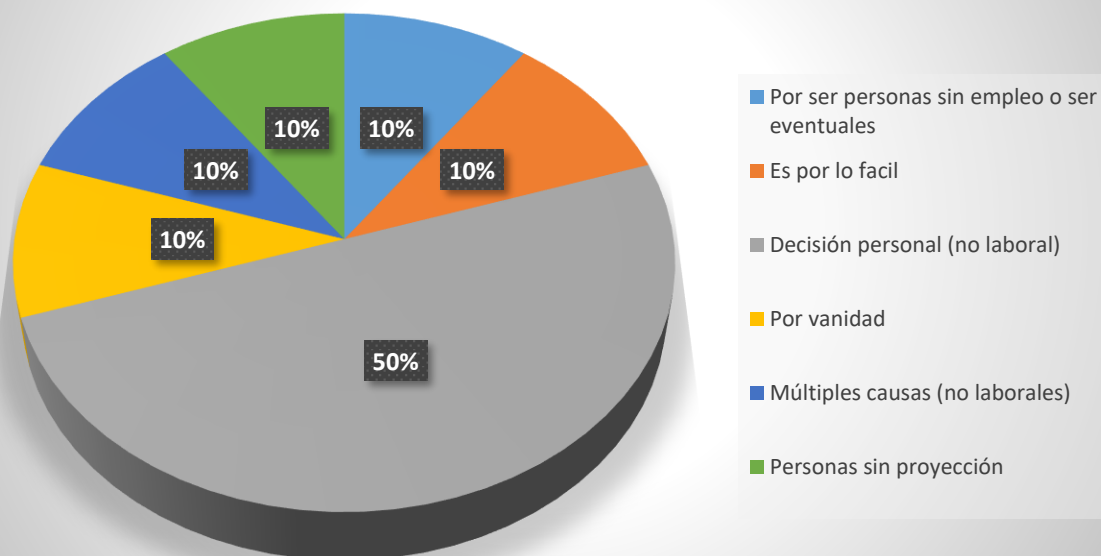


Figura 13

Causas que llevan a las personas LGBTI a recurrir al trabajo sexual.

Se aprecia de las respuestas dadas, que en un 100% de los entrevistados estiman que el optar por el trabajo sexual, no obedece a una alternativa ligada a la discriminación laboral necesariamente, sino a causas diversas, entre las que encontramos mayoritariamente las que se deben a la propia decisión de la persona, seguido de ser un trabajo fácil, por dedicarse a ello las personas sin empleo o eventuales, por vanidad, o no tener proyección.

CAUSAS QUE LLEVAN A LAS PERSONAS LGBTI A RECURRIR AL TRABAJO SEXUAL



H) Personas LGBTI que recurren al trabajo sexual

Como se ha podido apreciar entre los que decidieron por ejercer el trabajo sexual, no aparece ningún hombre o trans masculino, sino recae fundamentalmente en los que adoptan la representación femenina.

La transformación en la apariencia femenina resulta una circunstancia de alta incidencia en el trabajo sexual. Sin embargo, trans y gais pueden adoptar un cambio real en su cuerpo mediante prótesis, o solo en su vestir, por lo que no es posible distinguir con meridiana certeza, si estamos ante un trans mujer o gay con inclinación a travesti.

Figura 14

Tipos de personas LGBTI que más recurren al trabajo sexual.



Entrecruzamiento entre las guías documentarias bajo un análisis horizontal de sus hallazgos o conclusiones vinculado a los ejes de la investigación.

En el presente cuadro se puede apreciar que en el informe “Las personas trans y la epidemia del VIH/SIDA en el Perú: Aspectos Sociales”, de (Salazar, 2010) fue realizado en un 100% de encuestados Trans femeninos, en el que revela que el 63.90 % del total se dedica al trabajo sexual. En cambio, el Informe INEI, señala que del total de encuestados incluyendo a los Trans mujer, solo las personas dedicadas al trabajo sexual representaron un 6.40%. A diferencia de la encuesta INEI que solo comprendió a personas entre las edades de 18 a 28 años, el segundo informe en cambio comprendió un mayor rango de edades de 18 a 63 años.

El criterio para el rango de edades utilizado por el INEI es desconocido, ello impide conocer la realidad que pueden presentar las personas LGBTI mayores a los 28 años.

D) Opción del trabajo sexual en el trabajador discriminado

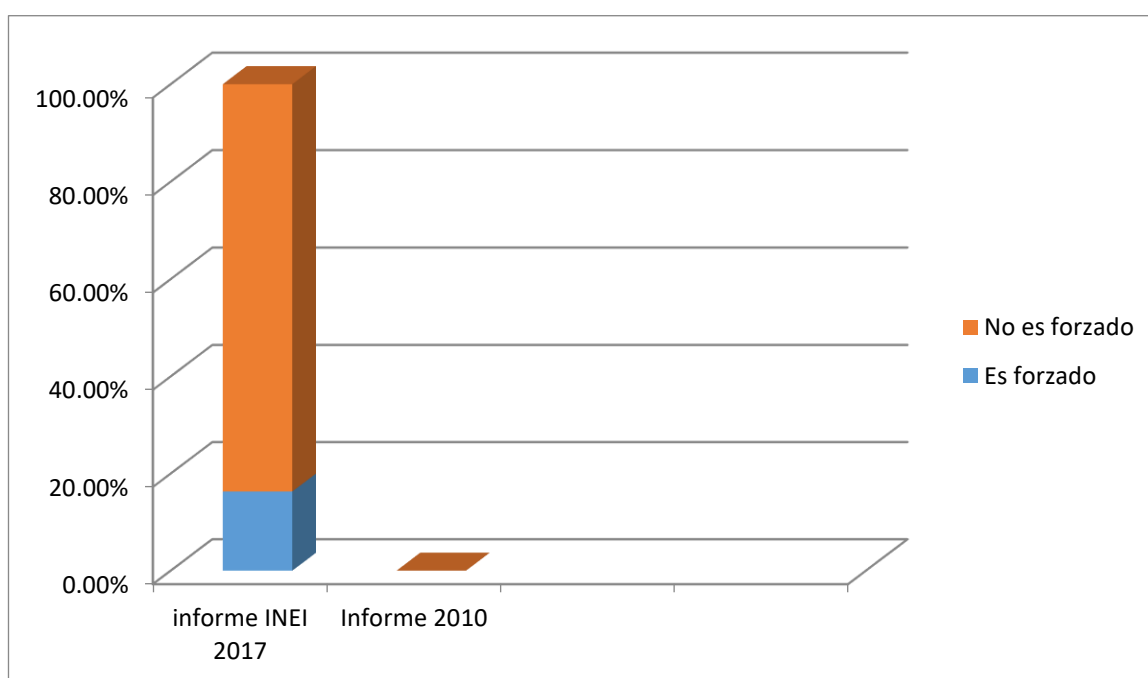
En la medida de que la encuesta del INEI, abarca además de las personas trans, a otros tipos de diversidad sexual, podemos afirmar que los trans femeninos que se dedican al trabajo sexual, constituyen una minoría sin que pueda tenerse la certeza de dicha opción se deba a una determinación provocada por la discriminación laboral, es mas en el informe del INEI se determina que el motivo para realizar el trabajo sexual fue por decisión propia (83.7%).

En consecuencia, tenemos que los datos obtenidos por el INEI, resultan más certeros, siendo que el 6.40% del total de más de 8000 encuestados, entre los que se hallan los trans mujer - que constituyen una minoría- se dedican o ejercieron el trabajo sexual por decisión propia, ello también contraría el informe defensorial 175, que asumía su preocupación sobre la base del estudio del 2010.

En conclusión, tenemos que un porcentaje poco significativo de personas LGBTI, realizan trabajo sexual, siendo que las razones o causas para su realización se deben a su propia decisión, no siendo posible determinar que devenga necesariamente por la existencia de discriminación laboral.

Figura 15

El trabajo sexual como opción necesaria de los trabajadores trans, al sufrir discriminación laboral.



3.6.3 *Análisis de Documentos*

Se procede a enumerar la página y copiar la cita exacta de los informes o conclusiones de los documentos, que están relacionados con los ejes temáticos de la investigación, los cuales constituyen guías de revisión documentaria.

Tabla 14

Guía de revisión documentaria sobre el informe “Las Personas trans y la epidemia del VIH/SIDA en el Perú 2010

VARIABLE	DEFINICIÓN
AUTORES	XIMENA SALAZAR, JANA VILLAYZAN, ALFONSO SILVA SANTISTEBAN
AÑO	2010
TITULO	LAS PERSONAS TRANS Y LA EPIDEMIA DEL VIH/SIDA EN EL PERU: ASPECTOS SOCIALES Y EPIDEMIOLOGICOS
MUESTRA	PERSONAS TRANS DEL GENERO MASCULINO ALFEMENINO ENTRE LOS 18 A 63 AÑOS DE EDAD
DISEÑO	EXPLORATORIO
METODO	RESPONDENT DRIVEN SAMPLING(RDS) BASADO EN UNA CADENA DE REFERENCIAS SIMILAR AL METODO NO PROBABILISTICO “BOLA DE NIEVE”
MODALIDAD	ENCUESTA A 450 PERSONAS
ANALISIS DE DATOS	USO DEL PROGRAMA RDSAT
LUGAR DE UBICACIÓN DE LA MUESTRA	LIMA.METROPOLITANA
PERSONAS/ENTIDADES	PERSONAS NATURALES POR IDENTIDAD DE GENERO
ASPECTOS ESTUDIADOS	SITUACIÓN LABORAL, TIPO DE TRABAJO TRANSFORMACIÓN DE CUERPO, EDAD, EDUCACIÓN

SOBRE SITUACIÓN LABORAL

	NUMERO NOMINAL PARTICIPANTE / PORCENTAJE DEL TOTAL QUE REPRESENTA
CON TRABAJO	95.10% 429
SIN TRABAJO	4.90% 21
TIPO DE TRABAJO	
TRABAJO SEXUAL	63.90% 304
PELUQUERÍA	27.90% 72

COMERCIO		
	3.60%	15
EN PLANILLA		
	3.80%	16
OTRO		
	1.00%	10
CAMBIO PARA FEMINIZAR SU CUERPO SE SOMETIÓ		
	69.80%	335
NO SE SOMETIÓ		
	30.20%	106
18-20		
	7.90%	35
21-24		
	22.10%	98
25-35		
	46.10%	204
35 A MAS		
	23.90%	106
EDUCACIÓN PRIMARIA		
	8.30%	37
SECUNDARIA		
	71.7%	307
SUPERIOR		
	20.00%	82

Nota: Tomado de <http://www.iessdeh.org/usuario/ftp/PersonasTransyVih.pdf>

Tabla 15

Guía de revisión documentaria sobre el informe “Primera encuesta virtual para personas LGBTI 2017, principales resultados

GUIA DE REVISIÓN DOCUMENTAL

AUTOR/RESPONSABLE/

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E

INFORMÁTICA INEI

AÑO

2017

TITULO	PRIMERA ENCUESTA VIRTUAL PARA PERSONAS LGBTI
MUESTRA	2017, PRINCIPALES RESULTADOS PERSONAS POR DIVERSIDAD SEXUAL (IDENTIDAD DE GENERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EDAD 18- 29 AÑOS
DISEÑO METODO	EXPLORATORIO DE CONVENIENCIA NO PROBABILÍSTICO
MODALIDAD	ENCUESTA A 8630 PERSONAS A NIVEL NACIONAL
INSTRUMENTO	REFERENCIA LIMA: 65.5% DEL TOTAL CUESTIONARIO VIRTUAL PLATAFORMA WEB INEI
PERIODO DE LA MUESTRA	CONTENIENDO CUESTIONARIO 61 PREGUNTAS ACCESO ENTRE EL 15.05 AL 17.08.2017
LUGAR DE UBICACIÓN DE LA MUESTRA	LIMA- METROPOLITANA
PERSONAS/ENTIDADES	PERSONAS NATURALES POR IDENTIDAD DE GENERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL
ASPECTOS ESTUDIADOS	SITUACIÓN LABORAL, TIPO DE TRABAJO SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, POBLACIÓN QUE REALIZO TRABAJO SEXUAL, CAUSAS QUE INFLUYERON TIPOS DE DIVERSIDAD SEXUAL ENCUESTADOS, EXPRESION DE SU DIVERSIDAD SEXUAL, MOTIVOS PARA NO EXPRESARLA, TRABAJO SEXUAL,

POR SU IDENTIDAD DE GENERO U ORIENTACIÓN SEXUAL

A.- ORIENTACIÓN SEXUAL (número de personas y porcentaje que representa del total)

GAY	3068 35.2%
BISEXUAL	2364 27.4%
LESBIANA	1847 21.4%
PANSEXUAL	483 5.6%

OTRO/ NO ESPECIFICO	868 10.4%
B.- IDENTIDAD DE GENERO	
TRANS MASC/HOMBRE TRANS	647 7.50%
TRANS FEMENINA/MUJER	259 3.00%
TRANS (TRANSEXUAL, TRANS- GENERO, TRAVESTI OTRO/ NO ESPECIFICO	173 2.00%
NO ES UNA PERSONA TRANS	328 3.80%
SOBRE SITUACION LABORAL MUESTRA 7907 PERSONAS (*) CON TRABAJO	7232 83.80%
SIN TRABAJO	4887 61.80%
	2949 37.30%
<hr/>	
ACTIVIDADES DE LA POBLACION QUE TRABAJA (REFERENCIA 4887 PERSONAS)	
EMPLEADO	3396 69.50%
INDEPENDIENTE	1384 17.50%
EMPLEADOR/PATRONO	253 3.20%
OBRERO	118 1.50%
TRABAJADOR DEL HOGAR	39 0.50%
SITUACIONES DISCRIMINATORIA O DE VIOLENCIA SUFRIDOS NINGUNA	6974 88.20%
SUFRIO ALGUNA DISCRIMINA	909 11.5%
<hr/>	
FORMAS DE DISCRIMINACION O VIOLENCIA MAS COMUNES	

(REFERENCIA 909 PERSON)

NO PAGARON LO QUE PRO-	303 33.3%
TRABAJO EN TODO MOMENTO	280 30.8%
AMENAZA O AGRESIÓN	226 24.9%
FISICA O VERBAL O SEXUAL OBLIGARON A PERMANECER	131 14.4%
EN EL TRABAJO PARA SU PAGO AMENAZARON CON DESPIDO	129 14.2%
OTROS	61 6.8%

EXPRESIÓN DE SU DIVERSIDAD SEXUAL SI LO HACE	3530 40.9%
NO LO HACE	4870 56.5%
NO ESPECIFICA	250 2.60%

**MOTIVOS PARA NO EXPRESAR SU IDENTIDAD DE GENERO
(REFERENCIA 4870 PERSON)**

PUEDE SER MAS DE UNO SER DISCRIMINADO O AGRED	3535 72.5%
PERDER A LA FAMILIA	2511 51.5%

PERDER EL TRABAJO	2180 44.7%
OPORTUNIDADES TRABAJO NO SER ACEPTADO	1619 33.2%
POR LOS AMIGOS PERDER EL LUGAR DONDE VIVE	663 13.5%
<hr/>	
POBLACIÓN SEXUAL QUE REALIZO TRABAJO SEXUAL	
NO	7393 93.5%
SI	506 6.40%
<hr/>	
CAUSAS QUE INFLUYERON EN REALIZAR EL TRABAJO SEXUAL (REFERENCIA 506 PERSON)	
FORZADAMENTE	64 16.3%
PROPIA DECISIÓN	442 83.7%

Nota: Tomado de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/lgbti.pdf>

Tabla 16

Informe OIT “Orgullo PRIDE en el trabajo en Argentina 2015

AUTOR/RESPONSABLE	OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)
AÑO	2015
TÍTULO	ORGULLO (PRIDE) EN EL TRABAJO. UN ESTUDIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR MOTIVOS DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN ARGENTINA
MUESTRA	PERSONAS POR DIVERSIDAD SEXUAL (IDENTIDAD DE

DISEÑO	GENERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL) SIN TOPE DE EDAD
METODO	EXPLORATORIO DE CONVENIENCIA NO PROBABILÍSTICO
MODALIDAD	ENCUESTA A 35 PERSONAS
ALCANCE	A NIVEL NACIONAL
INSTRUMENTO	ENTREVISTA PRESENCIAL Y POR CORREO ELECTRONICO
PERIODO DE LA MUESTRA	ACCESO ENTRE EL JULIO Y OCTUBRE DEL 2013
LUGAR DE UBICACIÓN DE LA MUESTRA	EN ARGENTINA
PERSONAS/ENTIDADES	PERSONAS Y AUTORIDADES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
ASPECTOS ESTUDIADOS	LAS POLITICAS PUBLICAS DE LA COMUNIDAD LGBTI, ASÍ COMO LA JURISPRUDENCIA

CONCLUSIONES PRIDE ARGENTINA

PAGINA	CITA TEXTUAL
---------------	---------------------

47	<p>Sobre la Protección jurídica contra la discriminación laboral, acontece que:</p> <p>En Argentina, la aprobación de la Ley de Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de Género ha brindado igualdad legal a las parejas de personas del mismo sexo y ha reconocido en plenitud la identidad de género de las personas trans. (...) Estas leyes, más varias normas provinciales y fallos judiciales a favor de trabajadores/as LGBT discriminados/as en el lugar de trabajo, han ayudado a construir la base de una nueva realidad esperanzadora para personas lesbianas, gais, bisexuales y trans en la República Argentina.</p> <p>(...) Persisten situaciones discriminatorias hacia trabajadores/as LGB al momento de visibilizar su orientación sexual en los ámbitos laborales, y persisten barreras muy fuertes en el acceso al empleo formal y decente para la población trans. En términos de las leyes vigentes, aunque son realmente</p>
-----------	--

importantes, se precisa un acompañamiento de otras normas y acciones complementarias.

Las personas LGBT entrevistadas ven como medidas deseables la creación de un nuevo régimen de licencias y la inclusión de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos de trabajo. En el caso de la población trans específicamente, la implementación de un sistema de protección social es de suma importancia. En eso se incluyen los beneficios fiscales y las políticas estatales de promoción del empleo registrado, y, también, los programas para retomar los estudios y acceder a capacitaciones en oficios indispensables para la inserción plena.

(...) la manifestación de la discriminación en el ámbito laboral es diferente para cada una de las identidades de la comunidad LGBT, es decir, según la persona sea lesbiana, gay, bisexual o trans. Entonces, cada una de estas formas de discriminación es distinta y, por lo tanto, se requieren soluciones específicas para cada caso.

- 48** A pesar de estos abusos motivados por la orientación sexual y la identidad de género o su expresión, en líneas generales las personas LGB en Argentina tienen oportunidades de acceder a espacios de empleo formal (sobre todo si su identidad y/o expresión de género se ajusta a la norma). Además, previo a sus experiencias laborales, muchas personas LGB pudieron transitar por los ambientes de socialización necesarios para la construcción de sujetos sociales.

En cambio, la discriminación experimentada por las personas trans es muy distinta. En la mayor parte de los casos, no existe para ellos/as la posibilidad siquiera de integrarse a espacios laborales formales, aun en condiciones de enorme hostilidad o sufriendo acoso o discriminación. Existe el agravante de la exclusión previa que han experimentado generaciones de personas trans de los ambientes necesarios para desarrollarse socialmente, como la familia, las escuelas, los clubes sociales y demás espacios de sociabilización, donde probablemente habrán experimentado la discriminación mucho antes de sus primeras experiencias laborales.

Aunque no hay estudios concretos al respecto, los grupos focales opinaron que muy pocas personas trans pueden superar estas barreras iniciales y acceder a un empleo formal en Argentina hoy en día. Algunas de estas han accedido a un empleo antes de la construcción de género, motivo por el cual enfrentan un alto riesgo de ser hostigadas y despedidas durante el proceso y después de él. La insuficiencia de políticas que garanticen la estabilidad laboral durante este proceso de transformación contribuye a que dicho riesgo se haga real. Parecería ser que algunas empresas privadas con políticas inclusivas son un oasis en el desierto para las pocas personas trans que pueden acceder a un empleo formal.

- 49** (...) hay ejemplos de muy buenas prácticas de empresas privadas, como la de Friendlylife, que ha formado una red de empresas que apoya la integración laboral de las personas LGBT. Sin embargo, es importante no perder de vista que la inserción de las personas LGBT en ambientes laborales no preparados para el impacto que causaría la (necesaria) ruptura con la heteronormatividad continúa siendo un reto. La falta de reconocimiento que conduce a manifestaciones de discriminación y estigmatización de las personas LGBT

podrían provocar una disminución en su capacidad de trabajo o en su potencialidad de desarrollo.

El Estado desempeña un papel muy importante, como demuestran los avances orientados a promover los derechos de la comunidad trans en sus diversos niveles a través de iniciativas como la creación de las Mesas de diálogo LGBT. Estas iniciaron su tarea en 2012 (...) Adicionalmente, el Estado tiene un rol insustituible en la promoción y aplicación de políticas públicas que ayuden a superar las barreras discriminatorias aún existentes, las que se expresan en diversos ámbitos y desde todos esos ámbitos deben ser desmontadas. Tales medidas incluyen temas como la educación en diversidad, las acciones de promoción del empleo y la implementación de sistemas de protección social. Asimismo, es preciso fomentar el interés creciente de las organizaciones de trabajadores/as por incluir las preocupaciones de la población LGBT en su agenda. Por ejemplo, la suscripción del primer convenio de cooperación entre la FALGBT y la CGT, podría traducirse en una mayor inclusión de las personas LGBT en los ámbitos laborales en el futuro. De la misma manera, el incremento de convenios colectivos que prohíben la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género demuestra un compromiso de parte de empleadores/as y organizaciones de trabajadores/as para lograr ambientes más inclusivos

- 50** El fortalecimiento de las capacidades de los/as actores/as sociales involucrados/as en el proceso de construcción de ámbitos laborales inclusivos de la diversidad sexual es indispensable. En Argentina, una parte importante del éxito en el logro de las reivindicaciones históricas de la comunidad LGBT se debe a la conformación de un movimiento asociativo fortalecido y organizado, liderado por la FALGBT. Este movimiento ha sabido construir el capital social y político necesario para plasmar sus demandas en la agenda pública y lograr los debates necesarios para la aprobación de las leyes de igualdad. En un mismo sentido, ese capital social y político ha permitido un diálogo amplio con diversos sectores sociales involucrados en el tema del empleo, para el diseño e implementación de las políticas y programas

Tabla 17

Informe OIT: “Orgullo PRIDE en el trabajo Costa Rica 2016

AUTOR/RESPONSABLE	ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)
AÑO TITULO	2016 ORGULLO (PRIDE) EN EL TRABAJO. UN ESTUDIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR MOTIVOS DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GENERO EN COSTA RICA

MUESTRA	PERSONAS POR DIVERSIDAD SEXUAL (IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL SIN TOPE DE EDAD
DISEÑO	EXPLORATORIO
METODO	ANÁLISIS DOCUMENTAL ANÁLISIS JURÍDICO ENTREVISTAS INFORMANTES CLAVE Y GRUPOS FOCALES
MODALIDAD	ENCUESTA VIRTUAL A 666 PERSONAS NO PROBABILÍSTICO
ALCANCE	A NIVEL NACIONAL
INSTRUMENTO	ENTREVISTA PRESENCIAL Y POR CORREO ELECTRÓNICO
PERIODO DE LA MUESTRA	ACCESO ENTRE AGOSTO A DICIEMBRE DEL 2015
LUGAR DE UBICACIÓN DE LA MUESTRA	EN COSTA RICA
PERSONAS/ENTIDADES	PERSONAS EXPERTAS Y ACTIVISTAS DEL MOVIMIENTO LGBTI Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
ASPECTOS ESTUDIADOS	CONOCER LA REALIDAD DE LAS PERSONAS LGBTI

PRIDE COSTA RICA**PÁGINA CITA TEXTUAL**

69 (...) se constata que la discriminación contra las personas LGBTI está presente en todo tipo de ambientes y espacios laborales. No se han identificado en este estudio sectores u ocupaciones que en la práctica estén libres de homofobia y transfobia. No obstante, existen diferencias muy significativas en cuanto a las formas que adoptan este tipo de discriminación, la frecuencia con la que se manifiesta, la manera en que la viven las personas y los recursos disponibles para enfrentarla, incluyendo la posibilidad de denuncia.

Un grupo de empresas –en su mayoría, transnacionales– ha consolidado políticas internas de no discriminación contra las personas LGBTI. Esto ha contribuido a levantar barreras en la contratación que en otras empresas se mantienen, así como a generar espacios laborales menos hostiles. Si bien la discriminación no ha sido erradicada, las personas LGBTI consultadas manifiestan sentirse acuerpadas por la empresa y legitimadas para interponer quejas y denuncias al sufrir algún abuso.

Cuando las personas entrevistadas comparan la situación entre la empresa pública y la empresa privada nacional, es decir, no considerando las transnacionales, hay consenso al señalar que en general en las empresas públicas hay más factores que protegen a las personas LGBTI de la discriminación, ya que en estas existen normas y procedimientos para las relaciones laborales que hacen más difícil, por ejemplo, el despido. Al mismo tiempo, son muy pocas las empresas privadas nacionales y transnacionales que tienen política de protección de los derechos de las personas LGBTI. En resumen, la percepción general es que las empresas transnacionales con políticas específicas son las que más protegen los derechos de las personas LGBTI, seguidas por la empresa pública y, en último lugar, el resto de empresas privadas nacionales. (p. 69)

- 70** La discriminación que socava la inserción y las condiciones de inserción de las personas LGBTI en el trabajo inicia mucho antes de que las personas ingresen al mercado laboral. Con frecuencia, los derechos de las personas LGBTI a una inserción laboral no discriminatoria son violentados desde el sistema educativo. (...)

Se constata la interseccionalidad entre la discriminación de género y la discriminación por orientación sexual. Muchas mujeres lesbianas entrevistadas sienten que en el ámbito laboral son doblemente discriminadas: primero, como mujeres; y, además, por lesbianas. La vigencia de esta interseccionalidad también se evidencia en aspectos como la menor visibilidad en los espacios organizados de personas LGBTI de quienes han nacido y han sido socializadas primariamente como mujeres. También es menor su liderazgo y más precarias las condiciones en las que lo pueden ejercer. Asimismo, también presentan menos denuncias a pesar de estar más expuestas a expresiones graves de la violencia, como el hostigamiento sexual.

En la cultura laboral costarricense la buena apariencia física es un valor de mucho peso y se exige adecuarse a ciertos cánones establecidos, que son diferenciados para mujeres y hombres. El rechazo contra las personas que no se atienen a estos cánones es fuerte. En el ámbito laboral, esta sanción social se convierte en un filtro de selección no declarado y disfrazado tras los códigos de vestimenta, ya que, por ejemplo, una mujer trans no es aceptada por su apariencia, aunque cumpla con el código de vestimenta establecido para las mujeres.

Otro factor clave, que va más allá de la apariencia, tiene que ver con que la orientación sexual y la identidad de género sean o no públicas. En los espacios laborales existe poca tolerancia a que las personas LGBTI puedan serlo abiertamente. Frecuentemente se manifiesta que en realidad no importa si lo son mientras no lo digan o no se sepa. Esto y la certeza de que declararse abiertamente gay, lesbiana, bisexual, trans o intersex implica altos riesgos de discriminación y estigmatización conlleva que muchas personas LGBTI opten

por mantener oculta su orientación sexual o identidad de género en el lugar de trabajo.

Se coloca a las personas LGBTI en una disyuntiva perversa en la que deben elegir entre el derecho al trabajo y el derecho a la identidad propia. Incluso se llega a culpar a quienes sufren discriminación con el pretexto de que podrían evitarla ocultándose. Aquí radica uno de los mitos más fuertemente arraigados sobre discriminación laboral contra las personas LGBTI: que pueden elegir no ser discriminadas si fingen adaptarse a las expectativas de la heteronormatividad

71 Existen, además, otros filtros informales que impiden el acceso de las personas LGBTI al empleo. En este sentido, las empresas recurren con cierta frecuencia a mecanismos para conocer la vida privada de quienes se postulan a un empleo. Así, a la hora de tomar decisiones se tienen en cuenta aspectos que no tienen que ver con las capacidades y las competencias de la persona para desempeñarse en el puesto solicitado. Esto se presta a situaciones de discriminación de diversas formas; en particular, por orientación sexual e identidad de género. Además de violar los derechos de las personas, las empresas estarían desaprovechando potencial y talento humano sobre la base de prejuicios sociales.

Buena parte de las expresiones de la discriminación que viven las personas LGBTI en el ámbito laboral son naturalizadas por superiores, por compañeras y compañeros de trabajo e incluso en ocasiones por quienes las sufren. Las personas LGBTI que son objeto de burlas y chistes frecuentemente restan importancia a estos hechos, y mediante esta estrategia tratan de sentirse parte del grupo. El resto de personas ven este acoso de baja intensidad como un juego inocente y no malintencionado; a veces se espera que las personas acosadas sean parte de la broma y se les asigna la responsabilidad de tener que esforzarse adicionalmente por caer bien.

(...). El hecho de no reconocerse las uniones significa que las trabajadoras y los trabajadores migrantes no puedan tramitar permisos de residencia para sus parejas cuando son del mismo sexo. También se ven limitados derechos laborales como los vinculados a la incapacidad por enfermedad o muerte y otros beneficios de disfrute familiar que ofrecen muchas empresas.

Los hallazgos de esta investigación también permiten desmontar algunos otros mitos de fuerte arraigo. Por ejemplo, suele aceptarse la idea de que contar con personal que desafía con su identidad y expresión de género los estándares convencionales tiene impactos negativos para la empresa; sobre todo, si está en puestos de atención directa al cliente. Se asume que una persona trans generará rechazo de las y los clientes y esto repercutirá en pérdidas para la empresa. Sin embargo, la encuesta muestra que las personas que trabajan en los cuatro centros de trabajo participantes en este estudio no coinciden con este criterio. Además, otras experiencias recogidas constatan que el hecho de colocar a personas trans en áreas de servicio al cliente no tiene mayores repercusiones en el desempeño económico de las empresas. Si bien hay clientes que ven

negativamente este tipo de acciones, otros las valoran muy positivamente y son un incentivo para consumir en este tipo de establecimientos abiertamente inclusivos. Al mismo tiempo, las empresas colaboran en promover un cambio cultural necesario para consolidar una mayor justicia social

- 72 En este sentido, los hallazgos del estudio evidencian la persistencia de prejuicios y criterios morales que alientan la discriminación contra las personas LGBTI. El esfuerzo realizado en los últimos años por las organizaciones que trabajan en defensa de los derechos de las personas LGBTI ha logrado posicionar fuertemente la discusión en torno al reconocimiento de derechos y forjar alianzas con algunos sectores; a pesar de ello, el rezago social es importante. El apego a valores religiosos de distintas denominaciones y la campaña constante de líderes de diferentes iglesias del país contra de los derechos de esta población frenan la posibilidad de avanzar a mayor ritmo. Paralelamente, se constata que los mecanismos para proteger a las personas LGBTI de la discriminación no son ni suficientes ni adecuados. El accionar institucional desde instancias como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o la Defensoría de los Habitantes ha sido hasta la fecha muy limitado, y las personas afectadas no sienten que la denuncia sea una vía que contribuya a la restitución de sus derechos. Esto da cuenta de la urgencia de generar mecanismos específicos que respondan a las necesidades de esta población.

Por último, es de destacar que el laboral no es necesariamente el ámbito donde las personas LGBTI sufren más frecuentemente discriminación. Por ser uno de los espacios donde más se tiende a ocultar la orientación sexual, las expresiones de la discriminación pueden ser más comunes en otros espacios públicos o recreativos. Sin embargo, la discriminación laboral tiene repercusiones fundamentales en la vida de cualquier persona y puede llegar a privarla de su medio de vida. Además, en el ámbito laboral las denuncias prosperan menos. La carencia de procedimientos específicos para encauzar las denuncias y la falta de herramientas para identificar las situaciones de discriminación por quienes están a cargo de darle algún trámite son sin duda factores que tienen una fuerte incidencia en esta situación. En este sentido, también se constata una escasa vinculación entre el movimiento LGBTI y las organizaciones sindicales, lo cual no genera las condiciones para que su agenda se posicione en estas instancias. Hasta la fecha de este estudio los vínculos establecidos entre ambos sectores son puntuales y las iniciativas no logran ser permanentes.

Tabla 18

Informe Defensorial 175 Derechos Humanos de las personas LGBTI

AUTOR	DEFENSORIA DEL PUEBLO -PERU
AÑO	2016
TITULO	INFORME DEFENSORIAL N°175 DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS LGBTI NECESIDAD DE UNA POLITICA

MUESTRA	PUBLICA PARA LA IGUALDAD EN EL PERU PERSONAS POR DIVERSIDAD SEXUAL (IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE 18 A 28 AÑOS
DISEÑO	EXPLORATORIO
METODO	INDUCTIVO DEDUCTIVO
ALCANCE	A NIVEL NACIONAL
INSTRUMENTO	ANALISIS DOCUMENTAL ANALISI JURÍDICO
LUGAR DE UBICACIÓN DE LA MUESTRA	EN TODO EL PAÍS, ESENCIALMENTE CAPITALES DEPARTAMENTALES Y LIMA METROPOLINA
PERSONAS/ENTIDADES	PERSONAS EXPERTAS Y ACTIVISTAS DEL MOVIMIENTO LGBTI Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
ASPECTOS ESTUDIADOS	CONOCER LA REALIDAD DE LAS PERSONAS LGBTI EN EL PERU

PAGINA**CITA TEXTUAL**

23

Según algunos estudios, la marginación y exclusión que afrontan las personas LGBTI, en especial las personas trans, las condiciona a que el trabajo sexual sea la principal actividad económica, seguido de la peluquería

185

Discriminación y exclusión social de las personas LGBTI. La discriminación impide o dificulta el ejercicio de derechos de las personas LGBTI. En las reuniones de trabajo y entrevistas sostenidas para esta investigación, se pudo conocer que las personas LGBTI, tienen problemas para el acceso a los servicios de salud y educación, a condiciones equitativas de trabajo, condiciones abusivas para el alquiler de viviendas,

transitar con tranquilidad y seguridad en las calles o medios de transporte público, o acceder a determinados lugares públicos. Asimismo, las personas trans tienen serias dificultades para el reconocimiento de su identidad de género y la consiguiente obtención de su documento de identidad.

Afectaciones a la vida e integridad de las personas LGBTI. Se siguen produciendo muertes y agresiones contra personas LGBTI. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y el Ministerio Público, han reportado 38 muertes violentas de personas LGBTI: 14 en el año 2012, 12 en el 2013 y 12 en el 2014. Otras fuentes de sociedad civil indican que desde el año 2008 a la fecha se cometieron 99 «crímenes de odio». Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) señala en su último monitoreo sobre la situación de violencia contra personas LGBTI, que entre enero de 2013 y marzo de 2014 se registraron en el Perú 17 asesinatos y 7 afectaciones a la integridad.

Estas cifras no reflejan necesariamente la magnitud ni la complejidad del problema de la violencia contra las personas LGBTI, ya que como lo hemos indicado, no existe información suficiente ni estadísticas oficiales Defensoría del Pueblo 186 disponibles y, de otro lado, se advierte un fuerte rechazo y desconfianza de denunciar estos delitos ante el sistema de justicia, porque se le percibe ineficaz en la

investigación de estos hechos, o por considerar que se encuentra también impregnada de prejuicios y estereotipos negativos

186

La falta de respuesta eficaz del sistema de justicia frente a los actos de violencia contra personas LGBTI genera un escenario de impunidad.

Los estudios realizados por UNESCO —que incluye información de instituciones educativas del Perú—, señala que los no heterosexuales son los principales afectados por estas conductas, identificándose como razones para el uso de las expresiones agraviantes aquellas que aluden a «no ser el típico macho», la apariencia «femenino/masculino», ser «tranquilo(a) o callado(a)», entre otros.

189

El Estado debe hacer más esfuerzos para que sus servicios de salud tengan claridad sobre la no patologización de la orientación sexual y la identidad de género de las personas LGBTI, por el impacto negativo que conlleva para su salud mental. La afirmación de la identidad de las personas LGBTI es un proceso difícil y complejo que hace que ellas mismas, muchas veces, nieguen o no revelen su identidad, o que la repriman al considerarla como un aspecto negativo de su personalidad (baja autoestima, vergüenza, depresión, aislamiento e ideas suicidas). De allí la alta probabilidad de padecer de ansiedad y estrés —mayores incluso a los

estresores generales que afectan a todas las personas—; con la consiguiente afectación a su salud mental. En ese sentido, los servicios de salud deben incluir como prioridad la disposición de información y espacios de consejería en salud para la población LGBTI.

Ausencia de estadísticas oficiales. Pese a que se conoce esta realidad, el Estado no cuenta con estadísticas oficiales que permitan conocer de manera específica la dimensión de dicha problemática. Por ello, tampoco se puede medir la respuesta y las acciones que debe brindar el Estado para cumplir con su obligación de proteger los derechos fundamentales de la población LGBTI

Conviene destacar algunos esfuerzos acotados, como la «Encuesta para medir la opinión de la población peruana en relación con los Derechos Humanos», llevada a cabo por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en el año 2013, donde se señala que el 93% de encuestados reconoce que las personas LGBTI se encuentran más expuestas a sufrir discriminación, mientras que el 88% entiende que también sufren Defensoría del Pueblo 190 maltrato físico. Por su parte, el 92% considera que son objeto de agresión verbal, el 84% de amenazas y el 78% de chantajes

En tal sentido, resulta prioritario que el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) desarrolle acciones para la producción de información estadística —garantizando la confidencialidad de la información de las personas de este colectivo—y la ponga a disposición de los distintos sectores y niveles de gobierno. Esto permitirá que el Estado implemente políticas públicas y medidas orientadas a revertir el contexto de desprotección de sus derechos fundamentales como salud, educación, trabajo, identidad, entre otros.

190

Escasa participación del colectivo LGBTI en la elaboración de políticas públicas. Diversas organizaciones de sociedad civil que promueven la defensa de los derechos de las personas LGBTI vienen aportando con investigaciones y estudios que muestran datos e información sobre su problemática, en especial sobre la situación de violencia que sufre la población LGBTI. Estas iniciativas deben ser potenciadas por el Estado y tomadas en cuenta al momento de elaborar las políticas públicas y los planes de trabajo. Se requiere adoptar estrategias que reviertan la desconfianza existente hacia las entidades estatales. En este sentido, la participación de los colectivos LGBTI en el diseño e implementación de tales acciones, es fundamental.

3.6.4 *Entrecruzamiento del material documentario que se halla comprendidos entre TABLA 9 y TABLA 10, referidos a los informes:1) "Las personas trans en el Perú Aspectos sociales y epidemiológicos 2010" y 2) "Primera Encuesta INEI 2017 y Las personas trans en el Perú 2010."*

Tabla 19

Porcentaje de personas no heterosexuales que realizan trabajo sexual

OPCIÓN POR EL TRABAJO SEXUAL Y CAUSAS

DOCUMENTOS	POBLACIÓN COMPRENDIDA EN EL ESTUDIO	ADMITE HABER REALIZADO TRABAJO SEXUAL	EDAD DE LOS ENCUESTADOS	RANGO DE EADAES	SITUACIÓN LABORAL	
					TRABAJA	NO TRABAJA
"1° Encuesta Virtual INEI 2017" Total Encuestados 8,630 personas	Comprende a población por identidad de Género y Orientación sexual, incluido trans. mujer (3% del total)	6.40% Entrevistados	18-29 años	dato único	61.80%	37.30%
"Las personas trans en el Perú Aspectos sociales y epidemiológicos 2010"	Solo Trans mujer	63.90%	18-63 años	Rango: 18-20 / 7.90% 21-24/ 22.10% 25-35 / 46.10%	95.10%	4.90%
Total encuestados 430 personas						

35 a mas /
23.90%

DOCUMENTOS	Población que realiza trabajo sexual Por forzamiento o decisión propia	
	Forzado	Decisión Propia
"1° Encuesta Virtual INEI 2017"	16.30%	83.70%
"Las personas trans. en el Perú, Aspectos sociales Y epidemiológicos 2010"	s/datos	s/datos

Nota. - Ambos informes, llegan a conclusiones extremadamente diferentes, al sustentarse en una base de encuestados que varía diametralmente en número, y si bien el INEI consulto a un 3% de personas trans del total que encuestó, la otra investigación congrego el 100% de personas trans. Asimismo, la encuesta del INEI, encontró que el 6.40 % de los encuestados realizaron trabajo sexual, sin poder determinar si toda la población tras entrevistada (3%) estuvo comprendida dentro de dicho tipo LGBTI, a diferencia de la investigación epidemiológica que refiere que realizaron trabajo sexual un 63.90% de los trans. Igualmente existe distorsión en las edades de los participantes, ya que el trabajo del INEI, no quiso comprender a personas mayores de 28 años de edad, a diferencia de la investigación epidemiológica.

Tabla 20

Triangulación entre Tabla 10, Tabla 11 Y Tabla 12 referidos a los Informes PRIDE Argentina, el Informe PRIDE Costa Rica y el Informe Defensorial 175-Perú

1.- PROTECCIÓN JURÍDICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

PRIDE ARGENTINA

PRIDE COSTA RICA

INFORME DEFENS. 175

(...) en Argentina han avanzado sostenidamente la promoción y defensa de los derechos de las personas LGBT de manera transversal, es decir, en todos los ámbitos del derecho, incluyendo el laboral. Otras leyes aprobadas en los últimos años que se relacionan con la diversidad sexual (...) (p. 12)

(...). En este caso, la omisión del reconocimiento explícito de los derechos de la población LGBTI ha implicado una desventaja. (p. 19)

Si bien este código plantea la adopción de medidas de manera amplia, circunscribe la discriminación a razones de edad, etnia, género o religión. (...) no incluye ninguna disposición específica acerca de la discriminación por orientación sexual o identidad de género. (...) no incluye ninguna disposición concreta para atender su especificidad. (p. 20)

(...) la prohibición de discriminación por orientación sexual e identidad de género debe ser contemplada en el ordenamiento jurídico interno, tanto para la aprobación de nuevas leyes o para la modificación de éstas, a fin de reforzar o incrementar los estándares de protección de los derechos fundamentales de la población LGBTI (p. 192)

(...) hubo un amplio consenso respecto de los cambios positivos que han tenido lugar tanto en el ámbito laboral como en todos los ámbitos de la vida social en Argentina a partir de las leyes de la igualdad. Se comentó además que, dependiendo del rubro de trabajo, los cambios fueron más o menos significativos; y que en los casos de personas LGBT visibles el cambio fue mayor. Adicionalmente, al entender de los/as participantes, gran parte del cambio se debió a que la población LGBT se sintió reconocida por el Estado y que, por ello, se posicionó de mejor forma frente al ámbito laboral. (p. 37)

(...) los mecanismos para proteger a las personas LGBTI de la discriminación no son ni suficientes ni adecuados. El accionar institucional desde instancias como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o la Defensoría de los Habitantes ha sido hasta la fecha muy limitado, y las personas afectadas no sienten que la denuncia sea una vía que contribuya a la restitución de sus derechos. Esto da cuenta de la urgencia de generar mecanismos específicos que respondan a las necesidades de esta población (p. 72)

(...) existieron oportunidades para que el Estado asuma un compromiso serio y responsable para atender progresivamente la problemática de desprotección de los derechos de las personas LGBTI, y sin embargo se optó por no hacerlo. Así ocurrió con la decisión de excluirlos del Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2016, alegando (...) se les incorporaría en el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2015-2021 de dicho Sector (p.197)

(...) su problemática sería atendida desde la Comisión Nacional contra la Discriminación (CONACOD). Esta medida constituye uno de los retrocesos más notorios del Estado peruano y una abdicación de su obligación de adoptar medidas para proteger los derechos fundamentales de las personas LGBTI, por las siguientes razones (...) (p. 197)

(...) las acciones del Estado aún no responden a una política integral, articulada y multinivel, con objetivos, metas, estrategias e indicadores que permitan supervisar los avances, retrocesos o cambios para garantizar los derechos fundamentales de las personas LGBTI. (p. 199)

2.- COMPROMISO DE LAS ENTIDADES NO GUBERNAMENTALES

PRIDE ARGENTINA

Desde hace algunos años (...) algunos CCT han incluido cláusulas contra la discriminación en el ámbito laboral por orientación sexual e identidad y/o expresión de género. Tal es el caso de aquellos firmados por los Empleados de Comercio (solo en la seccional San Francisco de Córdoba) y por los gremios que asocian a empleados/as estatales a nivel nacional, como la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). (p. 14)

PRIDE COSTA RICA

En el ámbito sindical son pocos los esfuerzos que se identifican para impulsar los derechos de las poblaciones LGBTI. No es un aspecto incluido en la agenda sindical hasta este momento (...) (p. 68) (...) las organizaciones que trabajan en defensa de los derechos de esta población no han posicionado por ahora lo laboral como un eje principal en sus agendas. Por lo tanto, es urgente promover la confluencia de ambos sectores para que puedan articularse demandas y estrategias conjuntas. (p.75)

INFORME DEFENS. 175

Escasa participación del colectivo LGBTI en la elaboración de políticas públicas. Diversas organizaciones de sociedad civil que promueven la defensa de los derechos de las personas LGBTI vienen aportando con investigaciones y estudios que muestran datos e información sobre su problemática, en especial sobre la situación de violencia que sufre la población LGBTI. (p.120)

(...) la suscripción del primer convenio de cooperación entre la FALGBT y la CGT, podría traducirse en una mayor inclusión de las personas LGBTI en los ámbitos laborales en el futuro. De la misma manera, el incremento de convenios colectivos que prohíben la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género demuestra un compromiso de parte de empleadores/as y organizaciones de trabajadores/as para lograr ambientes más inclusivos. (p. 49)

Estas iniciativas deben ser potenciadas por el Estado y tomadas en cuenta al momento de elaborar las políticas públicas y los planes de trabajo. Se requiere adoptar estrategias que reviertan la desconfianza existente hacia las entidades estatales. En este sentido, la participación de los colectivos LGBTI en el diseño e implementación de tales acciones, es fundamental. (p.120)

3.- DISCRINACIÓN EN EL TRABAJO DEL COLECTIVO LGBTI

PRIDE ARGENTINA

A pesar de los avances (...) han marginado y siguen marginando a las personas LGBTI en Argentina. Además, la discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género puede ocurrir en cualquiera de estas esferas (p. 25)

PRIDE COSTA RICA

(...) los estudios realizados sobre el estado de los derechos de la población LGBTI son aún escasos, y no todos se refieren al ámbito laboral. La mayoría son de carácter cualitativo, y los cuantitativos no permiten dimensionar los problemas de discriminación en el país. Sin embargo, los resultados de estos estudios apuntan a una alta incidencia de discriminación en el medio laboral por orientación sexual e identidad de género, así como deficiencias en los procesos de denuncia. (p. 27)

INFORME DEFENS. 175

A causa de los prejuicios, estereotipos y estigmas que existen sobre su orientación sexual e identidad de género. Esta situación los convierte en un grupo vulnerable y proclive a sufrir agresiones y ataques contra su vida e integridad, discriminación, insultos, exclusión y negación de derechos no sólo de parte de las autoridades o terceras personas, (...) las personas LGBTI, tienen problemas para el acceso (...) a condiciones equitativas de trabajo, condiciones abusivas para el alquiler de viviendas, transitar con tranquilidad y seguridad en las calles o medios de transporte público, o acceder a determinados lugares públicos. (p. 185)

4.- FORMAS DE DISCRIMINACIÓN UTILIZADAS.

PRIDE ARGENTINA

PRIDE COSTA RICA

INFORME DEFENS. 175

El uso del lenguaje verbal y no verbal discriminatorio expresado a través de burlas por parte de los/las compañeros/as de trabajo, de chistes mal intencionados y de señalamientos reiterados es una de las formas de acoso más repetidas en los espacios laborales (p.29) De todas las identidades consultadas, las mujeres lesbianas fueron quienes informaron de más casos de acoso sexual. (p. 30) (...) otra de las formas de discriminación se manifiesta generalmente en prácticas y presiones indebidas. Estas se traducen en sobrecarga de trabajo y asignación de responsabilidades no contempladas en la contratación. (p.31)

Desenvolverse en un entorno laboral en el que una persona se identifica como gay, lesbiana o trans puede convertirse en un escenario de acoso constante. Los relatos son muy diversos, ya que las experiencias son particulares, incluso en diferentes áreas de una misma empresa o institución. (p.44)

Estas cifras no reflejan necesariamente la magnitud ni la complejidad del problema de la violencia contra las personas LGBTI, ya que como lo hemos indicado, no existe información suficiente ni estadísticas oficiales disponibles y, de otro lado, se advierte un fuerte rechazo y desconfianza de denunciar estos delitos ante el sistema de justicia, porque se le percibe ineficaz en la investigación de estos hechos, o por considerar que se encuentra también impregnada de prejuicios y estereotipos negativo (p. 186)

Según las experiencias contadas por algunos/as de los/as participantes en los encuentros, ciertos/as empleadores/as “invisibilizan” al/la trabajador/a LGBT escondiéndolo/a, es decir, se le asignan tareas donde no sea visto/a por el público (p. 32)

Quienes han sido objeto de este tipo de abusos relatan que la vivencia y las manifestaciones de violencia dependen en gran medida de los puestos de jefatura. Cuando desde las jefaturas se envía un mensaje de cero tolerancia hacia actitudes homolesbotransfóbicas y agresivas, las compañeras y compañeros se ven en la obligación de respetar el trabajo de la persona. Sin embargo, en ocasiones, desde las propias jefaturas se realizan y promueven este tipo de vejaciones. Las manifestaciones más evidentes de violencia son desde chistes, burlas y desprecios hasta ataques explícitos, acoso laboral y hostigamiento sexual. (p. 44)

5.- Vinculación entre la discriminación laboral y el trabajo sexual

PRIDE ARGENTINA

PRIDE COSTA RICA

**INFORME DEFENS.
175**

El recurso al trabajo informal, y específicamente al trabajo sexual, se presentó como una de las pocas alternativas laborales para las mujeres trans, dada la dificultad para acceder a trabajos formales o la expulsión de estos. Para las mujeres trans, la primera y principal discriminación vinculada al mundo laboral es la dificultad para acceder al trabajo formal registrado, lo que finalmente les lleva, en las palabras de una de las participantes, a “caer en la prostitución”, situación a la que vinculan con el abuso, la dependencia de sustancias y la vulnerabilidad al VIH. (p.33)

Esta falta de oportunidades laborales en muchas ocasiones empuja a las mujeres trans al trabajo sexual o en el área de belleza, si logran cumplir los requisitos de escolaridad mínima para incorporarse en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y formarse en esa área (p. 42)

Según algunos estudios, la marginación y exclusión que afrontan las personas LGBTI, en especial las personas trans, las condiciona a que el trabajo sexual sea la principal actividad económica, seguido de la peluquería (p.34)

En este sentido, expresaron: “somos condenadas a la prostitución”. Para muchas de ellas, no hay otra salida más que “trabajar en la calle”, y la mayoría de las mujeres trans en los grupos manifestó haber ejercido el trabajo sexual. (p. 36) Concretamente, la cadena de exclusión que viven las mujeres trans las empuja hacia el trabajo sexual (p. 33)

Resumen del entrecruzamiento documentario de la realidad laboral de personas LGBTI en Argentina, Costa Rica, y Perú, en lo concerniente a la protección jurídica de sus derechos, la existencia de discriminación laboral. Los tipos más comunes de discriminación, que personas dentro de dicho colectivo, son más vulnerables, y la relación entre el trabajo sexual y la discriminación laboral que pudieron haber sufrido. Relacionada a la tabla 9.

Resumen del entrecruzamiento documentario de la realidad laboral de personas LGBTI en Argentina, Costa Rica, y Perú, en lo concerniente a la protección jurídica de sus derechos, la existencia de discriminación laboral. Los tipos más comunes de discriminación, que personas dentro de dicho colectivo, son más vulnerables, y la relación entre el trabajo sexual y la discriminación laboral que pudieron haber sufrido. Relacionada a la tabla 9.

Se ha efectuado una comparación entre informes de la OIT, sobre la realidad de la población LGBTI y sus derechos a no ser discriminados laboralmente, donde apreciamos que, en efecto en cuestión de protección jurídica, Argentina a diferencia de Costa Rica y nuestro país, cuenta con regulaciones normativas, así como jurisprudencia y participación de entidades como sindicatos y otros, que han permitido un gran avance en su protección. Aun así la discriminación laboral está presente en ambos países así como el nuestro. En lo que respecta a las formas en que se manifiesta la discriminación laboral, pasa por sufrir bromas chistes sobre su condición, así como el acoso sexual, Ello también es compartido como nuestro país, así como que en el comunitario LGTBI, sea los trans en general las personas más vulnerables, y que de estos las trans mujeres, son prácticamente obligadas a ejercer el trabajo sexual como opción sin alternativa para obtener ingresos.

Tabla 21

Triangulación documentaria de la realidad laboral de personas LGBTI en Argentina, Costa Rica, y Perú, en lo concerniente a la protección jurídica de sus derechos

TEMAS	PRIDE ARGENTINA	PRIDE COSTA RICA	INFORME DEFENSORIAL PERU
Se cuenta con protección jurídica contra la discriminación laboral	Si cuenta. Se ha avanzado sostenidamente en la promoción y defensa de los derechos de las personas LGTVI de manera transversal, en todos los ámbitos del derecho	No cuenta. Las entidades estatales encargadas han tenido participaciones limitadas.	No cuenta. El Estado no asume compromiso serio y responsable
Existencia de discriminación laboral contra personas por su diversidad sexual	Existe Discriminación Persisten situaciones discriminatorias hacia trabajadores/as LGB al momento de visibilizar su orientación sexual en los ámbitos laborales, y persisten barreras muy fuertes en el acceso al empleo formal y decente para la población trans.	Existe discriminación Se constata que la discriminación contra las personas LGBTI está presente en todo tipo de ambientes y espacios laborales (...) estas iniciativas han sido en la práctica muy limitado, al no verse acompañado	Existe discriminación Las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersex (LGBTI) afrontan una serie de problemas en el ejercicio de sus derechos a causa de los prejuicios, estereotipos y estigmas que existen sobre su orientación sexual e identidad de género

en la mayoría de los casos de acciones concretas, recursos para implementarlas y, sobre todo, una legislación que sancione la discriminación

Tipos más comunes de discriminación laboral	<p>Uso de lenguaje verbal y no verbal burlas, acosos presiones indebidas</p> <p>Sobrecarga laboral invisibilización del Trabajador.</p>	<p>Acoso constante Chistes, burlas, Desprecios, ataques explícitos acoso laboral hostigamiento Sexual.</p>	<p>Prejuicios negativos vulnerables actos violencia</p> <p>Negación de sus derechos.</p>
Trabajadores LGBTI que sufren mayor discriminación laboral	<p>Trans son los mas afectados.</p>	<p>Sin duda las personas trans.</p>	<p>Los trans son un colectivo vulnerable.</p>
El trabajo sexual consecuencia de la discriminación laboral	<p>Para muchas de ellas (trans) no hay otra salida que trabajar en la calle y la mayoría manifestó haberlo realizado</p>	<p>Las mujeres trans son empujadas hacia el trabajo sexual</p>	<p>Las condicionan a las personas LGBTI, en especial las trans a que el trabajo sexual sea la principal actividad económica</p>

Nota. - En cuanto a la preocupación de si las personas LGBTI cuentan con protección jurídica frente a la discriminación laboral, podemos apreciar que, a diferencia de Argentina, Tanto Costa Rica como el Perú no cuentan con instrumentos jurídicos, para la correcta

protección. Argentina mantiene de forma sostenida y continua una política de defensa de los derechos laborales de los trabajadores LGBTI, en el caso peruano, el Estado no asume ningún compromiso. En cuanto a la Existencia de discriminación laboral contra personas por su diversidad sexual, los países involucrados coinciden en la existencia de la discriminación laboral contra dicha minoría. En cuanto a los tipos más comunes en que se manifiestan tenemos que son de carácter psicológico, siendo objeto de burlas, chistes sobre su forma de ser, su comportamiento, hostigamiento sexual. Acerca de quiénes de los trabajadores LGBTI, son más propensos a sufrir mayor discriminación apreciamos que son las personas trans. Finalmente se consideran en dichos informes de forma coincidente, que las personas trans, son obligadas a realizar el trabajo sexual al no tener otra salida, siendo la principal actividad.

3.6.5 Triangulación de tablas

A través de este procedimiento buscamos ordenar las respuestas obtenidas del trabajo de campo- mediante la técnica de historias de vida, y cuyas declaraciones han sido recogidos en las respectivas tablas y sometidos a una labor comparativa, que se ven reflejados en tablas de resumen, al igual que aconteció con los documentos estudiados, para luego nuevamente someterse a una labor de comparación lo que nos permitirá definir la realidad que reflejan la información formal frente a la historia de vida, de los trabajadores LGBTI en la ciudad de Lima.

PRIMERA TRIANGULACIÓN. - Acerca de la Protección jurídica contra la discriminación laboral de los trabajadores por diversidad sexual:

Como puede apreciarse de la tabla de resumen 1 y 9, apreciamos la coincidencia entre la información obtenida del análisis de documentos y las voces que fueron escuchadas en las entrevistas realizadas y plasmadas por escrito, las que también aseveran mayoritariamente (93%) que no existe protección jurídica contra la discriminación laboral.

Tabla 22

Protección jurídica contra la discriminación laboral de los trabajadores por diversidad sexual

	TABLA RESUMEN 1	TABLA RESUMEN 10
PROTECCIÓN JURÍDICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL	Desprotegido 93% de entrevistados	No cuenta con protección (Informe Defensorial 175)

SEGUNDA TRIANGULACIÓN. - Sobre los factores que impiden a los trabajadores el gozar de protección jurídica contra la discriminación laboral, en atención a su diversidad sexual.

La insuficiente regulación es producto de la falta de marco normativo, y el desinterés del Estado seguido por la falta de interés de la sociedad, la falta de autoridades que lo controlen, que no los entiendan ni los conozcan, los prejuicios la intolerancia y finalmente una persona no opino y la otra asumió que no espera nada del estado, llevan a determinar que el Estado no hace operativo ninguna medida destinada a paliar la discriminación laboral contra dicha minoría.

Tabla 23

Factores que impiden a los trabajadores el gozar de protección jurídica

	TABLA RESUMEN	TABLA RESUMEN
CAUSAS DE LA FALTA DE PROTECCIÓN JURÍDICA	Falta de marco normativo. Falta de interés de la sociedad. Falta de las autoridades que los controlen. No lo entienden, no los conocen. Los perjuicios, la tolerancia.	El Estado, no asume compromiso serio y responsable (informe defensorial)

TERCERA TRIANGULACIÓN. - Respecto de quienes resultan responsables de la desprotección laboral en las personas LGBTI

Al respecto, debe tenerse presente la tabla de resumen 2 (entrevistas) y la tabla resumen 9 (análisis de documento), en donde se destaca que el primero de ellos de acuerdo a las tablas que también fueron transcritas, determina que el Estado no asume el compromiso de protección de los derechos laborales de las personas LGBTI, el cuál coincide con las opiniones brindados por los entrevistados que refieren que el Estado es el principal responsable de la carencia de protección jurídica de sus derechos laborales.

Tabla 24

Respecto de quienes resultan responsables de la desprotección laboral en las personas LGBTI

	Tabla Resumen 2	Tabla Resumen 10
Quiénes serían los responsables por la desprotección jurídica de los trabajadores LGBTI	El Estado Políticos Iglesia	El Estado no asume compromiso serio y responsable

Otros (sociedad, sindicatos etc.)

CUARTA TRIANGULACIÓN. - En cuanto a las formas de discriminación sufrida por los trabajadores LGBTI

Se considera para su verificación, la tabla resumen 5 y 10, así en las entrevistas se determina que la forma de discriminación que se manifiestan directamente sobre los trabajadores LGBTI, son la violencia física y verbal, seguido de los miedos a ser agredidos, así como la violencia moral, que contiene los actos de aislamiento en el trabajo así como la humillación y la burla, también refieren sufrir violencia mental, así como ocultamiento de su condición sexual por temor para evitar represalias en el trabajo.

Tabla 25

Formas de discriminación sufrida por los trabajadores LGBTI

TIPOS MAS COMUNES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

ARGENTINA	COSTA RICA	PERU
Uso de lenguaje verbal y no verbal, Burlas, acosos, presiones indebidas	Acoso constante Chistes, burlas, desprecios, ataques	Prejuicios negativos vulnerable a actos de violencia, negación de sus derechos
	Explícitos, acoso laboral, hostigamiento sexual	

	TABLA RESUMEN 5	TABLA RESUMEN 10
Manifestación de la	Violencia física	Perú Actos de violencia

discriminación laboral en las personas LGBTI	Violencia verbal miedo a ser agredido violencia moral violencia mental
---	---

QUINTA TRIANGULACIÓN. - Si la discriminación laboral, conlleva necesariamente a las personas trans (LGBTI) a realizar el trabajo sexual.

Para ello debemos recurrir a la tabla resumen 7, 9 y 10. En la primera se determina que el 100% de entrevistados estiman que no tiene relación directa entre haber sufrido discriminación laboral y el posterior ejercicio del trabajo sexual, debiéndose esencialmente a una decisión personal, seguido de ser un trabajo fácil, por dedicarse a ello las personas sin empleo o eventuales, por vanidad, personas sin proyección. En la tabla resumen ocho, se determina que el trabajo sexual es realizado por una minoría de personas LGBTI, que no alcanzan el 7% del total, y que de ellos un porcentaje cercano al 90% lo hace por propia decisión. En el caso del análisis documentario de los PRIDE y el Informe Defensorial 175, se determina que el trabajo sexual es la mayor opción al que recurre la población LGBTI, como consecuencia de la discriminación laboral. En el caso peruano, dicha conclusión es adoptada de la cita del Informe “Las personas trans en el Perú Aspectos Sociales y epidemiológicos 2010”. Este informe ha sido objeto de referencia en la tabla resumen 8, por lo que se estima que dicha afirmación pierde consistencia, en la medida que representaría una posible realidad, pero de un porcentaje ínfimo de la comunidad LGBTI referido a personas trans.

Tabla 26

Si la discriminación laboral, conlleva necesariamente a las personas trans (LGBTI) a realizar el trabajo sexual

	TABLA RESUMEN 6	TABLA RESUMEN 8	TABLA RESUMEN 9
SI LA DISCRIMINACIÓN LABORAL CONLLEVA NECESARIAMENTE AL TRABAJADOR POR SU DIVERSIDAD SEXUAL	No, existe coincidencia, no se determina ninguna relación	No se determina ninguna coincidencia o relación laboral, el trabajo sexual es debido a un interés personal dado que (87.3% del total de los encuestados INEI)	En Argentina y Costa Rica, si existe relación entre la discriminación laboral y el trabajo sexual. En el Perú, citándose el informe del 2010, asume que un alto porcentaje de personas trans, se dedicaría al trabajo sexual

3.7 Consideraciones éticas

La investigación se efectúa sobre personas mayores de 18 años, que actúan con libertad de decisión, estando informada de los alcances de la entrevista, guardando la reserva de sus identidades, así como la fidelidad de sus historias de vida, transcritas fidedignamente para su evaluación.

IV. RESULTADOS

En esta parte de la investigación se presenta los resultados de la investigación, para cuyo efecto a razón de tener un objetivo general y tres específicos, contaremos entonces con cuatro resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a quince personas que se caracterizan por su diversidad sexual. Estas entrevistas contienen mucha información y son agrupadas según objetivo de la investigación. Dado que la técnica de entrevista historia de vida, ha sido a través de uno de tipo no estructurado, esperando que la persona pueda manifestar libremente su experiencia parecer u opinión (y que sean expuestos en tablas) procedemos a agrupar las que tienen mayor incidencia en el tema principal que ha sido fijado por el objetivo. En la segunda parte procesamos dicha información a través de tablas que resuman cuantitativamente las coincidencias, pudiendo obtener datos por unanimidad o mayoría respecto al asunto opinado y ello constituye la posición que la entrevista en conjunto adopto. Asimismo, en el análisis de documentos, recogemos extractos más resaltantes, que son expuestos en tablas, para luego someterlos a una comparación. Finalmente, entre las tablas resumen procedemos a relacionar ambas informaciones, que constituyen el resultado que el objetivo exigía.

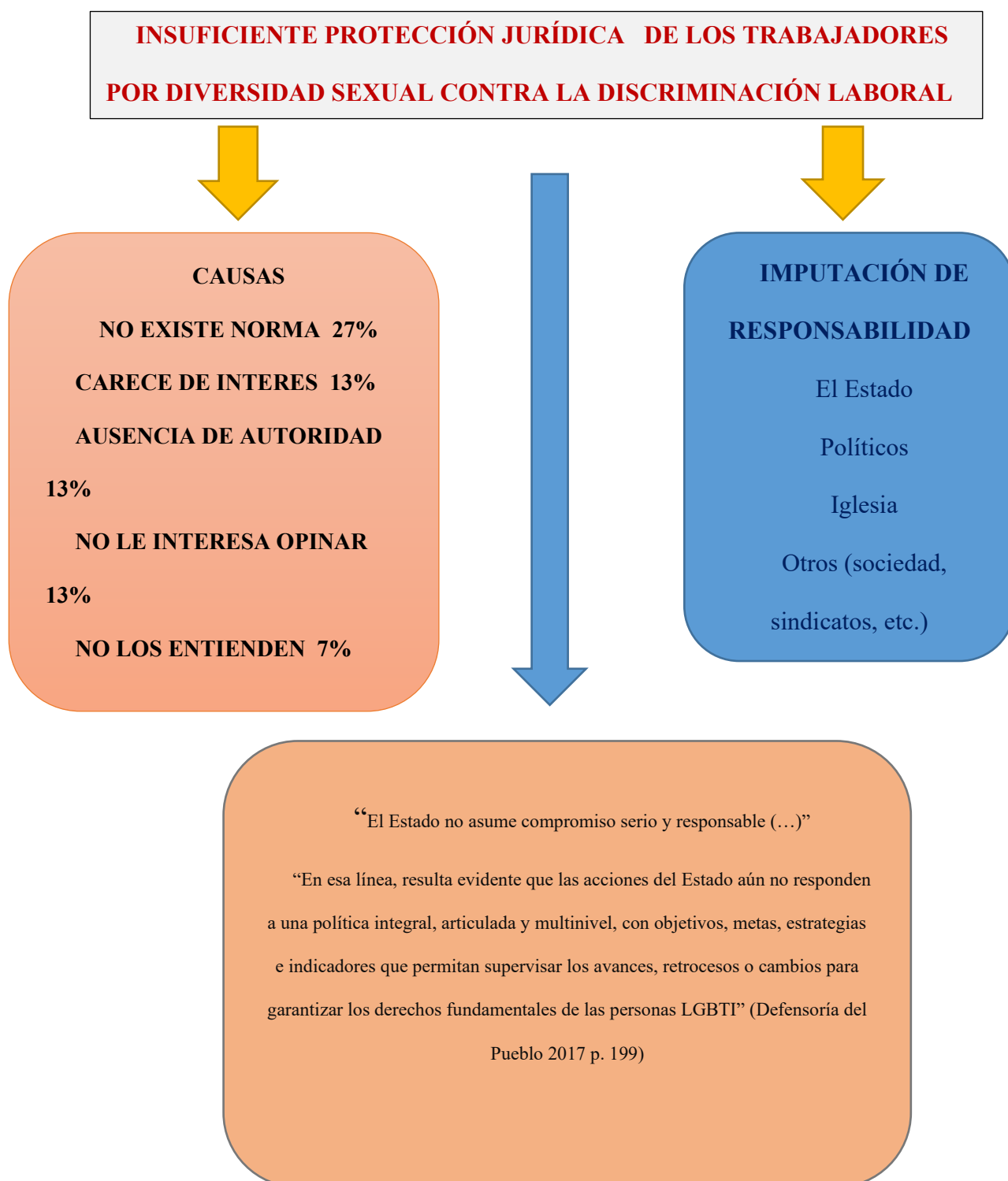
Es sobre las tablas resumen que en los resultados 1, 2 y 4 se ha procedido a cruzar la información y al encontrar congruencias y coherencia, nos permiten arribar al resultado de la investigación. La fiabilidad de la información ha radicado precisamente en que varios datos contribuyen a asumir una posición.

RESULTADO N° 1

Acerca de la Idónea protección jurídica de los trabajadores por su diversidad sexual, frente a la discriminación laboral en la ciudad de Lima Metropolitana

Figura 16

Resultado Uno



Como se aprecia del cuadro de la referencia, ha sido acreditada la insuficiencia en la protección jurídica, contra la discriminación laboral. La insuficiencia normativa, es relevante, ya que carecemos de un marco jurídico que regule propiamente los actos de discriminación desde el momento en que se pretende acceder a un empleo. Los entrevistados no tienen una necesidad de ser empleados de alguna entidad o empresa, a diferencia de la nación Argentina, al saberse que no existe ningún grado de protección legal, ni preocupación de otras entidades como sindicatos, organizaciones LGTBI, por velar por sus derechos laborales, lo que se aprecia que no esperan someterse a tratos que se conocen afectaran su condición sexual, es decir, la persona LGBTI, en el caso de aquellos que requieren mostrarse y requieren variar su condición física, buscan actividades alternativas, como el trabajo independiente, que no solo son los estereotipados, como peluqueros, cocineros a en el servicio doméstico, sino otras actividades que les permita obtener ingresos y satisfacerlos como personas.

Este punto, ha sido recogido de forma mayoritaria al estimar que no solo es que no haya norma sino falta de interés en iniciar un debate, y ello es comprobable, ya que proyectos de Ley en materia de protección familiar civil, fueron rechazados, ello ciertamente además de que existe un arraigado rechazo a su protección, no permite conocer el debate y se hace invisible dicha realidad. Otro de los temas que se comprueba es que señalan al Estado como el responsable de la falta de regulación, pero también se dirigen a una sociedad indolente, a los sindicatos y sus propias organizaciones. Ello es un reflejo de la discriminación a dicha minoría.

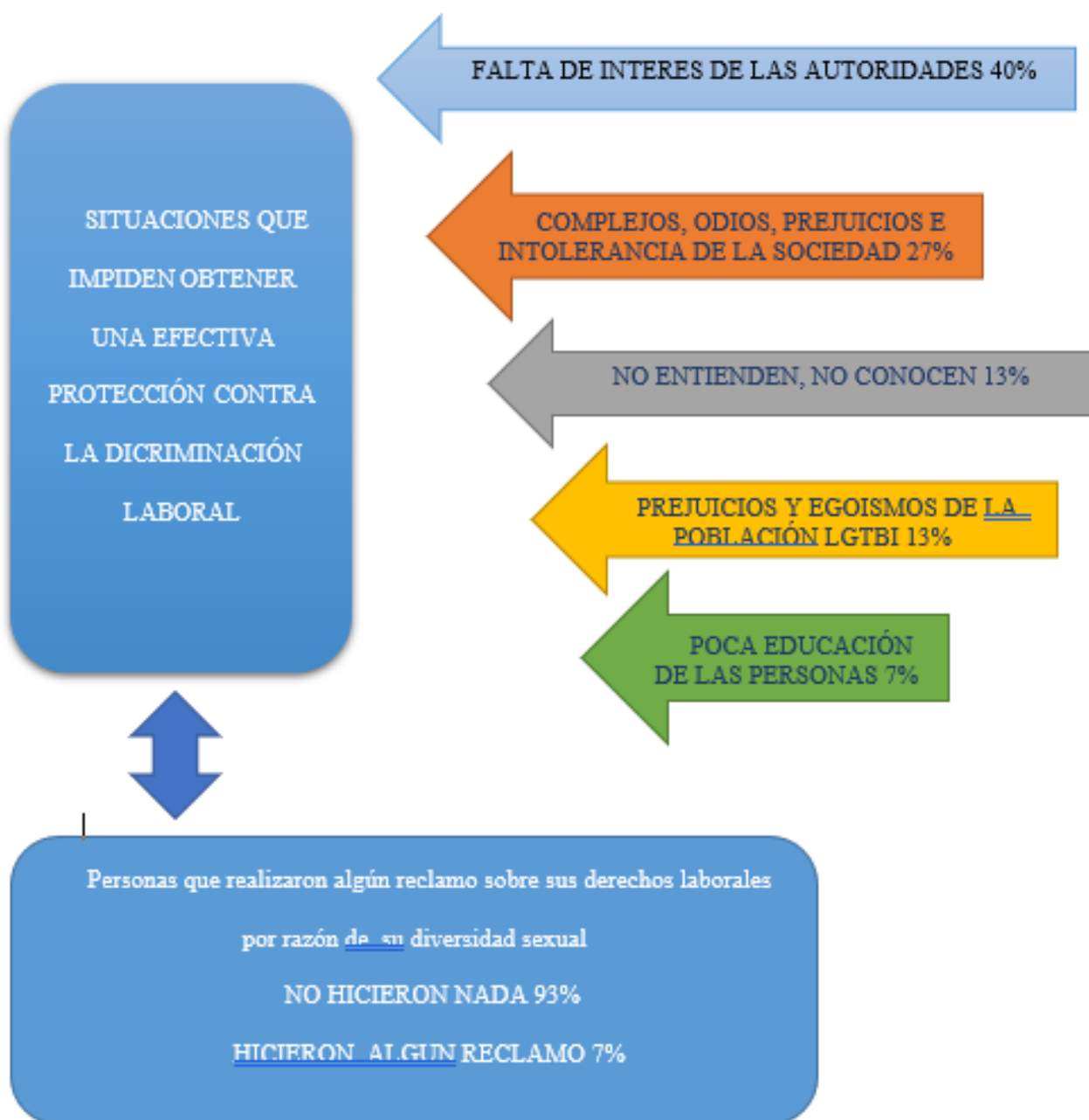
De esta forma, se verifica la coincidencia con lo expuesto en el Informe Defensorial 175 en cuanto a la falta de protección de los trabajadores por su diversidad sexual.

RESULTADO SEGUNDO

Sobre los factores que impiden a los trabajadores por diversidad sexual obtener una efectiva protección de sus derechos laborales

Figura 17

Resultado Segundo



Buscar dar respuesta al por qué no se dan las normas adecuadas para proteger a las personas LGTBI, contra la discriminación laboral, no es tan fácil. Es decir que no es un problema que solo pueda tener una falta de programación del poder legislativo, sino la voluntad política para su debate y aprobación. Véase el abanico de posibles causas para la falta de regulación, el que empieza por la falta de interés de las autoridades y es que en efecto las autoridades del legislativo pasan por considerar si el tema propuesto tendría resistencia de la población que son sus electores, y al ser inconveniente evitan cualquier aprobación para tranquilizar a la posición mayoritaria de la sociedad que repudia cualquier acto tendiente a reconocerles derechos que ostentan. Sociedad, políticos y autoridades, constituyen un triángulo de poder difícil de sobrepasar. Véase de las tablas 22 y 23 que la desidia del Estado es el factor principal de la falta de protección jurídica.

Como podrá comprobarse de los hechos públicos, la resistencia a la protección de las parejas no heterosexuales, provoca exasperación de otro estamento como la iglesia, que califica de estar a espaldas de Dios a cualquier acción destinada a dar protección a las personas LGTBI, y siendo que la sociedad peruana tiene influencia de dicho sector, por lo que temas tan álgidos como el matrimonio, la adopción, el régimen de gananciales, el testamento, tienen conflictos para su materialización. En el tema laboral, su problemática es menos conocida pero dado que los otros temas tienen resistencia, en el plano laboral, pasa por ser inexistente a la luz del debate.

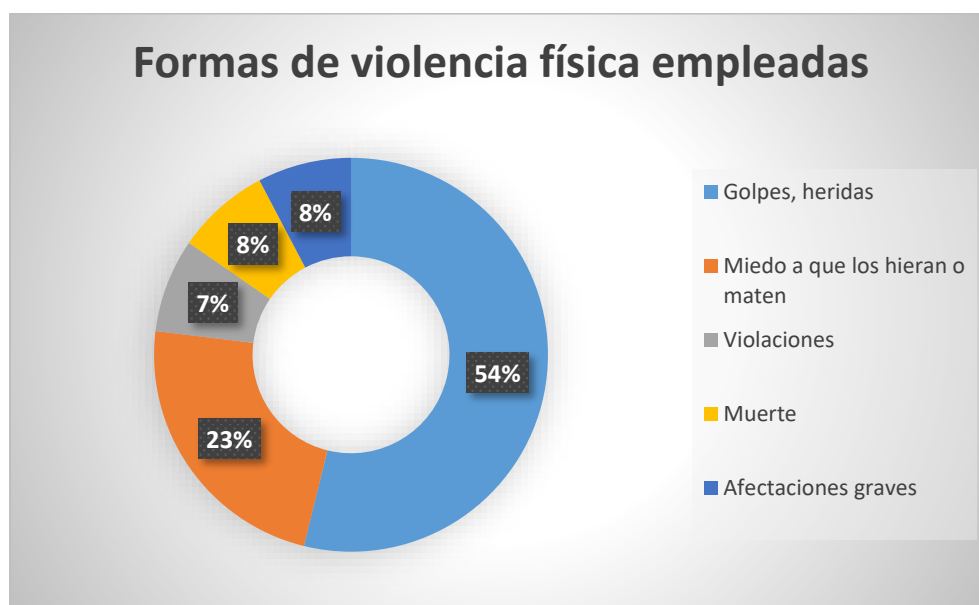
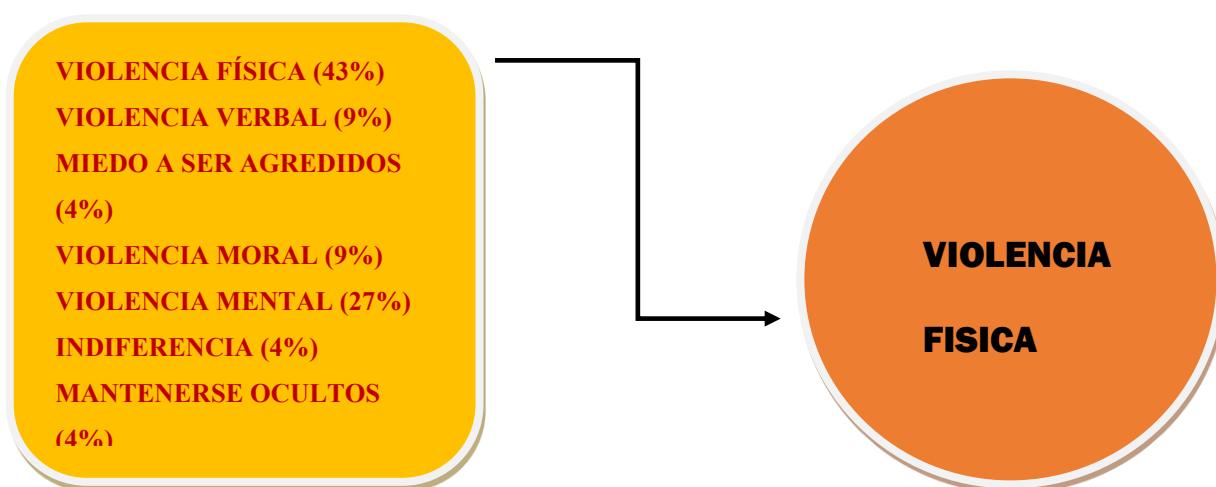
Así las entrevistas son un reflejo del sentimiento de las personas LGTBI, de cómo se ven ante todos, sin embargo, ellos mismos, tampoco hacen mucho por velar y exigir sus derechos, y ello pasa por desconocer su propia dignidad, es decir que a sabiendas de las limitaciones que se imponen a las minorías no realizan mayor reclamo o utilizan mecanismos que procuren contraponer el estatus imperante, la pasividad es latente véase como el 93% afirma no hacer nada sobre mejorar sus derechos sea individual como colectivamente.

RESULTADO TERCERO

Acerca de los actos de discriminación laboral más frecuentes, contra los trabajadores por diversidad sexual.

Figura 18

Resultado tercero



A diferencia de Argentina y Costa Rica, según los informes PRIDES que han sido referidos, en el Perú la forma en que la discriminación laboral se manifiestan en dichos países, dista de la sola humillación, bromas o chistes que se hacen casi como un hecho normal sobre los trabajadores LGBTI, por que resultan mucho más grave ya que se está es mediante la violencia física. En efecto este tipo de violencia no es la única pero la mayoría de los entrevistados, sea por experiencia personal o por que fueron testigos de terceras personas, han coincidido en que es la que más se presenta. En nuestro país, cualquiera persona LGBTI, es objeto de violencia en cualquier situación de su vida, incluso aun cuando no haga nada que pudiera representar una aparente afrenta, así los crímenes de odio, se han difundido como si ello fuera un llamado a otros a desatar su ira sin justificación alguna, y ello refleja que somos una sociedad intolerante, caracterizado por la homofobia. Las entrevistas reflejan casi en un 50%, que han presenciado actos violentos, caracterizados por golpes, provocación de heridas, incluso relatan muertes de gente trabajadora LGBTI, lo que preocupa, porque se diferencia drásticamente de lo que ocurre en otros países cuya realidad también ha sido recogida.

A ello se suma la violencia verbal, que se manifiesta a través de insultos, bromas, y otras formas de afectaciones, que, al ser constante, crea malestar en la persona, hechos que guarda relación con la generación de violencia mental que también provoca en dichos trabajadores.

Por otro lado, los actos de violencia no solo son hechos, sino también se materializan por el miedo a sufrirlos, esta forma de vida, con temores a ser descubiertos implica una afectación continua y permanente, de mayor duración y efectos perversos.

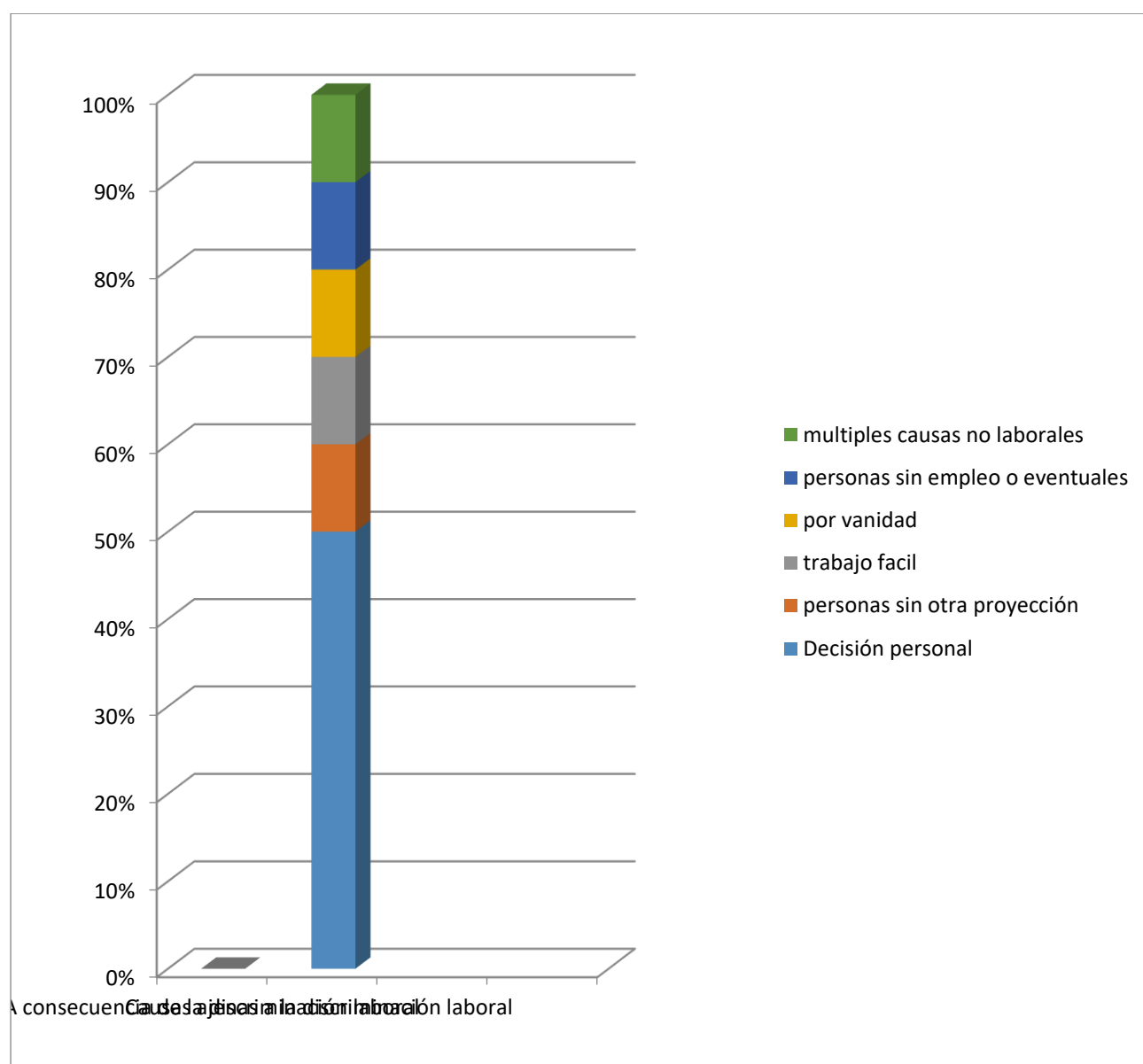
RESULTADO CUARTO

Si la discriminación laboral provoca que las trans mujer, recurran necesariamente al trabajo sexual. La medición es realizada sobre el porcentaje que representan todas las personas LGBTI, así las personas sin empleo constituyen el mayor porcentaje de personas.

Figura 19

Cuarto Resultado

Causas que conllevan a decidir ejercer el trabajo sexual



El cruce de información permite establecer que ninguno de los encuestados, puede concluir que el trabajo sexual, devenga necesariamente de actos de discriminación laboral que se hubieran manifestado en ellos, sino obedecen a razones diferentes. Un 50 % de las personas que ejercen la prostitución, señala que es por decisión personal, sin dar mayor explicación, otro 10% precisa que se debió a no tener empleo o por tratarse de actividades eventuales alternativos de conseguir dinero, un 10% refiere que lo ejerce por tratarse de una actividad que le agrada realizar, por vanidad, otro 10% señala que se debe a muchos motivos, es decir que concentran múltiples causas para su realización. Un 10 % lo hace porque no tiene empleo, otro 10% estima que lo realizan por no tener proyección y finalmente 10 % refiere múltiples causas no laborales, sin que ello representa una necesidad económica que lo obligue. En los estudios realizados por la OIT a través del PRIDE en Argentina y Costa Rica, se pone de manifiesto una problemática que evidentemente acarrea preocupación, el que la comunidad LGTBI, esencialmente los trans femeninos, estarían siendo empujados al trabajo sexual, como forma única y final para obtener ingresos económicos. Aun cuando la persona pudiera obtener ingresos por actividades que enfrentan las buenas costumbres y los principios morales de ciertas personas, ciertamente que todo un colectivo de personas solo tenga acceso al trabajo sexual, resulta penoso, ya que ello no puede dignificar a la persona, y más allá de ser una minoría que está sujeto a varias restricciones, nadie que se respete y la dignidad de la persona podría ser insensible ante una realidad como se describe. Por otro lado, en el Informe Defensorial 175, también se citó, un estudio realizado en el 2010, en el cual se constató que la mayoría de trans mujeres realizaba trabajo sexual y de peluquería, siendo la mayoría de las actividades a las que se le habían relegadas. Sin embargo, ello fue contrapuesto por el informe del 2017 realizado por el INEI, en el que da cuenta que solo una minoría que no llega al 7% habría realizado trabajo sexual, de los cuales un porcentaje mayoritario, lo había realizado por decisión

propia. Bueno ello ha sido contrastado con las entrevistas realizadas en la presente investigación en donde tenemos a 4 personas que realizan trabajo sexual han negado la relación directa con actos de discriminación laboral, así estiman que ello es producto de la decisión propia y personal, que puede tener razones económicas, urgentes, en fin todo lo que la vida humana puede exigir, también ha señalado que por lo regular son personas sin mayor preparación o desempleadas, quienes arriban a dicha actividad. Por otro lado, se afirma que son los trans mujer, los más proclives al trabajo sexual, por la utilización de vestimenta femenina o la introducción de sustancias en el cuerpo, o implantes o tratamiento hormonal, quienes se exponen más al público masculino.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

V.1 Respecto a si los trabajadores de Lima Metropolitana cuentan con protección jurídica contra la discriminación laboral, a consecuencia de su diversidad sexual

Los entrevistados coinciden que no se aprecia por parte del Estado, un liderazgo o preocupación en las necesidades de dichas minorías, ante los cuales son invisibles. El Estado, así como clase política, estima sensible su discusión descubierta, habiendo hasta la fecha, frustrado el anhelo de que estas minorías gocen de protección legal, como sucedió al rechazar una norma que hubiera permitido formalizar la unión civil. Si bien existen normas que promueven la igualdad y la no discriminación en el empleo, ello sin embargo no ha merecido reglas claras para su aplicación en las personas LGBTI, empezando por modificar la Constitución Política, o expedir leyes protectoras, y que tampoco recibimos de los aparatos de justicia un mensaje claro, por lo que a diferencia de otros países como sucede con México o Ecuador, que a través de la jurisprudencia de los aparatos de justicia, han constitucionalizado dichos derechos, con ello nos referimos a que las modificatorias del Código Civil, sobre el matrimonio entre personas del mismo sexo y la adopción homoparental, que fueron impugnados, llegaron hasta la Suprema Corte de Justicia de dicha Nación, quien rechazo dichos cuestionamientos y los acogió, declarando que dichos derechos están protegidos por la Constitución Política. En nuestro país, se teme frontalmente las consecuencias políticas que acarrearía un debate polarizado de la sociedad, por lo que no hay un mensaje claro de los órganos de justicia.

El Poder Legislativo, no parece interesarle conocer la problemática, ni estar interesado en gestionar requerimientos a sus estamentos, conforme lo hace ver el Informe Defensorial

175, trayendo consigo, que estas comunidades permanezcan siendo invisibles y desconocidas, en cuanto a sus necesidades.

No ha sido sino a insistencia de los ciertos congresistas comprometidos con dicha causa, que se ha llevado adelante una encuesta virtual sobre las personas LGBTI, pero sin una base probabilística cierta o segura, lo que incide en su desconocimiento a profundidad.

Por otro lado, algunos entrevistados manifiestan un desinterés en que el Estado pueda hacer algo, es decir asumen una resignación colectiva, de la inoperatividad y deficiencia de los órganos que debieran estar comprometidos como el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de la Mujer, para atender estos asuntos y otros, que también son importantes. Véase lo que respondieron:

¿Crees que el Estado hace algo por ustedes, los que tienen una orientación sexual o una identidad de género, diferente? o también los colectivos de defensa de los LGBTI?

Según ha indicado Manuel: No, del Estado nada” (comunicación personal, 08 de junio del 2019).

Según ha indicado Johan: “El Estado, tiene falencias en muchos aspectos, la clase política pasa también por una situación de falta de credibilidad y que hacen oídos sordos a las verdaderas necesidades de la población. El problema de las personas homosexuales, trans y otros, es uno más de los problemas generales, de las mujeres, de los niños, de los ancianos y otras personas, que también no son atendidas. ¿No tenemos un proyecto de modelo de país, sino que se gobierna como se pueda, entonces la pregunta no puede ser contestada, ya que en términos generales diríamos que No, pero

concretamente existen las condiciones? Es decir, hay conciencia de la población en tratarlo como un problema, o es que solo es el marketing de algún grupo o colectivo. La marcha gay, en donde las empresas salen con el logo multicolor, o las marchas en donde aparecen movilizandando gente con pancartas y todo, que es lo que realmente buscan la defensa de las personas que la padecen o es que es la estrategia de alguien, cuyo interés no es legítimo sino el cascaron para lograr confrontación, entonces quienes son quién.” (comunicación personal, 22 de junio del 2019)

¿Crees que se preocupan de ti, la sociedad, el Estado?

Según ha indicado Renato: “He, se ha comenzado tarde, como muchas cosas, de nuestro país, lo blanco blanco, lo negro negro, poco a poco.” (comunicación personal, 01 de junio 2019)

Como puede advertirse, no se trata de una opinión de especialistas, sino de la propia gente que representa una parte de la sociedad, y que se siente abandonada.

Existen ciertos datos que deben tomarse con cuidado, como los verificados al desarrollar los resultados, del cual hemos podido apreciar que:

- No existen sindicatos de defensa de los LGTBI
- No existe en la clase trabajadora interés en pertenecer a grupos, colectivos u organizaciones que defiendan sus derechos.
- No se tiene confianza a los grupos representan a dichos colectivos.
- Los trabajadores no quieren formar parte de ninguna organización
- No existen reclamos administrativos por discriminación laboral

- Los trabajadores LGTBI, no realizaron mayor reclamo sobre sus derechos laborales, como si no los tuvieran, ello ha sido acreditado por la Defensoría del Pueblo.
- Los que fueron discriminados con violencia física y mental, no iniciaron ninguna acción legal.
- Falta de concientización para la defensa de sus derechos

¿A que nos conlleva lo expuesto? A que existe el problema de falta de protección, en la medida de que se acredita la inexistencia de condiciones para que las personas LGBTI puedan reclamar sus derechos.

En efecto, tal como se ha señalado existen situaciones desfavorables hacia los trabajadores, que desalentaría el hacer uso de su derecho de reclamo. Ello es muy peligroso, dado la anomia que invade su mente y se expande aniquilando cualquier iniciativa, de modo que le queda adoptar una conducta pasiva, de resignación. No olvidemos que el Estado no tiene una participación muy activa en la protección de los derechos de los trabajadores LGBTI, ni tampoco cuenta con una administración pública sensible a dicha problemática, ni autoridad alguna que deba asumir responsabilidad plena y aun cuando pudiera eventualmente llevar su caso ante el Poder Judicial, su recorrido no crea confianza.

Efectuando la contrastación con la hipótesis, podemos apreciar que la planteada como general, la misma se comprueba, ya que la desprotección jurídica del trabajador, se debe fundamentalmente a la inexistencia del marco legal laboral que de soporte de manera específica a esta comunidad de personas, ello no solo está ausente en su regulación sustantiva, que debiera dictarse desde la norma constitucional, o la Ley, ante la autoridad rectora con

competencias propias para resolver asuntos relacionados al derecho de trabajo y dichas comunidades.

La protección jurídica en la defensa del trabajador como la parte débil de la relación laboral, y por otro lado su condición sexual, como minoría nacional, son condiciones que traen doble afectación, frente a ello el marco jurídico actual, que es impenetrable e invariable, impide acoger otras identidades, por lo que debemos avanzar a construir un nuevo ordenamiento para asegurar la pluralidad de identidades, de cara a un progresivo avance de los derechos de las minorías sexuales diversas.

Por tanto, no estamos ante una problemática económica o patrimonial, sino ante la desprotección de derechos fundamentales, que requieren una respuesta reguladora, acorde a la progresividad constitucional.

En tal sentido, resulta importante lograr el equilibrio jurídico a fin de que se integren dichas minorías y tal como se desprende del aporte teórico aportado, a nivel mundial existen diversos instrumentos jurídicos que constituyen la oficialización de una posición jurídica de lucha frontal contra la discriminación, en el plano laboral, es decir se utilizan normas constitucionales y legales para preservar una convivencia democrática. Ello lo podemos ver con mayor énfasis en la normativa de la Comunidad Europea, y que se promueve también en nuestro continente.

La carencia de normas, así como de políticas que articulen su protección, constituye un debilitamiento del Estado, y es que la interseccionalidad promueve inequidades, que refuerzan la naturalización de la discriminación sobre las personas sexualmente diversas,

asumiéndose estereotipos que impiden conocer su realidad y su presencia, es por ello que el presente trabajo determina que el sistema normativo vigente no es idóneo y pone en relieve un problema que se mantiene invisibilizado. En los principios de Yogyakarta (s.f.) se ha convenido que los Estados deben adoptar:

(...) todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado (...) Eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público. (p. 83)

Es decir, el problema del empleo de la persona LGBTI, requiere de cambios normativos, de apertura e integración en la protección jurídica de dichas personas. Y ello no constituye una creencia bien intencionada, está probado, que muchos países vienen legislando dicha realidad y logrando que la sociedad los incorpora y reconoce sus legítimos derechos, logrando su bienestar y su realización en todos los aspectos de su vida.

Ello coincide con la investigación realizada por Jiménez et al. (2017) cuando refiere:

La vulnerabilidad de la población en el territorio, muestra que los procesos administrativos locales que buscan proteger y garantizar los derechos de la comunidad LGBT no son efectivos, ni suficientes. La participación e integración social de dicha población es limitada y no presenta la suficiente fuerza para hacer eficientes los objetivos políticos de promover una vida digna. Por lo tanto, los lineamientos normativos, los proyectos y acciones contemplados por los diferentes planes de desarrollo y políticas públicas LGBT a nivel distrital y local, tienen mayor

representación simbólica y política, ya que carecen de aplicabilidad y apoyo para eliminar la injusticia social contra la comunidad. Es decir que dicha problemática social no ha merecido reglas claras para su aplicación en las personas LGBTI, empezando por modificar la Constitución Política, o expedir leyes protectoras, y que tampoco recibimos de los aparatos de justicia un mensaje claro. (p.261)

V.2 En cuanto a los factores que impiden a los trabajadores el gozar de protección jurídica contra la discriminación laboral, en atención a su diversidad sexual

Como se ha señalado en el marco teórico, la discriminación de las personas por su orientación sexual o por su identidad de género, han sido advertidos como un problema mundial que atenta contra elementales derechos fundamentales, lo que ha obligado a que la ONU a través de una comisión de renombrados juristas a proponer que los estados adopten medidas legislativas tendientes a dotarlos de protección jurídica, tanto en el empleo público como privado.

La OIT, también ha efectuado estudios sobre la realidad de los derechos laborales de las personas LGBTI, en este lado del continente, habiendo realizado sus estudios en Argentina y Costa Rica y ha determinado la existencia de discriminación hacia dicha comunidad.

Por otro lado, las Organizaciones de protección de la persona LGBTI, como Promex (2018) también han señalado la existencia de discriminación de las personas LGBTI en nuestro país, el cual ha sido incluido en el informe anual publicada por la Comunidad Europea en su informe 2016.

De otro lado, en nuestro país la Defensoría del Pueblo ha detectado en función a sus atribuciones constitucionales, la existencia de discriminación que atraviesan las personas LGBTI, incidiendo en que debe procurarse impulsar su protección.

Nuestra investigación incidió en verificar si en nuestro país acontecen actos discriminatorio contra trabajadores LGBTI, en materia laboral, y cuando nos referimos a trabajadores, es en su sentido amplio, el mismo que reúne no solo a los que tienen un empleo formal, sino a los independientes y personas que pretenden acceder a un empleo, lo que se ha conseguido, ya que apreciamos que nuestra realidad, aun cuando diferente a los que se recogen en otros países, se constata que la discriminación, si está presente, hecho que ha sido también verificado en la encuesta del INEI , y a través de las historias de vida que fueron expuestas.

La incertidumbre que se tenía no solo giraba en verificar la existencia de la discriminación que incluso podría suponerse, por la sola formación jurídica histórica que rodea a las minorías, sino saber si el tema laboral era también objeto de discriminación, y así se ha determinado de las historias de vida que se han citado.

A diferencia de la experiencia Argentina, nuestro país se caracteriza por mantener tabúes, y prejuicios, y ello se manifiesta en todo momento, como es con la raza, el sexo, la edad, la condición económica.

Tal como lo revela la presente investigación básicamente se percibe un desinterés del Estado en atender las necesidades de protección jurídica contra dicha minoría, y ello involucra

todos los poderes del Estado. Así también perciben odio a lo que representan y desconocimiento de las necesidades de la población LGBTI, asumiendo que dicha conducta es antojadiza, de mero mal gusto, al asumir el sexo que el nacimiento le dio, de modo que no resulta comprensible que una persona varón se sienta cómodo para vestirse de mujer o querer ser tratada como ella, representando para la mayoría de las personas, una expresión de lascivia, meramente mundana, que resultaría perjudicial en las relaciones de trabajo, por lo que debe ser expulsada, o restringida su contratación laboral, por lo que el trabajador para mantenerse o ser tolerado, busca refugiarse en la reserva permanente de su ser manteniéndose en la invisibilidad.

Aun cuando se ha expuesto varias causas, podemos apreciar en ellas que se resumen en la intolerancia de la sociedad, a través de sus diversos estamentos los que mantienen cerrada la posibilidad de que se respete su dignidad, negándoles cualquier reivindicación.

Por otro lado, se ha podido apreciar que la condición sexual de trans o LGBTI, no siempre es un elemento negativo para conseguir o mantenerse en un empleo, es mas en algunas actividades son demandadas su contratación, ese mismo estigma social, hace que también se asuma que son los adecuados o preferidos, incluso se presume su idoneidad. Así encontramos que los entrevistados refieren:

¿En tu trabajo, te has sentido discriminado?

Según ha indicado Luigui: “Noo, todo lo contrario, creo que me ayudo.

¿Cómo es eso, puedes explicarme?

Yo mido, aproximadamente 1:65, mi complexión es gruesa, por lo que cuando me contrataron a pesar de que mi DNI figura como ... este con mi nombre de chica... yo califique, muy bien. Las chicas de Serenazgo, recurren a mí y a Frito, también amigo trans, para ayudarlos cuando hay desorden, y mis amigos, también cuando hacemos operativos.

¿Es decir, sabe tu empleador y tus compañeros, de tu condición sexual?

Si, todos saben, nadie se molesta, me respetan claro, hay veces hay un chiste o una broma, pero ello no pasa de ser ...divertido para pasarla bien.

¿Crees que, porque te asimilan como un varón, no te marginan?

Si, en la realidad es así, yo soy varón en el sentido de sentirme así, no me gustan las chicas, como la gente cree, y los chicos, no es que esté buscando relacionarme, solo sé que cuando me pongo mi uniforme, cuando camino, cuando hago ejercicios, cuando este... hago operativos, el hecho de que muchos se confundan de que soy hombre así natural, me causa ..como decirlo feli(se entrecorta) ...no se me siento bien.” (comunicación personal, 14 de junio del 2019)

Según ha indicado Olenka: “Si, los que me buscan saben que soy gay, por más que me ponga cosas encima, la gente sabe lo que soy, y eso les gusta, y yo también le encuentro agrado, ya que aun cuando sea un trabajo bastante peligroso, no dejo de llevarme algunas felicidades. Mi pareja por ejemplo lo conocí como cliente, hoy mantenemos una relación ya dos años.” (comunicación personal, trece de julio del 2019)

Según ha indicado Johan: “No, porque no aparento algo especial, que la gente noté como algo extraño, las cosas que hice y hago las he mantenido en reserva. Aun cuando

los dueños pudieran conocer de alguna de mis orientaciones, son personas de mente abierta, lo que les interesa es que conduzca la empresa generando recursos óptimos, es decir valoran la producción y a productividad de mi gestión. No están empeñados por saber o meterse en mi vida íntima.” (comunicación personal, 22 de junio del 2019)

Según ha indicado Manuel: “No, yo siempre me hice respetar y trabajaba profesionalmente, es decir, con ganas, la última vez la empresa donde trabajé, percibía poco y era muy estresante, pero era por la propia forma de trabajar de la empresa no por mi condición sexual”. (comunicación personal, 08 de junio del 2019)

En conclusión, la discriminación existente en nuestro país hace más daño que bien, y aun cuando determinadas personas LGBTI, puedan ser valoradas por dicha condición ella es insuficiente respecto al mayor grupo que sufren de la discriminación en su centro de trabajo.

Últimamente muchos colectivos humanos han organizado marchas en defensa y reivindicación de las minorías LGBTI, en el cual movimientos sociales como “Macha del Orgullo Gay” organizado por Promsex, los Mecanismos de Coordinación Comunitaria (MCCs) Voluntades, INPACVIH CONSEMPAR, El Camino, Transformando Lima, ChaclaForever, DIVERSX, AUDESF y Ángeles en Acción y otros mediante la comunicación en redes llámese: Whatsapp, Facebook, twitter, correos y otros, han venido exigiendo la reivindicación de los derechos conculcado de dicha minoría, a los poderes del estado, temas como la unión civil, la herencia, el seguro social, goce de pensiones y otros, han sido puestos en la palestra y objeto de reclamos y discusiones por su verdadera significancia, lo cual ha generado corrientes de opinión encontradas, sin embargo, en las encuestas, el resultado sorprende, porque los entrevistados no solo no tienen contacto alguno con dichas organizaciones, sino por la poca

importancia que le dan, y estimar que puede resultar un aprovechamiento, con otros fines, de dichos grupos.

Se aprecia en las personas entrevistadas un escepticismo para la defensa de sus derechos, y ello los insensibiliza para lograr la atención de las autoridades.

Podríamos asumir que la gente que está dedicada a alguna actividad económica no participa asiduamente con las organizaciones no gubernamentales, por lo que estarían conformadas por estudiantes de universidades o institutos superiores, hecho que no se ha podido demostrar en el presente, pero que surge de la información de los medios de comunicación como publica El Bloque Estudiantil LGTBI-Perú (<http://bloque-estudiantil-lgtbi.blogspot.com/>)

Veamos la siguiente respuesta:

Según ha indicado Johan: “Es decir, hay conciencia de la población en tratarlo como un problema, o es que solo es el marketing de algún grupo o colectivo. La marcha gay, en donde las empresas salen con el logo multicolor, o las marchas en donde aparecen movilizandando gente con pancartas y todo, que es lo que realmente buscan, la defensa de las personas que la padecen o es que es la estrategia de alguien, cuyo interés no es legítimo sino el cascaron para lograr confrontación, entonces quienes son quién.” (comunicación personal, 22 de junio del 2019)

Según ha indicado Cesar: “Mira, yo escuche mucho de las comunidades que existen me han invitado, pero nunca he asistido, sé que existe los eventos que existen, pero no voy, no tengo mucho interés, vivo mi vida, y ellos tienen su rollo, los respeto, pero cada uno

hace lo que quiera. Yo estoy entregado a mi negocio.” (comunicación personal, 23 de junio del 2019)

Ante la pregunta ¿Participaste en algún movimiento, de reivindicación de las personas LGTBI?

Según ha indicado José: “No participe”. (comunicación personal, 23 de junio del 2019).

Según ha indicado Carlota: “No, no supe y no participo en ninguna organización, no tengo vena política y el tiempo tampoco.” (comunicación personal, 16 de junio del 2019)

Por otro lado, en el Informe Defensorial N° 175, se da cuenta que, ante el Ministerio de Trabajo, se habrían presentado ciertas denuncias de personas LGTBI, pero cuando fueron verificadas constataron que no había ingresado ninguna denuncia de discriminación por razones laborales, siendo inexistentes.

Al respecto, no podemos asumir que ello se deba únicamente a la falta de interés o por la inexistencia de trabajadores afectados, ya que se ha determinado que hay discriminación, tanto en la encuesta del INEI como en las entrevistas, por lo que el problema debería entonces enfocarse en explorar a profundidad mediante el planeamiento de estadísticas adecuadas que permitan obtener información que nos permita conocer sus necesidades fundamentalmente conocerlos. Haciendo la contrastación con la hipótesis y los objetivos propuestos, concluimos que también se cumplen con estar demostrado y estando a que el desinterés social, constituye el abuso de las mayorías, guiado por factores que se justifican en creencias arraigadas en el profundo de su ser, no solo la clase política es la responsable de estos actos de discriminación

sino el pensamiento colectivo de las personas cuya insensibilidad, no nos es ajeno, es más lo defiende, y entonces no se trata de omisiones sino el camino trazado por las mayorías indolentes.

En ese sentido los resultados obtenidos en el presente estudio, guardan coincidencia con la conclusión 45 del Informe defensorial 175 (Defensoría del Pueblo, 2018).

(...) constituye uno de los retrocesos más notorios del Estado peruano y una abdicación de su obligación de adoptar medidas para proteger los derechos fundamentales de las personas LGBTI (p. 197)

La defensoría del Pueblo, da cuenta asimismo de que, ante el Ministerio de Trabajo, se habrían presentado ciertas denuncias de personas LGBTI, pero cuando fueron verificadas constataron que no había ingresado ninguna denuncia de discriminación por razones laborales, siendo inexistentes. Sin lugar a dudas existe muchos factores que impiden una idónea protección laboral de dichos trabajadores, pero es el Estado quien no determina las políticas públicas necesarias para combatir la discriminación.

V.3 Actos de discriminación laboral más perniciosos, contra los trabajadores por diversidad sexual.

En la encuesta del INEI 2017, del 100 de encuestados, un 26.7% declaró no haber sufrido discriminación o violencia, a diferencia del 62.7%. Ahora en el plano laboral el 20.9% del total que sufrió actos de discriminación, es decir, casi el 25% del total refieren haber sufrido discriminación y/o violencia. En las entrevistas, la mayoría de trabajadores refirieron que no habían sido discriminados personalmente, pero conocían de terceros que sí. Por tanto, la discriminación de los trabajadores LGBTI, ha sido comprobada tanto en las encuestas del INEI

como de las entrevistas realizadas, coincidiendo con lo que ocurre en otros países, y que fueron estudiados.

Aun cuando pudiera ellos corresponder a una situación real, existe temor en las personas LGBTI a ser objeto de actos de violencia física o mental. Como es sabido, nuestro país viene sufriendo de acciones violentas contra por el género de las personas como es el caso de las mujeres y también las personas de condición sexual distinta, es de público conocimiento los actos muy despreciables, a donde el odio insano puedo llevarnos. Véase las figuras 3 y 11 en donde la violencia física es la forma de discriminación laboral más recurrente, llegando incluso a la muerte de los trabajadores por su sola condición sexual diversa a la mayoría.

El hecho que en las encuestas del INEI no se haya evidenciado un alto grado de discriminación, significa que no sean conscientes de que potencialmente existe peligro, ya que el maltrato se da en diferentes ámbitos de su vida personal, social, familiar y de trabajo. En el plano laboral, aquellos que se muestran cómo quieren ser vistos, resultan más susceptibles a sufrir una reacción de quien deba obtener algo. Así Johan, trabajador de Serenazgo, durante el tiempo que estuvo contratado sintió temor de ser despedido, fundamentalmente por su condición sexual diferente, en el caso de Renato sufrió además de la violencia física, de temores que fueron manifiestos en la entrevista, y ello se aprecia cuando José y miguel se ponen tensos, lo que es un indicio de su inestabilidad emocional causado por miedos colectivos y experiencias personales negativas.

Es de precisar que, de los entrevistados, los cuatro trabajadores dependientes (sin contar los anteriores), refirieron no haber sufrido ningún maltrato.

Frente a la pregunta: ¿Se sintió discriminado?

Según ha indicado Renato: “Bastante. Fui discriminado mental en abundancia y física en algunos casos, físico si, si, si

¿sufrió afectaciones psicológicas?

si

¿Se debió a su condición sexual?

No me comportaba como yo, en ese sentido había una controversia porque de pronto me dejaban ser, no me comportaba como una mujer sino era extrovertido. Mujer nunca fue lo mío.” (comunicación personal, 01 de junio del 2019)

Según ha indicado Macarena: “Eran otros tiempos, no había la apertura actual, un maricon, no podía declararse, como ahora ocurre con Cacho, Beto Ortiz, Jaime ese..como se llama, bueno, noo tenía que estar oculto. En mi caso, no trataba de parecer mujer o actuar como marica, pero muchos se daban cuenta de mi condición sexual. Pocos amigos, pero mucha gente hablaba mal de mí, aun cuando no tuvieran motivos personales, las burlas eran permanentes, me llegue a acostumbrar, ya que la verdad defenderme podía resultar perjudicial, soy pequeño como aprecias, y ni modo, ni violento, ni cuerpo que me proteja, mantenía perfil bajo.

El Estado fue mi empleador, y no al menos conmigo no se metieron directamente, era nombrado por la 276, así que tenía la estabilidad en el trabajo. Sin embargo, yo no fui promocionado o que me dieran alguna encargatura, como si lo obtuvieron colegas míos, de mi generación, creo que me congelaron vivo.” (comunicación personal, 05 de Julio del dos mil diecinueve)

Lo que se desprende de lo expuesto, es que la discriminación por la condición sexual del trabajador es más común cuando se tiene un empleo como dependiente, pero no especializado, es decir, tiene mayores probabilidades de que ocurran maltratos, En cambio si el trabajador tiene educación superior o técnica, podrían disminuir para no generalizar, tal como lo manifiestan los entrevistados ninguno sufrió acto alguno de maltrato, todo lo contrario han consolidado su situación laboral y económica, en tal sentido la discriminación se da pero no se puede generalizar. En la encuesta del INEI represento el 25% y en las entrevistas el 18%, lo que también guarda una relación cercana. En tal sentido existe discriminación laboral contra las personas LGBTI, en nuestro país.

Dicha desprotección a una parte de la sociedad peruana, por representar una diversidad sexual diferente a la heterosexual, la que es ignorada por razones estructurales e históricas, por lo que queda claro que efectuada la contrastación de la hipótesis, la misma también se da por cumplida, ya que hemos podido determinar tristemente y sobre la cruda realidad que en nuestro país el uso de la violencia, está mucho más arraigado que en los países donde la OIT ha realizado sus investigaciones, comparar los abusos físicos, a los chistes o bromas, que sorprenden en otras regiones, es la manifestación de una intolerancia agresiva e incluso asesina según los casos que se han conocido. En ese sentido la violencia física mental y moral, constituyen la mayor manifestación material de los actos de discriminación en la actividad laboral

En tal sentido, se asume una marcada tendencia de las personas LGBTI a padecer de actos de violencia física o mental, coincidiendo con Ortiz y García (2005) que refiere:

La población bisexual, lesbiana y homosexual se enfrenta a diferentes formas de prejuicio y exclusión social, entre las que se encuentran la violencia interpersonal y la discriminación. La violencia interpersonal ha sido definida como: “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (p.5). La violencia interpersonal cubre un amplio abanico de actos y comportamientos que van desde la violencia física, sexual y psíquica hasta las privaciones y el abandono. (p. 914)

V.4 En cuanto a si la discriminación laboral, conlleva necesariamente a la realización del trabajo sexual.

De las personas entrevistadas no se ha podido determinar mínimamente que el trabajo sexual, resulte una opción al que se ven arrastradas los trabajadores que se caracterizan por su diferencia sexual, irremediamente por la falta de oportunidades o porque no les queda otra cosa por hacer. Existe una falta de coherencia en los estudios PRIDE realizado tanto en Argentina como Costa Rica, y es que se confunde la definición de la persona que se caracteriza por su diversidad sexual. Así se habla de que el Trans femenino o mujer transgénero, es la persona más perjudicada, ya que, expuesta como tal, es precipitada a tener que realizar el trabajo sexual. Ello resulta una contradicción conceptual, ya que el trans pertenece a una diferencia por identidad de género, siendo un hombre que quiere ser tratada como mujer, y en donde no necesariamente tiene una preferencia sexual, a diferencia de un gay que puede ser también un travesti, y que puede ser confundido con un trans género, por lo que los informes

Orgullo (PRIDE) de la OIT, y que han sido extensamente citados, no son precisos, y llevan a confusión, ya que estaría comprendiendo a gais como trans, asumiendo conclusiones que no aclaran el tema y puede representar una magnificación de la problemática que se denuncia.

Así en el estudio Orgullo (PRIDE) Argentina se señala:

Recurso al trabajo informal. - El recurso al trabajo informal, y específicamente al trabajo sexual, se presentó como una de las pocas alternativas laborales para las mujeres trans, dada la dificultad para acceder a trabajos formales o la expulsión de estos. Para las mujeres trans, la primera y principal discriminación vinculada al mundo laboral es la dificultad para acceder al trabajo formal registrado, lo que finalmente los lleva, en las palabras de una de las participantes, a “caer en la prostitución”, situación a la que vinculan con el abuso, la dependencia de sustancias y la vulnerabilidad al VIH. En este sentido, expresaron: “somos condenadas a la prostitución”. Para muchas de ellas, no hay otra salida más que “trabajar en la calle”, y la mayoría de las mujeres trans en los grupos manifestó haber ejercido el trabajo sexual. Se produjo un debate respecto del “trabajo sexual” o la “prostitución” (en las palabras de los/as participantes de los grupos), como actividad principal generadora de “la salud y la educación [de las personas trans] hace que sean personas poco competitivas en el mercado de trabajo y por tanto pensar en la inserción laboral hoy de una chica trans de 35 años es sin duda algo bastante complejo porque va a ser muy difícil que la integre el sistema educativo, y va a ser igualmente difícil que la puedas integrar a un mercado de trabajo tan competitivo como es el mercado actual.

Esto quiere decir que hay que pensar.” (...) Se les preguntó a cuántas personas de la comunidad gay/trans conocían que se dedicaran al trabajo sexual, a lo cual respondieron que era más fácil contar a cuántas conocían que no se dedicaran a esta

actividad, ya que eran una clara minoría. Una de las participantes trans más jóvenes señaló que, en muchos casos, su participación en el trabajo sexual respondía al hecho de que no solo era muy difícil acceder a un trabajo formal, sino que, en el caso de conseguirlo, recibiría una muy baja paga, además de un maltrato constante. Prefería, tal como decía, “vender sexo por una mejor paga e incluso recibir un mejor trato de sus clientes”. (p. 36)

Y se precisó en sus conclusiones:

Al mismo tiempo, la experiencia dentro de la población trans no es homogénea. Según las entrevistas con grupos focales, las mujeres trans son visiblemente más estigmatizadas que los hombres trans. Hay que recordar que las mujeres trans enfrentan muchas veces estigmas adicionales, por tener como única salida laboral el trabajo sexual autónomo y por las condiciones de vulnerabilidad que eso conlleva (p.49)

Es decir, en dicho estudio, que fue realizado en todo el país sureño, se aprecia una relación directa entre la discriminación de la población trans a obtener un trabajo digno y el trabajo sexual como único medio de obtener ingresos que se le permite, y ello es preocupante, porque bajo dicho supuesto, estaría obligándose indirectamente a que las personas trans tengan como única posibilidad de vida, ganarse el pan con el ejercicio de la prostitución.

Esta realidad recogida en dicho país, y bajo la interpretación de los responsables del informe referido, no necesariamente sería aplicable en el nuestro, puesto que de acuerdo a la encuesta del INEI 2017, solo un porcentaje inferior que no supera el 7% de los entrevistados, admitió que realizó trabajo sexual, y ello se corrobora con las entrevistas de vida realizadas,

así de las doce personas encuestadas, dos de ellas afirmaron realizar trabajo sexual, explicando que desarrollan dicha actividad, no por no tener otras oportunidades o haber sido discriminados, o constituir la única forma de ingreso, sino por representar un recurso económico provisional y un trabajo temporal. Veamos lo que dijeron los entrevistados:

Según ha indicado Jimena: “El trabajo sexual que realizo, es un ingreso adicional, soy una bailarina en la discoteca donde trabajo, es un adicional que obtengo ... a mi cuenta, no de la disco, es decir, si bien saben lo hago, no se oponen o controlan mi decisión, yo cumplo con hacer los bailes, de acompañar a las personas y del consumo y ya, lo que deba hacer fuera, es cosa mía.

Yo trabajé en pasarela, en gamarra, y luego me contrataron en una discoteca de ambiente, allí era ayudante de maquillaje y vestuario, y luego me contrataron como acompañante, y ahora soy bailarina y acompañante. No, discriminación en el trabajo no, hago lo que hace sentirme bien, y en los trabajos que realice, no me han maltratado, o que hayan preferido a otra persona, por mi sexualidad.

A futuro... uhmm lo que tengo claro es que estaré aquí hasta los 30 a lo mucho, pienso trabajar en confección de vestuario, para chicas trans peruanas, ya que la ropa diseñada para mujeres, no es lo adecuado para nosotras. (comunicación personal, 06 de julio del dos mil diecinueve)

Según ha indicado Olenka “Mira, conozco gente que nunca se va y los que se van, son los clientes, el momento de aprovechar es hasta los 25, 28 si estás bien cuidado, y luego, solo te queda gente vil, fea, desagradable, y deben aguantarse todo lo enfermo y sádico de un montón de personas. Yo tratare de ganar todo lo que pueda, hasta los 25 o 26 años, tengo ya juntado un dinero, y me voy, quiero también estar tranquila.

Yo nunca he trabajado, así en un lugar, fabrica tienda etc., yo vivía, vivo con mi abuela, y me daba para los gastos normales, en casa... fue en el transcurso de conocer mi opción, que unas amigas me dijeron que lo que hacía gratis también podía ser rentado, y así fui entrando poco a poco. En el futuro, tengo pensado abrir un spa completo, uno muy bueno, me voy al cono este, ya compré un terreno y ahora estamos construyendo el segundo piso, y es una avenida central, así que solo es tiempo, dinero ya tengo. (comunicación personal, 13 de julio del 2019)

Estas declaraciones, guardan estrecha relación con Lo expuesto por otros encuestados que no hacen trabajo sexual, y que no tuvieron en mente recurrir al trabajo sexual como opción laboral y desarrollaron actividades independientes, y entienden que ello es una decisión interna de la persona que no se diferencia del heterosexual.

Según ha indicado José: “Hay gente que lo hace, para mí no es. Yo nunca vendería mi cuerpo. (comunicación personal, 23 de junio del 2019)

Según ha indicado Renato: “No nada que ver, no pasa por mi cabeza” (...) comunicación personal, uno de junio del 2019)

Según ha indicado Cesar: “El tema de la prostitución, también es decisión de la persona, es decir yo nunca, esto... jamás se me paso por la cabeza ejercer el oficio más antiguo, eso nada que ver. Creo que, para el gay o la mujer, no es una opción si tienes una base, quizás algunas personas piensen que somos mundanos, y confunden, no, no nada. (comunicación personal, 23 de junio del 2019)

Según ha indicado Carlota: “Haber, si te refieres a que yo pensé en serlo. no, eso no ocurrió porque yo no tengo ninguna preferencia u orientación de carácter sexual a los de mi propio sexo que serían mujeres, soy una persona que me siento bien que me vean como chico y allí termina. Si la pregunta va por una opinión sobre los trans que se prostituyen, diríamos que más los trans femeninos o los gays o transformistas, si es una realidad, pero la opción de ser o no un trabajador sexual, creo que es una decisión personal, que involucra que sucede en tu realidad y que armas o capacidades tienes, claro, en muchos casos podrían responder también a una salida fácil en el que no se piensa si no se actúa y ya, también es otra posibilidad, pero también hay gente que se ve expuesta por los problemas que pasan en sus vidas, es un tema que no tiene una respuesta única. (comunicación personal, dieciséis de junio del 2019)

Estas declaraciones nos llevan a estimar que el informe de la universidad Cayetano Heredia, en el que el 72.9% de encuestados se dedicaba al trabajo sexual, se habría dado en otro contexto, esencialmente con interés médico y que involucra personas con alto nivel de riesgo del contagio del SIDA. De modo tal que la población estudiada, en efecto responde más a los que realizan el trabajo sexual, y en donde no hay ningún participante profesional o técnico especializado, por lo que el Informe Defensorial N°175, al citar como legítima preocupación asumiendo que la población trans estaría siendo empujada a realizar esta actividad, basado en el informe sobre infecciones VIH antes señalado, más aun sin contar con base objetiva alguna, no sería certero –pero válida la denuncia- aspecto que se comprobaría con los resultados de la encuesta del año 2017 (aunque sea no probabilística), y que de alguna manera coincide con las entrevistas que se han realizado. Sin embargo, los estudios efectuados en Lima metropolitana, podrían ser diferentes con la realidad de otros departamentos, incluso si en Lima, se realizara un censo más selectivo en los conos.

Se tiene por cumplido el objetivo de la investigación, en este punto, asumimos que la discriminación en nuestro país, acontece sobre cualquier trabajador que se caracteriza por su diversidad sexual diversa, cualquiera sea ésta, no encontrándose focalizado a cierto sector, es decir, existe, sin mayor prevalencia del grupo con el que se identifique. Ello a diferencia del Informe Orgullo PRIDE de Argentina y Costa Rica, han afirmado que mayormente los trans son los que sufren mayor discriminación, hecho que en nuestro país no se ha llegado a comprobar.

En cuanto a señalar algo con claridad, se ha sostenido en los Informes Orgullo (PRIDE) de Argentina y Costa Rica, del Informe Defensorial N° 175, tres documentos debidamente documentados, que las personas que son sexualmente diversas, al verse discriminadas, recurren inexorablemente al trabajo sexual, y para demostrar dicha afirmación el Informe Defensorial al que se alude, muestra un informe denominado “La Situación de las Personas Trans en el Perú: Las Personas Trans y La Epidemia del VIH/SIDA en el Perú”, que sirve como sustento de que más del 72% de la muestra (personas encuestadas) se dedican a la prostitución y 17.3% la peluquería, hecho que contrastado con la encuesta del INEI 2017 y las entrevistas –historias de vida, resultado que constituye una apreciación inexacta. En efecto, si bien las personas con orientación sexual o identidad de género, se dedican al trabajo sexual, no está probado que sea como ultima ratio, o que estén marginados a ello irremediamente, se ha comprobado que ejercen la actividad sexual, por decisión propia, no apareciendo alguna situación discriminatoria precedente, conforme se aprecia de las figuras 5 y 14.

De lo expuesto tenemos que el presente trabajo de investigación ha cumplido con los objetivos propuestos habiéndose demostrado tanto la hipótesis General como las tres específicas planteadas.

VI. CONCLUSIONES

- En nuestro país, existe discriminación laboral contra trabajadores que tienen una orientación sexual o identidad de género diferente a la mayoría heterosexual.
- Es inexistente un marco legal general y específico que regule su protección, conforme lo dispone los principios de Yogyakarta. No existe ningún protocolo destinado a implementar medidas que impidan la discriminación en los centros de trabajo, en el que estén comprendidos tanto el sector público como el privado
- El desinterés de las autoridades en abordar de forma decidida la protección de los derechos laborales de los trabajadores por razones de su diversidad sexual, es la principal causa para determinar su desprotección.
- Las situaciones de discriminación laboral se manifiestan mayormente a través de actos de violencia física, mental, verbal, por la sola diversidad sexual del trabajador que detenta en el empleo.
- El trabajo sexual, no se produce a causa de la discriminación laboral, sino que su origen se debe a una multiplicidad de causas.
- No existe una base de datos central, de tipo gubernamental o privado, que permita conocer la problemática de las personas LGBTI, de forma integral, asimismo las encuestas del INEI, contienen datos generales y muestras no probabilísticas, que no contribuyen a conocer concretamente la realidad de dichas personas.

VII. RECOMENDACIONES

- Aun cuando la Constitución Política del Estado, no pudiere ser adecuada a los principios de Yogyakarta en un plazo mediano, la interpretación de dicho artículo, debe ser entendida y extendida en los términos que lo dispone la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sea a nivel jurisprudencial o a nivel consultivo.
- Se hace necesario que se dicte un cuerpo legal cuyo marco general este destinado a proteger contra la discriminación laboral a toda persona LGBTI, fijándose en ellos principios y líneas de acción preventivas y sancionatorias, destinados a impedir todo tipo de violencia dentro del lugar de trabajo, asimismo debe crearse un ente que represente a dicho sector de la población, así como la autoridad que canalice y disponga medidas adecuadas para superar su problemática.
- El Ministerio de Trabajo, debe aprobar un protocolo de uso obligatorio en todos los lugares de trabajo, que busquen impedir la comisión de actos discriminatorios y brindar una efectiva protección para el desenvolvimiento de los trabajadores LGBTI, extensibles a todas las entidades y empresas públicas como a las privadas, así como designar a las autoridades encargada de atender y canalizar los reclamos que pudieran generarse, así como el control de actos de discriminación.
- El Ministerio Público, Poder Judicial, Policía Nacional del Perú, Ministerio de Justicia, así como el Ministerio de Trabajo, deben implementar una base de datos sobre reclamos estadística sobre los casos que tomen conocimiento, de manera que puedan ser evaluados para adoptar medidas correctivas en caso lo requiriera.

- 7.5.- El INEI, debe incorporar en la programación de censos nacionales tanto de carácter ordinario como los especiales, el incorporar la recepción de datos de las personas LGBTI, para poder evaluar su realidad y necesidades que requieren en diversas actividades donde se desempeñan.

- 7.6.-Fortalecer, las entidades de apoyo, tales como las redes de empresas amigables, con la finalidad que el sector privado apoye el cambio gradual de los cánones valorativos negativos sobre los trabajadores LGBTI.

VIII. REFERENCIAS

- Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea [FRA]. (2009). *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea Informe de Síntesis 2009*. Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1224-Summary-homophobia-discrimination2009_ES.pdf.
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR]. (2014). *La Protección Internacional de las personas LGBTI*. Producciones Creativa.
- Álvarez, B. (2018). *La orientación sexual como categoría sospechosa proscrita de discriminación y su protección constitucional. Doctrina Jurisprudencial*. Gaceta Jurídica.
- Baquero, J. (2000). *Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. Borradores de Investigación*. Universidad del Rosario.
- Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., & Sánchez-Muñoz, M.D.P. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de Población*, 23(93), 231-265. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>

Centro de Investigación Interdisciplinaria en Sexualidad, Sida y Sociedad [CISSSS] (2016).

Diversidad Sexual y Genérica en el Perú. Universidad Particular Cayetano Heredia

http://iessdeh.org/usuario/ftp/Policy_diversidad.pdf

Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos [PROMSEX].

(2018). *Informe Temático de Personas Lesbianas Gays Bisexuales y Trans (LGBTI)*

Derecho a la Igualdad de las Personas LGBTI en el Perú: Perspectivas Jurídicas y

Políticas. Lettera Gráfica S.A.C.

Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos [PROMSEX]

(2018). *Derecho a la igualdad de las personas LGBTI en Perú: Perspectivas jurídicas*

y políticas. Lettera Gráfica SAC.

Comunidad Autónoma de Cataluña. (2014). *Ley 11/2014* Legislación consolidada:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf>

Cordero, M. (2012). Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa. *Revista*

Griot, 51,52.

Corte Constitucional República de Colombia. (2010). *Acción de Tutela Instaurada*

contra Bardiscoteca/igualdad en la Constitución.

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-629-10.htm>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012). Caso *Atala Riffo vs. Chile Sentencia*

del 24 de Febrero del 2012 (fondo, reparaciones y costas):

http://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). *Opinión Consultiva OC-24/17. Identidad de Género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo:*
http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

Defensoría del Pueblo. (2016). *Derechos Humanos de las personas LGBTI Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú.* (Informes Defensoriales).

<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-175--Derechos-humanos-de-personas-LGBTI.pdf>

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

Dorais, M. (2004). *Intimidad en venta: ¿cómo se llega a ser trabajador sexual? Saberes y Razones.*

El Nuevo diario. (Dieciséis de junio de 2018). *vulnerables tras una vida de discriminación Adultos mayores LGTB de Bolivia,* :
<https://www.elnuevodiario.com.ni/internacionales/467261-adultos-mayores-lgtb-bolivia-vulnerables-vida-disc/>

Española, R. A. (2018). *Diccionario de la Lengua Española*. Real Academia de Lengua

Española Edición del tricentenario: <https://dle.rae.es/?id=DtHwzw2>

Fernández, C. (1992). *Derecho a la identidad personal*. Astrea.

Fernández, C. (1996). *El Daño al Proyecto de Vida*. Derecho PUC Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica N° 50, 4.

Fernández, C. (1997). *Daño a la Identidad Personal*. THEMIS 36, 247.

Fernández, C. (2001). *Fundamentos de los Derechos Humanos en el Umbral del siglo XXI, personalismo, tridimensionalismo y Proyecto de Vida*. Abogados N° 7 Edición Especial, 11.

Fernández, C. (2002). *¿Qué es ser persona para el derecho?* Derecho PUC Universidad Católica, 12-14.

Fernández, C. (2016). *El Derecho y la Libertad como proyecto*. Ius et Veritas Junio 2016, 116,117.

Fernández, J. (1973). *L'existencialisme est un humanisme [El existencialismo es un humanismo]*. Buenos Aires: Facultad de Filosofía de San Dámaso.

Fernández, L. (2006). *¿Cómo analizar datos cualitativos?* Butlletí LaRecerca, 7, 2.

González Arenas, M. y Gamboa, C. (2015). Actitudes homofóbicas entre los indígenas del Nuevo Mundo: los casos aztecas, inca y mapuche en fuentes de los siglos XVI y XVII. *Revista Española de Antropología Americana*, 45, 359-377.

Guasch, O. (2007). *La crisis de la Heterosexualidad*. Laertes

Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5 ed.) McGraw-Hill.

Humanos, C. I. (2003). *Opinión Consultiva OC-18/03. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes indocumentados*: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI. 2019, de INEI*: <https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/lgbti.pdf>

Jiménez J., Cardona M., y Sánchez M., (2017). *Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia*. *Papeles de población*, 23(93), 231-267. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>

Kalbfleish, P. J., y Cody, M. J. (1995). *Gender, power, and communication in human relationships*. Psychology Press. https://es./Identidad de g%C3%A9nero#cite_ref-Kalbfleisch_and_Cody_28-0

Lévano, A. (2007). *Investigación cualitativa: Diseños, y evaluación del rigor metodológico y retos. Liberabit, 13(13).*

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009

Martínez, F. (2017). Igualdad y Prohibición de Discriminación: de 1978 a 2018. *Revista de Derecho Político, (100), 129.*

Observatorio de derechos LGBTI (2016). *Informe Anual. Punto y Grafía SAC.*

Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas. (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger respetar y remediar:*
https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2015). *Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Orgullo (PRIDE) en el trabajo:*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2016). *Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. Orgullo (PRIDE) en el trabajo:*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_495184.pdf

Ortiz H. y García M. (2005). *Efectos de la violencia y la discriminación en la salud mental de bisexuales, lesbianas y homosexuales de la Ciudad de México.*

https://digitalrepository.unm.edu/lasm_cucs_es/147

Pardina, T. (2009). Beauvoir, *la filosofía existencialista y el feminismo*. Investigaciones feministas, 101.

Praeli, F. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *Ius et Veritas*, 8(15), 63-72.

Resurrección, L. (2017). *La discriminación y alguno de sus calificativos: directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural*. Pensamiento Constitucional N° 22, 263.

Rodríguez, J. (2006). *Un marco teórico para la discriminación*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Salazar, X., Villayzán, J., Santisteban, A. S., y Carlos F, C. (2010). *Las personas trans y la epidermis del VIH/SIDA en el Perú: Aspectos sociales y epidemiológicos*. Lance Gráfico SAC.

Salazar, X., Villayzán, J., y Silva, A. (2010). *La Situación de las Personas Trans en el Perú: Las Personas Trans y La Epidemia del VIH/SIDA en el Perú: Aspectos Sociales y Epidemiológicos*. 2019. IESSDEH.
http://www.iessdeh.org/usuario/ftp/PersonasTransyVih.pdfs/default/files/fra_uploads/1224-Summary-homophobia-discrimination2009_ES.pdf

Signatarios y Signatarias de los principios de Yogyakarta. (2006). *Reunión de Especialistas. Principio de Yogyakarta*: www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2

Traducción de Victoria Prati de Fernández. (1973). *El existencialismo es un humanismo. Las cuestiones metafísica, antropológica y ética en el existencialismo* de J.-P. Sartre y M. Heidegger, 0, 5.

World Association for Sexual Health. (1997). *Derechos Sexuales*. Asociación Mundial para la Salud Sexual (WAS):
<http://www.espill.org/wp-content/uploads/2016/01/Derechos-Sexuales-1997.pdf>

Zepeda, J. R. (2006). *Un marco para la discriminación*. Impresora y Encuadernadora Progreso S.A. de C.V.

IX. ANEXOS

Anexo A

Validación y Confiabilidad de los Instrumentos

AUDITORIA EXTERNA	
Datos generales:	
Nombres y Apellidos del experto: HUERTA RODRIGUEZ, HUGO ARNALDO	
DNI: 08571704	
Profesión: docente y abogado CAL 19601	
Especialista en Derecho Laboral y Procesal Laboral	
Nombre del instrumento motivo de evaluación: IDONEA PROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES PARA SUPERAR LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD SEXUAL EN LIMA METROPOLITANA DURANTE EL PERIODO 2018-2019	
Diseño de la Investigación: Cualitativo.	
Instrumento: Entrevistas sobre historias de vida-No estructurada	
Autor del Instrumento: Julio Donald Valenzuela Barreto	
Examen de validación del cumplimiento de las técnicas y procedimientos empleados en la investigación aludida.	
Materiales exhibidos:	Grabaciones de audio sobre entrevistas realizadas a 15 personas. Archivos contenidos en disco duro de una personal CPU Hp, identificados con Code, correlativamente: 001/Luigui;002/Carlota;003/Olenka;004/Jimena; 005/Johan; 006/Macarena;007/Cesar; 008/José; 009/Manuel;010/Miguel; 011/Oscar; 012/Renato; 013/Magda;014/Francis;015/Pola. transcripciones de los audios referidos - Utilización de la aplicación on line Media.io Impresiones de las transcripciones realizadas a los audios.
Estado de conservación	Se aprecia de la escucha de los audios, que cada uno de ellos fueron realizados sin interrupción alguna-salvo peritaje especializado que determine lo contrario- teniendo 14 de ellos una calidad alta de sonido, y solo uno de ellos, de calidad aceptable. La transcripción realizada no es profesional, sino de tipo doméstico, pudiéndose apreciar similitud con los audios antes referidos. Se aprecia que la transcripción refiere exactamente el audio escuchado.

	<p>Las voces contenidas en los audios, son diferentes al otro, lo que hace presumir que sean diferentes personas las que fueron entrevistadas. Finalmente, quien realiza las interrogantes es el autor del instrumento. Salvo Pericia especializada. Las impresiones conteniendo las transcripciones de los audios, guardan exactitud con lo expuesto en el audio. siendo realizados en el teatro de operaciones en los cuales</p>
Bitácora y notas de campo	<p>Las notas de campo están constituidas por audios y fotografías archivadas en el móvil del investigador, que fueron transferidos a una CPU, en ellos se encuentran audio, escritos o imágenes sobre los entrevistados, así como las opiniones vertidas del investigador. También se da cuenta de una libreta de 50 folios, donde aparecen anotaciones a manuscrito sobre Manuel, Miguel y Renato.</p> <p>Para identificar los apuntes sobre el trabajo de campo, el autor a través de un procesador de datos ha manejado la siguiente nomenclatura Bit Jimena; Bit Johan; Bit Macarena; bit cesar; bit José; bit Manuel; Bit Oscar; bit Renato Bit Magda; Francis; Bit Pola. En la referida libreta obra un resumen de lo anotado en el audio.</p>
Datos recolectados (métodos y calidad de la información)	<p>Se han seguido las pautas señaladas por Gonzalo Seid, (s. f.) habiéndose realizado las siguientes:</p> <p>Recepcionada las "Historias de vida", mediante una entrevistas abierta y no estructurada, se procedió a la transcripción de la entrevista (historia de vida), cuyo audio fue grabado en un teléfono celular, siendo transcritos de manera completa y sin modificación alguna, a través del aplicativo virtual <i>on line</i> - Media.io, por lo que no se vio alterada ninguna palabra expresada por el entrevistado.</p>
Bitácora de análisis y procedimientos	<p>Se procedió a la elaboración de la Grilla o Cuadro Organizador, técnica que permite ordenar y sistematizar las transcripciones resultantes agrupándolas en función a los fragmentos textuales que los caracteriza según el texto/ tema que los relaciono y que obedecieron a los problemas y objetivos que persigue la investigación. Por tanto, no hay una segregación de las muestras obtenidas, en rango de edades, profesiones, tipo de orientación sexual o identidad de género, sino que se realizan sobre todos ellos. A su vez, estos fragmentos fueron copiados y anotados en notas autoadhesivas (post it) y agrupadas según los temas propuestos para dar respuesta a los problemas formulados. Una vez agrupados, se formaron rutas y mapas más selectivos, en la medida de que destacaron coincidencias o diferencias sobre temas afines, sin embargo, ellos representaron solo hallazgos, que permitió constatar la existencia del hecho concreto, pero sin calificarlos. Se procedió luego a la codificación, que es la elaboración una clasificación más específica en donde se le otorga un número a cada fragmento textual (del 01 al 50), asignándosele la misma numeración cuando eran coincidentes para luego proceder a reagruparlos bajo una letra (a, b, c, d, e, f, g, h), comprendiendo también a los fragmentos únicos, que no comparten la idea o hecho que se consulta, pero guarde conexión a una determinada cuestión, evitando la mera coincidencia del párrafo. Así el número y letra representaban un signo, y la aglomeración de estos fragmentos codificados, al cual se identificó con una etiqueta o rotulo, pudiendo las entrevistas a través de sus fragmentos codificados obtener una apreciación general cuantitativamente unánime, mayoritaria o minoritaria, o resultar negativa al tema estudiado. Por el número de entrevistas (15) no fue necesario recurrir al programa informático atlas.ti, QDA, ni otros similares, tendientes a vincular los fragmentos textuales, ya que la técnica manual,</p>

	<p>aunque podía ocupar un buen espacio en la pizarra, permitió sin dificultad su identificación en conjunto, al no tener limitación alguna espacial, como si lo representa la pantalla del CPU, además que traer consigo mayor tiempo en definir sus resultados, ya que podía comprenderse –a la vista- el conjunto de grupos y fragmentos codificados. Se elaboró luego el manual de códigos, a través del cual se jerarquizan los símbolos y se ordenan tanto horizontal como verticalmente, otorgando reglas para su aplicación. Se siguió con la elaboración de los memorandos y categorías, ya que producto del procesamiento y el análisis se procedió a su anotación en cuerda separada, al cual se denomina memorandos, los cuales contenían ideas correlacionadas a los temas centrales de la investigación. Una vez que se conformaron todos los conceptos resultantes de la codificación, dichos conceptos fueron categorizados en la medida de que a través de la abstracción se pudieron explicar ciertos fenómenos, lo cual implicó, mantener su unidad o que se vincularan a una consecuencia o acumularlos uno con otro, hasta conformar familias. Finalmente, las coincidencias en las respuestas fueron vaciadas a una ficha de registro elaborada en hoja de cálculo Excel, las cuales se hallan agrupadas de acuerdo a las preguntas planteadas por el investigador, el cual reflejara el dato estadístico fidedigno obtenido, y su correspondiente valoración de la afirmación o negación a las preguntas diseñadas. Este dato es el que se utilizara para reflejar los resultados.</p>
<p>OPINIÓN DE CREDIBILIDAD -</p>	<p>El Instrumento cumple con los Requisitos de Rigor (en lugar de validez o confiabilidad) para su aplicación, conforme a Metodología de la Investigación (Hernández et al.,2014, pp.455-458)</p>

FECHA DE LA EXPEDICIÓN DEL PRESENTE DOCUMENTO: Jesús María, 19 de enero del 2021.



Anexo B

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
			CUALITATIVAS/ CATEGORIAS	
General	General	General		
¿Los trabajadores de Lima metropolitana, se hallan protegidos jurídicamente contra la discriminación laboral, a consecuencia de su diversidad sexual?	Determinar si los trabajadores de Lima Metropolitana cuentan con protección jurídica contra la discriminación laboral, a consecuencia de su diversidad sexual.	Una idónea protección jurídica contrarrestaría la discriminación laboral ejercida contra los trabajadores debido a su diversidad sexual.	1° Categoría o VI: Idónea protección jurídica Protección constitucional específica de las personas no heterosexuales. Regulación normativa en materia laboral sobre los trabajadores no heterosexuales. Precedentes administrativos y jurisprudencia contra la discriminación laboral de trabajadores no heterosexuales. 2° Categoría o VD: Discriminación laboral Trato humillante a los trabajadores. Restricción al acceso al trabajo dependiente. Violencia ejercida contra los trabajadores.	El enfoque de investigación es cualitativo; con un tipo de investigación básica; siendo el nivel de investigación: exploratorio; con un diseño de investigación: no experimental; y el método utilizado es el deductivo
1° Específica	1° Específico	1° Específica		

<p>¿Qué factores impiden a los trabajadores limeños gozar de protección jurídica contra la discriminación laboral, en atención a su diversidad sexual?</p>	<p>Identificar los factores que impiden a los trabajadores el gozar de protección jurídica contra la discriminación laboral, en atención a su diversidad sexual</p>	<p>El desinterés del Estado constituye el factor relevante en la desprotección jurídica de los trabajadores debido a su diversidad sexual.</p>		<p>La técnica de investigación utilizada son las “Historias de vida El análisis documental está conformado por el Informe N° 175 de la Defensoría del Pueblo (2018) y la Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI del Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI (2017)</p>
<p>2° Específica</p>	<p>2° Especifico</p>	<p>2° Específica</p>		
<p>¿En qué medida la violencia ejercida a los trabajadores debido a su diversidad sexual, se manifiestan como actos de discriminación?</p>	<p>Determinar si la discriminación laboral se manifiesta a través de la violencia contra los trabajadores por razones de su diversidad sexual.</p>	<p>La violencia física constituye la más pernicioso de las manifestaciones de discriminación laboral realizados contra los trabajadores a consecuencia de su diversidad sexual.</p>		<p>Población. Personas no heterosexuales mayores de edad, residentes en la ciudad de Lima Metropolitana siendo desconocido su cantidad y tratándose de muestra no probabilística, por lo que las historias de vida, alcanzan 15 entrevistados (superando lo óptimo de 4)</p>
<p>3° Específica</p>	<p>3° Específica</p>	<p>3° Específica</p>		
<p>¿En qué medida, la discriminación laboral induce necesariamente a la realización del trabajo sexual?</p>	<p>Determinar si la discriminación laboral, conlleva necesariamente a la realización del trabajo sexual.</p>	<p>El trabajo sexual realizado por personas no heterosexuales obedece a una diversidad de factores sin que la discriminación laboral sea necesariamente la causa esencial.</p>		<p>Las historias de vida se realizan a través de entrevistas no estructuradas, cuyos resultados obtenidos son objeto de análisis mediante el procesador de datos, para aplicar la triangulación respectiva.</p>