

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



**TRABAJANDO EN EL CIS-TEMA: VÍNCULOS ENTRE EL EJERCICIO DEL
DERECHO AL ACCESO AL EMPLEO Y EL RECONOCIMIENTO LEGAL DE LA
IDENTIDAD DE GÉNERO PARA EL COLECTIVO TRANS**

Tesis para obtener el Título de Abogado, que presenta la bachillera

GIANNINA MARÍA SÁNCHEZ YARINGAÑO

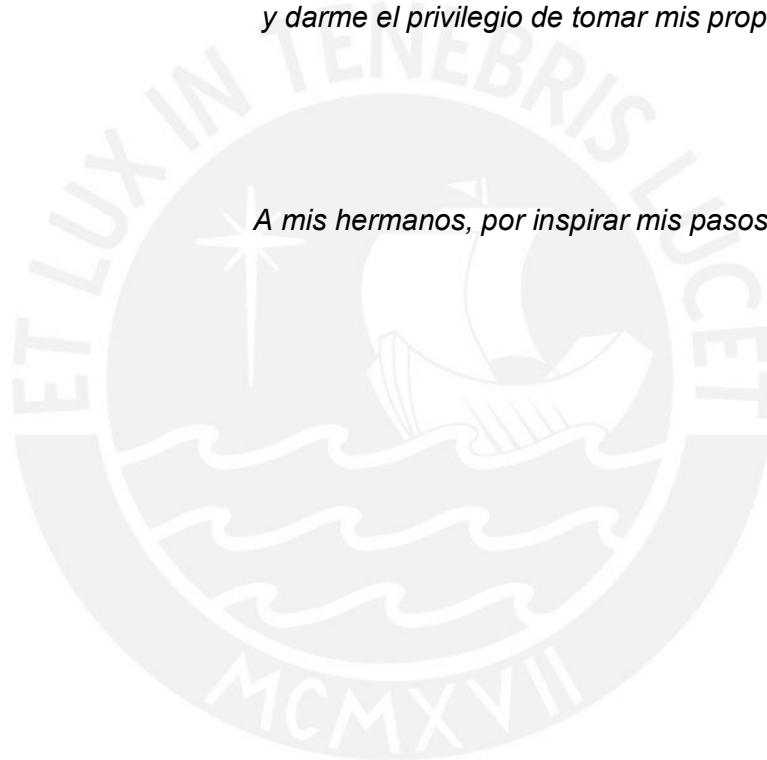
Asesora:

CRISTINA BLANCO VIZARRETA

Lima, Junio de 2020

*A mis padres, Gadwyn y Mayke, por enseñarme todo
y darme el privilegio de tomar mis propias decisiones.*

A mis hermanos, por inspirar mis pasos profesionales.



RESUMEN

La presente tesis de investigación aborda la problemática de la discriminación en el acceso al empleo de las personas trans. Si bien existe mucha información respecto de la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra este colectivo, las dificultades en el ejercicio de este derecho en el Perú aun no se han profundizado lo suficiente desde la investigación jurídica. Este trabajo parte de la hipótesis de que existe la necesidad de reconocer legalmente las identidades de género diversas, a fin de lograr un ejercicio pleno del derecho al acceso al empleo. Dicha teoría se sustenta en el hecho de que las personas trans no pueden acceder a este derecho si el Estado no reconoce de manera previa las identidades de género no normativas y ofrece alternativas para poder hacer efectivo dicho reconocimiento junto con las consecuencias jurídicas que de ello se derivan. En tal sentido, esta investigación aborda este tema desde tres capítulos: el concepto de las identidades trans y su desarrollo como derecho fundamental; el reconocimiento histórico jurídico desde el derecho internacional de los derechos humanos, así como el vínculo del derecho a la identidad con el ejercicio de otros derechos fundamentales; y el ejercicio del derecho al acceso al empleo desde el reconocimiento del derecho a la identidad, incluyendo los retos y limitaciones desde el derecho laboral. Como conclusión, esta tesis corrobora la hipótesis inicial referente a que, sin un reconocimiento legal de las identidades de género diversas, no es posible acceder a otros derechos, ya que ello implica que el colectivo trans no existe jurídicamente para el Estado, lo cual las expone a una situación de marginación y discriminación permanente.

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis contó con el apoyo, orientación y acompañamiento de muchas personas que aportaron desde sus experiencias, conocimiento, cariño y disposición. Ningún trabajo de investigación se puede realizar de manera individual y esta no es la excepción. Por supuesto, cualquier falta o error que pueda tener corresponde solo y únicamente a mi responsabilidad.

En primer lugar, quiero agradecer la disposición y desprendimiento de Lorena, Andrea, Francisca y Fiorella, quienes me permitieron entrevistarlas para poder tener una aproximación mucho más genuina a la problemática de discriminación en el acceso al empleo. Sus experiencias y conocimientos fueron fundamentales para poder realizar este trabajo.

Un agradecimiento muy especial a Claudio Gentile, su apoyo y cariño incondicional me acompañaron durante todo este proceso y formaron parte de mis días como tesista. Definitivamente, esta investigación sería otra si no hubiera contado con él como permanente animador para celebrar mis logros y para confortarme en mis desaciertos. No alcanzaría el espacio para terminar de agradecerle todo su amor y compañía, ni para acabar de expresarle cuanto lo admiro.

De otro lado, quiero agradecer a mi asesora, Cristina Blanco, su paciencia, aportes y comentarios hicieron de esta investigación un producto del cual me sienta orgullosa. Además, su rigurosidad y detalle me permitieron crecer y mejorar en este proceso de constante aprendizaje.

Asimismo, debo agradecer a mis buenos amigos Cecilia Reynoso y Saulo Galicia, sus aportes académicos y metodológicos han resultado piezas importantes en el desarrollo

de este trabajo. A ellos, un agradecimiento muy especial por las largas conversaciones que aportaron a la mejora de este proyecto.

De otro lado, quiero agradecer a una larga lista de amigos y amigas que me apoyaron en la ejecución de esta tesis. Ellos son Liliana Loayza, Karen Anaya, Inés Martens, Fiorella Pajuelo, Carlos Valverde, Aníbal Rodríguez, Mariella Carrasco, Ximena Ramos, José Acevedo, Gustavo Gonzáles, Katherine Ninanya y todas aquellas personas que me acompañaron, así incluso ya no se encuentren conmigo.

Finalmente, ninguna parte de este trabajo habría sido posible sin el apoyo incondicional de mi familia. Por tal motivo, quiero realizar un agradecimiento muy especial a mi mamá, por haber realizado gran parte del trabajo no remunerado en el hogar para que yo pueda tener el tiempo de redactar esta investigación. Su cariño y constancia en todo lo que hace no dejan de sorprenderme diariamente. Del mismo modo, un agradecimiento a mi papá por motivarme a investigar y a desarrollar esa dimensión académica que él ha explorado tanto y de la cual me admiro y aprendo cada día.

ÍNDICE

ÍNDICE	6
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO 1: DERECHO A LA IDENTIDAD TRANS	16
1.1 Identidades trans: concepto y problemática desde el Derecho	16
1.1.1 La cuestión trans	16
1.1.2 La mirada del Estado sobre los cuerpos abyectos: cisonormatividad y heteronormatividad	21
1.1.3 El contexto: la discriminación contra las personas trans.....	29
1.2 Contenido del derecho a la identidad personal y su relación con el ejercicio de la identidad trans.....	36
1.2.1 Concepto	37
1.2.2 Un componente clave de la identidad personal: el derecho a tener una identidad trans.....	38
1.2.3 Identidad e identificación	44
CAPÍTULO 2: LA PROTECCIÓN DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO DESDE EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL.....	47
2.1 El camino de la protección a la identidad de género desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el derecho constitucional	48
2.1.1 Protección de la identidad de género desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos	48
2.1.2 Reconocimiento de la identidad de género desde el ordenamiento nacional	72
2.2 Derecho a la identidad diversa: un derecho sostenido en otros derechos	85
2.2.1 Derecho a la personalidad jurídica.....	85
2.2.2 Derecho al nombre	93
2.2.3 Derecho a la dignidad.....	95
2.2.4 Derecho al libre desarrollo de la personalidad	99
2.2.5 Derecho a la libertad personal y a la autodeterminación	103
2.2.6 Derecho y principio a la igualdad y no discriminación	106
CAPÍTULO 3: EL EJERCICIO DEL DERECHO AL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS TRANS	119
3.1 Derecho al acceso al empleo	120
3.1.1 Los derechos económicos, sociales y culturales: obligaciones en relación al derecho al acceso al empleo	120
3.1.2 Concepto y contenido del derecho al acceso al empleo.....	127
3.1.3 Sobrevivientes: las personas trans y la discriminación en el acceso al trabajo	148
3.2 Realidad vs derecho: análisis respecto del ejercicio del derecho de acceso al trabajo en condiciones de igualdad de las personas trans.....	154

3.2.1 El acceso al trabajo en condiciones de igualdad: el caso de las personas trans	155
3.2.2 La identidad personal respecto del derecho al trabajo	178
CONCLUSIONES	189
BIBLIOGRAFÍA.....	193
ANEXOS	219
Entrevista a Andrea Chocano	219
Entrevista a Lorena Chávez	234
Entrevista a Francisca Vara	260



INTRODUCCIÓN

Claudia Vera fue asesinada en la madrugada del 30 de marzo de 2019, mientras trabajaba junto con sus otras compañeras en uno de los pocos espacios a los que la sociedad ha aislado a las mujeres trans: el trabajo sexual. Por los testimonios recopilados, se ha podido identificar que la asesina habría sido una señora, que horas antes las había insultado con agravios vinculados a sus genitales (Yrigoyen 2019).

Los índices de violencia y discriminación que enfrenta el colectivo trans son alarmantes. De acuerdo con el informe del Experto Independiente en orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas (en adelante, ONU), Víctor Madrigal, en el mundo se han registrado un total de 2609 denuncias de asesinatos de personas transgénero o de género no conforme, entre los años 2008 y 2017 (Consejo de Derechos Humanos 2018:11). En el referido informe se indica que debido a la falta de registros oficiales esta cifra podría ser mucho mayor.

A nivel nacional, la primera y única encuesta virtual realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (en adelante, INEI) sobre orientación sexual e identidad de género, reportó que el 62.7% del total de personas que llenaron la encuesta señaló haber sido discriminado o víctima de violencia, por lo menos una vez en su. El lugar donde se registraron la mayor cantidad de casos de violencia fue en los espacios públicos (INEI 2017:22).

Históricamente, una de las reivindicaciones más importantes que ha planteado el colectivo trans es el reconocimiento de su identidad de género. Son varios los estudios o pronunciamientos oficiales que asocian la falta de reconocimiento pleno de la identidad de las personas trans con la discriminación y violencia estructural que este colectivo

enfrenta. Así, por ejemplo, el Experto Independiente en orientación sexual e identidad de género de la ONU ha señalado que “la falta de reconocimiento de su condición da lugar a una serie de complicaciones como el acoso desde una edad temprana, la agresión sexual y las burlas y humillaciones que sufren tanto en la vida cotidiana como cuando tratan de cruzar fronteras o acceder a servicios e instalaciones” (Asamblea General de la ONU 2017:7).

Del mismo modo, la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos (en adelante, CIDH) ha subrayado que “el reconocimiento de la identidad de género constituye un requisito vital para el goce de diversos derechos humanos de las personas trans” (CIDH 2017). En esa misma línea, el referido órgano ha señalado que “la violencia contra las personas trans es el resultado de la combinación de diversos factores, entre ellos, (...) la falta de reconocimiento de identidades de género diversas, la discriminación, exclusión y violencia social en general” (CIDH 2018). De esta manera, la relación entre el reconocimiento de la identidad de género del colectivo trans y el respeto y ejercicio de derechos fundamentales tales como integridad, protección contra la violencia y prohibición de no discriminación, ha quedado establecida.

Ahora bien, el asesinato de Claudia Vera referido en líneas precedentes, uno de los casos más emblemáticos de crímenes de odio contra las personas trans en el Perú. Sin perjuicio de ello, este también es un claro ejemplo de la vulnerabilidad en el trabajo que este colectivo enfrenta. Y es que Claudia fue asesinada justamente mientras ejercía una de sus actividades laborales.

Existe una idea generalizada que asocia a las personas trans con el trabajo sexual, como si se tratara de una labor intrínseca a su identidad; ello en virtud de la hipersexualización que la sociedad asigna a este colectivo (González 2017). Esta idea obvia la existencia de un contexto de discriminación y violencia estructural que enfrenta

el colectivo trans, motivo por el cual se encuentran en una situación de permanente desventaja respecto de las personas cisgénero.

Este contexto tiene un claro correlato con las oportunidades laborales de las personas trans. Por ejemplo, en un estudio realizado en la ciudad de Lima, se identificó que cerca del 80% de mujeres trans se ven obligadas a ejercer el trabajo sexual debido a la falta de opciones de trabajo (Amnistía Internacional s.a.). Asimismo, en la encuesta antes citada aplicada por el INEI, el 11.5% de las personas encuestadas reportó que había sufrido algún tipo de discriminación o violencia en el trabajo (INEI 2017:17). Dentro de este porcentaje la causa más recurrente de discriminación fue que no se les pagó lo prometido (INEI 2017:17).

En una entrevista desarrollada para esta investigación, Andrea Chocano, egresada trans de 44 años de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú (en adelante, PUCP), manifestó lo siguiente: “Como mujer trans, nunca he logrado acceder a un empleo fijo”. Esta declaración es bastante significativa si se tiene en cuenta que esta Facultad es ampliamente conocida por liderar los rankings de empleabilidad a nivel nacional y regional (Puntoedu 2018).

Lo anterior evidencia como el colectivo trans enfrenta situaciones de suma vulnerabilidad en el empleo: escasas oportunidades laborales y situaciones de violencia en los pocos espacios en los que pueden trabajar.

Previamente recordamos el vínculo que existe entre el reconocimiento de la identidad de género para este colectivo con el goce efectivo de ciertos derechos fundamentales como la integridad, vida, no discriminación, entre otros. En esta investigación, nos preguntamos si es que ese mismo vínculo puede ser establecido también para otro tipo

de derechos, en concreto, el derecho al trabajo y, de manera más acotada, el derecho a acceder al empleo.

En otras palabras, responderemos a la pregunta de si el reconocimiento de la identidad de género puede ser considerado como un presupuesto para el ejercicio del derecho al trabajo, en particular, en su modalidad de acceso. Se cuestiona si existe una relación o si es posible realizar políticas para favorecer la empleabilidad trans sin necesidad de reconocer la identidad de género a nivel legislativo.

Estructura y cuestiones metodológicas

Como hipótesis ante dicha pregunta, se plantea que el reconocimiento legal de la identidad de género es necesario para poder ejercer otros derechos, como el acceso al empleo. Esto último no porque se proponga como una garantía de acceso a derechos sino como un presupuesto.

Esta investigación tiene como finalidad profundizar sobre la construcción del derecho a la identidad personal tomando en cuenta el componente de la identidad de género y cuestionándose cómo impacta en el derecho de acceso al trabajo. Acompañado de ello, el análisis se fundamenta en las obligaciones estatales bajo el Derecho internacional de los Derechos Humanos, así como en el Derecho constitucional, especialmente en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (en adelante, TC).

Para responder a la pregunta de investigación y probar la hipótesis, se propone la estructura de esta investigación en tres capítulos. El primero de ellos describe cómo se ha cambiado de paradigma en la concepción del género y se explica cómo ello ha dado paso al reconocimiento de la identidad de género como manifestación de vivencias

internas de las personas en relación a su género. Además, se propone partir de una mirada desde la teoría de género sobre el problema: la cisnormatividad, donde la misma determina un estándar de normalidad al cual todas las personas deben aspirar y otorga o quita derechos en función de ello.

En este apartado se incluye una mirada general a la situación de discriminación que viven las personas trans a modo de comprobar la discriminación a la que están expuestas como parte de los parámetros cisnormativos. Una vez abordado esto se pasa a profundizar sobre el derecho a la identidad personal y su vínculo con el reconocimiento de la identidad de género, tomando en cuenta su contenido principal y sustento jurídico. Dentro de ello, se establecerá el contenido del derecho a la identidad trans como derecho humano que además parte del derecho a la identidad personal. Todo ello se concluirá a partir de los estándares desarrollados a nivel internacional. Esto último es relevante porque a partir del desarrollo de la identidad trans como un derecho, se puede vincular con las obligaciones del Estado a nivel nacional como internacional.

El segundo capítulo incluye el desarrollo de la protección de la identidad de género a nivel nacional e internacional. En el primer caso, se abordará la jurisprudencia más relevante encontrada a nivel nacional. La misma comprende el desarrollo desde el TC, a donde han llegado demandas de amparo para el reconocimiento del cambio de nombre y/o cambio de sexo en el Documento Nacional de Identidad (en adelante, DNI). En el segundo caso, se tomarán en cuenta los aportes generados desde tres de los sistemas de protección de derechos humanos: el Sistema Europeo, el Sistema Universal y el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos (en adelante, SIDH). Se han escogido estos tres sistemas de protección por el alcance que han tenido en el amparo de los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer).

Luego de ello, se aborda el vínculo del derecho a la identidad con otros derechos como la personalidad jurídica, el nombre, la dignidad, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y no discriminación, y la libertad y la autodeterminación. Este capítulo tiene como finalidad explicar la protección de la identidad de género y demostrar los vínculos que tiene con el ejercicio de otros derechos de modo que se demuestre la magnitud de la necesidad de protección y reconocimiento de este derecho.

El tercer capítulo, consiste en el desarrollo del contenido del derecho al acceso al empleo y de las obligaciones a exigir desde los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (en adelante, DESCAs). Posterior a ello, en un apartado se caracteriza la situación de las personas trans desde el ejercicio del derecho al acceso al trabajo. El objetivo de este capítulo es establecer el vínculo entre el contenido del derecho al trabajo y el derecho a la identidad a través de la revisión de las obligaciones principales en materia de derechos humanos relacionadas al trabajo. En este capítulo se termina de probar la hipótesis dado que, una vez que se ha demostrado el derecho a ejercer una identidad de género no normativa, se explica cómo ello tiene una relación con el derecho al acceso al trabajo, ya que existen obligaciones respecto de este derecho que pueden vincularse con la protección a la identidad trans.

Este capítulo incluye el recojo de testimonios a través de entrevistas a profundidad que abordan y recaban información sobre las experiencias laborales de personas trans. Para caracterizar tal situación, se entrevistó a tres mujeres trans que puedan relatar sus experiencias laborales y de las cuales se pueda rescatar información sobre la complejidad de lograr la autonomía económica teniendo una identidad de género no normativa.

En este caso se emplearon entrevistas semiestructuradas para poder recoger sus testimonios. Se escogió recabar experiencias laborales de mujeres trans que no hayan

logrado acceder al reconocimiento legal de su identidad autopercibida en los documentos de identidad. Esta característica es relevante para este estudio porque responde a dos variables fundamentales: identidades trans y acceso al trabajo, dado que esta investigación trata de probar aquel vínculo existente entre el reconocimiento legal de la identidad de género y el derecho al acceso al empleo las personas entrevistadas deben poder dar cuenta de cómo la falta de reconocimiento les genera un perjuicio.

El recojo de testimonios a través de las entrevistas a profundidad tuvo como objetivo reflejar las experiencias laborales desde las personas que enfrentan la discriminación diariamente. Si bien existen informes que dan cuenta de las situaciones de vulnerabilidad y obstáculos en el acceso de derechos, el uso de testimonios permite tener una aproximación más realista del problema permitiendo también que las mismas participantes propongan soluciones y expliquen su problemática.

La importancia de esta investigación radica en la visibilización de un punto de agenda que no ha tenido mucha discusión jurídica dentro del país, a diferencia de otros países de la región como Argentina o Uruguay donde el avance en el reconocimiento de derechos ha avanzado mucho más al punto que se proponen acciones afirmativas para promover la inserción laboral como las cuotas de empleo (Panampost 2015) u otras políticas públicas donde la empleabilidad trans forma parte de los objetivos estatales.

Ahora bien, cabe resaltar y sólo como aclaración general, que si bien desde esta investigación se parte del reconocimiento de la exposición a la pobreza de las personas trans y de la gran cantidad de mujeres trans que se encuentran en la necesidad de realizar el trabajo sexual, el debate sobre el abolicionismo o reglamentarismo se encuentra fuera del alcance de esta tesis.

Para terminar, y a modo de representar la importancia de poder vivir ejerciendo la identidad de género que una persona desea, se rescata las declaraciones realizadas en una entrevista por Claudia Vera, activista trans asesinada mientras trabajaba.

“-¿Le tienes miedo a la muerte? -le preguntaron para un documental

-A la muerte, no. La muerte está en todos lados. Puedo cruzar la pista ahorita y me atropella el carro. Miedo a las personas, a la humanidad, al rechazo” (Yrigoyen 2019)

Claudia Vera.



CAPÍTULO 1: DERECHO A LA IDENTIDAD TRANS

Para poder comprender a qué nos referimos cuando hablamos del colectivo trans y de sus problemáticas en relación al reconocimiento legal de la identidad de género, este capítulo se dividirá en dos subcapítulos. El subcapítulo inicial tiene un doble propósito. En primer lugar, se explica cuál ha sido el desarrollo de conceptos clave como personas trans, identidad de género y cisnormatividad. En segundo lugar, se dirige a explicar cómo se relacionan conceptos como identidad de género o identidad trans con la crítica al Derecho y a la construcción de las normas. En el segundo subcapítulo, se abordará el desarrollo teórico-jurídico sobre el derecho a la identidad personal, tomando en cuenta la protección desde el Derecho constitucional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (en adelante, dd.hh.).

1.1 Identidades trans: concepto y problemática desde el Derecho

A efectos de entender la problemática de las personas trans, es necesario partir desde el reconocimiento de conceptos que sirven para entender de manera conceptual a lo que se refiere esta investigación cuando se aproxima al colectivo trans, y para comprender el cuestionamiento al Derecho como espacio de no reconocimiento y de perpetuación de violencia hacia las personas de identidad diversa. Por tal motivo, en este sub capítulo se desarrollarán conceptos como cisgeneridad, identidad de género, orientación sexual, cisnormatividad, entre otros que permitirán comprender los dos puntos desarrollados líneas arriba.

1.1.1 La cuestión trans

A lo largo del tiempo, hemos aceptado como cierta la clasificación de las personas en hombres y mujeres. Ambos términos responden a la división “hembra/macho” que

también se aplicó a la clasificación de los animales. En los dos casos, el elemento determinante de esta diferenciación binaria está determinada por los genitales de las personas. Esto, además, tiene como consecuencia fundamental que la clasificación también esté relacionada con la capacidad reproductiva.

Esta forma de dividir los cuerpos proponía una mirada y una aproximación única de clasificación sociocultural (Collignon Goribar & Lazo Corvera, 2017). Para empezar, partía de asumir que las personas sólo se unían con fines reproductivos. Por lo tanto, sólo se consideraba válida aquella unión que partía de la posibilidad de concebir. Ante la ausencia de desarrollo científico, tal situación sólo permitía que las uniones fueran entre personas con genitales masculinos y femeninos. En la medida que las personas sólo podían vincularse con fines reproductivos, se asumía que sólo era posible que la atracción sexual surja bajo la fórmula “sexo masculino + sexo femenino”. Como consecuencia, cualquier otra posibilidad estaba prohibida, mal vista y marginada (CIDH (2015) citado por QUINCHE, Manuel (2016:58)).

De la misma forma que se estableció la genitalidad como elemento fundamental para determinar la atracción sexual o afectiva que pueden sentir las personas, se determinó el mismo criterio para la conformación de la identidad. En ese sentido, el desarrollo de la identidad de cada persona también ha quedado sujeto a los genitales estableciendo así una situación inamovible, donde, además de continuar obligatoriamente vinculados a los órganos reproductivos, se ha definido una sola forma de ser mujer y una sola forma de ser hombre. Esta fórmula ha perpetuado un sistema binario y heterosexual desde el aparato estatal, a través del cual se controla la sexualidad de las personas (Machuca, Gallegos, & Cocchela, 2016).

Sin embargo, la realidad ha demostrado que la sociedad no siempre respondió al modelo impuesto. Las personas no sólo sienten atracción sexo afectiva por el sexo

opuesto, sino que la misma puede ser muy variable. Del mismo modo, la identidad no sólo está determinada por los genitales (CIDH, 2015), sino que también resulta diversa y, muy a pesar de las graves sanciones jurídicas y sociales para aquellos casos que se apartaban de la norma, las personas no sólo se identificaban con los estándares impuestos.

En ese sentido, si bien en un principio se partía de la premisa de identidades totalmente rígidas e inamovibles, en la actualidad no sólo se reconoce (de manera progresiva) que esta puede ser muy variable, sino que además se comienza a desarrollar su protección internacional (Caso Karen Atala vs Chile, 2012; Caso Ivan Duque vs Colombia, 2016; Homero Flor vs Ecuador, 2016; Opinión Consultiva N° 24-17 de la Corte IDH, 2017).

Esto ocurre debido a que, esta manera de clasificar a las personas no sólo es social, sino que se ha traducido también en normas jurídicas que han regulado directa o indirectamente esta clasificación (Butler, 2018). De tal manera que, aquellas personas que respeten los estándares señalados líneas arriba, podían acceder a una serie de derechos y a quienes no respetaban esta situación se les restringía el goce pleno de uno o más derechos.

Como consecuencia de la lucha de muchos colectivos de personas que no respondían a estas imposiciones socio jurídicas, las normas que regulaban estos estándares han comenzado a modificarse, generando que el Derecho incluya otras variables dentro del concepto de identidad. Aquellos elementos que forman parte de la identidad y que están relacionados con un discurso limitado por la genitalidad son la orientación sexual y la identidad de género.

El término orientación sexual se refiere a “la capacidad de las personas de poder sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente

al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas” (Comisión Internacional de Juristas, 2007). Cabe resaltar que esta definición ya no responde sólo a “sexos”, que como se señaló, se asociaba a los genitales de las personas, sino que se incorpora la posibilidad de que la atracción más bien se proponga desde los géneros.

El concepto de género ha ido variando y evolucionando en el tiempo, tomando como referencia desde los sexos masculino y femenino, hasta abordar una gama más amplia no limitada por los órganos reproductivos. Se define como “género” aquellas construcciones elaboradas a partir de la diferencia sexual, lo cual permite construir las nociones de masculinidad y feminidad (Ruiz Bravo, 2001). También ha sido definido como una categoría que se construye sobre la base de las diferencias sexuales (Fernández 2006, 357). En efecto, sobre la base de las diferencias sexuales se han construido nociones de masculino y femenino que nos acompañan hasta el día de hoy. Sin embargo, hoy en día el “género” ya no sólo se utilizará para señalar las diferencias desde los sexos, sino que además permite proponer que no existe una limitación para definirse dentro de un modelo binario. De este modo, autoras como Judith Butler (2006) proponen que, en la medida que el género es un constructo cultural, no puede ser resultado causal del sexo, ni tan fijo como este. Por este motivo, el género ya no sólo estará determinado por el sexo, aunque las primeras ideas y construcciones partieron desde esta idea.

Otra de las variables abordadas que conforman la identidad de las personas es la identidad de género. La misma se define como

La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la

modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales (Comisión Internacional de Juristas, 2007)¹.

Dentro de la identidad de género encontraremos una diferenciación entre las personas cisgénero, es decir, aquellas cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer, y, de otro lado, encontraremos a las personas trans, cuya identidad más bien radicará en el distanciamiento del sexo asignado al nacer y la carga socio cultural que acompaña esta asignación. Ambos términos forman parte de la conformación de la identidad de las personas; sin embargo, en la medida que la identidad cisgénero responde a la imposición de un status determinado por los genitales, será socialmente aceptado, mientras que las identidades trans formarán parte de aquello que la sociedad no acepta moralmente. Este esquema será replicado por el Derecho, ya que todas las regulaciones y normas se desarrollan bajo la premisa de la cisgeneridad.

Al respecto, cabe resaltar que el término identidad trans se emplea como término paraguas que incluye a diversas identidades de género, cuya característica principales la de albergar identidades que no coinciden con el sexo asignado al nacer y sus expectativas sociales. En ese sentido, dentro de esta palabra se incluye la referencia a las personas transgénero, transexuales, travestis, entre otras (CIDH 2015:32). Para efectos de esta investigación, se empleará la palabra trans en la medida que incluye diversas identidades de género; aunque se reconoce que no necesariamente todas las personas se sienten identificadas con esta denominación, pero que forma parte del

¹ Respecto de esta definición resulta pertinente afirmar que, si bien la misma será utilizada en esta investigación para poder comprender las vivencias internas de las personas respecto del género, la misma no constituye una verdad ni aproximación única al tema. Esto se señala ya que, esta manera de construir y definir esta dimensión de la identidad, parte de una mirada occidental que no necesariamente comprenderá las vivencias de todas las personas. Sin embargo, nos permite aproximarnos al problema jurídico para poder plantear posibles alternativas de solución.

objetivo común ejercer el derecho a escoger aquellas definiciones que las represente (Feienberg, 2015)

Adicionalmente, como parte de los conceptos que forman parte de la configuración de la identidad de las personas se encuentra la “expresión de género”. La misma ha sido definida como la forma en la cual las personas manifiestan su género a través del comportamiento y apariencia (CIDH 2015: 32). Si bien la discusión jurídica de esta investigación se basa específicamente en la identidad de género, es importante tomar en cuenta este concepto porque forma parte de la expresión de la identidad de género en la medida que canaliza la forma en la cual se externaliza la identidad.

Dentro de esta investigación se empleará la sigla LGBTIQ+ en representación del colectivo de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex y queer. Esta sigla incluye algunas de las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género que han logrado ser cada vez más visibles. Sin embargo, es importante tomar en cuenta que no incluye a todas las identidades, ya que cada identidad puede responder a contextos socioculturales distintos. Por tal motivo, el símbolo “+” evidenciará la amplitud de este colectivo. Asimismo, se conoce de la incorporación del uso del término SOGI (“sexual orientation” y “gender identity” por sus siglas en inglés) empleado dentro de los informes temáticos (ACNUDH 2016) y otros documentos de la ONU. Sin embargo, para no confundir con el uso de términos y, en afán de utilizar aquellas siglas que suelen ser mayormente empleadas se empleará las siglas LGBTIQ+.

1.1.2 La mirada del Estado sobre los cuerpos abyectos: cisnormatividad y heteronormatividad

Como se ha observado hasta este punto, históricamente se ha clasificado a las personas sobre la base de la única característica visible que se encontró para diferenciar sus

cuerpos; lo cual recayó sobre la genitalidad y, de manera asociada, sobre la capacidad reproductiva. Sobre la base de esta diferencia se reguló qué tipo de vínculos podían desarrollarse entre las personas, particularmente se realizó esta clasificación sobre la base de los vínculos sexo afectivos, obteniendo como resultado que las personas solo puedan relacionarse entre hombres y mujeres.

Este acápite está orientado a comprender el rol del Estado y, particularmente, de la norma jurídica sobre la regulación de la sociedad al hacer visibles las imposiciones sexuales y traducirlas en el acceso pleno a la titularidad de derechos fundamentales. Si bien el alcance de esta investigación consiste hacer este análisis desde el derecho al acceso al empleo, en este apartado se introducirá una visión general del problema.

Si bien, como se verá en el capítulo siguiente, se ha reconocido jurídicamente la protección de la identidad de género diversa (véase *infra subcapítulo 2.1*), resulta necesario comprender que este escenario no siempre fue así. En el pasado, especialidades como la medicina y la psiquiatría fueron empleadas para regular los cuerpos al construir socialmente una diferencia sexual entre aquellos que se identificaron como normativos y aquellos que se quedaban por fuera de la norma y, por lo tanto, de la regulación (Anaya, 2018).

Por lo tanto, aquellos cuerpos cuya identidad y/o expresión no respondían a los estándares impuestos a nivel sionormativo, eran tratados como cuerpos anormales, cuerpos enfermos. Es decir, este incumplimiento social venía acompañado de un estigma que patologiza dichos cuerpos al no encajar en lo entendido como “normal” (Machuca, Gallegos, & Cocchela, 2016). Lamentablemente, este discurso y forma de tratar y clasificar a las personas se mantiene hasta el día de hoy, por lo cual, este esquema sancionador se impondrá tanto a las personas con una orientación sexual como con una identidad de género diversa.

Esta patologización tendrá consecuencias trascendentales, no sólo en relación a la violencia a la que está expuesta toda aquella persona que desafía esta norma, sino que además se va a limitar el ejercicio de derechos para aquellos que no encajen en determinados parámetros. En ese sentido, desde un plano jurídico, para el Estado lo “normal” estará ordenado desde lo heterosexual y desde la cisgénero.

Resulta importante resaltar no sólo cómo se habla de una imposición heterosexual, sino en cómo aquello se traduce en una universalización expresada a través de las leyes. Esto resulta fundamental porque, a lo largo de los capítulos observaremos cómo existe no sólo una sociedad que discrimina, sino también una regulación que discrimina al dejar de lado todo aquello que no coincide con sus parámetros totalizadores (véase *infra* subcapítulo 1.2).

En efecto, con relación a la heterosexualidad normativa, Wittig (2006) indica lo siguiente: “[n]o puedo sino subrayar aquí el carácter opresivo que reviste el pensamiento heterosexual en su tendencia a universalizar inmediatamente su producción de conceptos, a formular leyes generales que valen para todas las sociedades, todas las épocas, todos los individuos” (2006). Existe, por lo tanto, una regulación que ordena la sociedad a través de la sexualidad, donde hay una orientación sexual y una identidad de género permitida y otras excluidas que, como consecuencia, van a existir y construirse por fuera de la regulación, en la disidencia. Así, para el Estado, todo aquello referido al género va a estar relacionado con lo normativo, lo binario y lo que se acomoda a la “normalidad”.

En similar sentido, Butler (2005) señala que: “(...) un discurso restrictivo acerca del género que insista en el binario de hombre y mujer como la única forma de entender el campo del género lleva a cabo una operación regulatoria del poder que naturaliza la

instancia hegemónica y excluye la posibilidad de pensar en alterarla". Las palabras de Butler respecto de los parámetros normativos no sólo son importantes debido a la demostración de la existencia de un binario esperado y regulado, sino que, además, introduce y posiciona la idea de que el Estado, además de regular la norma, regula los cuerpos. Como consecuencia de ello, aquellas personas que se adecúan a la cisnormatividad -y todo lo que ello implica- tendrán una serie de posibilidades de las cuáles carecerá quien desafíe estos criterios.

Respecto de este poder de regulación del Estado, Butler (2018) señala que el sexo no sólo funciona como norma, sino también como práctica reguladora, en la medida que domina y delimita nuestros cuerpos. El Estado construye regulaciones sobre la base de las ideas pre concebidas que tiene la sociedad. Por lo tanto, no es gratuito que existan normas homofóbicas o transfóbicas, ya que forman parte de la idea previa de lo que está moralmente permitido y de lo que no. Esta afirmación se vincula con una práctica común de los Estados, particularmente, de aquellos Estados que no reconocen jurídicamente la identidad de género. Consiste en que no sólo no permiten que las personas salgan de determinados parámetros normalizadores, sino que además penalizan el incumplimiento.

Una de las grandes consecuencias de esta regulación se traduce en la invisibilización de determinados cuerpos, lo cual, sumado a un discurso patologizante, legitima la violencia que se ejerce contra este colectivo. Por lo tanto, no es gratuito que, una de las formas más visibles de violencia que sufre el colectivo LGBTIQ+ ocurra en aquellos cuerpos que hacen manifiesta su disidencia (Machuca, Gallegos, & Cocchela, 2016) . En estos casos, el grado de ensañamiento y malicia está determinado por la orientación sexual y/o identidad de género de la persona agredida (Silva-Santisteban, 2019). Así, por ejemplo, en la Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI (2018), el 62.7% de

las personas encuestadas señaló haber sufrido discriminación y/o violencia por lo menos una vez a lo largo de su vida.

Al mismo tiempo, se observa que estas agresiones y expresiones de manifiesta violencia hacia los cuerpos disidentes se van a enfrentar a un sistema de justicia permisivo e impune, donde mucho antes que sancionar estas vejaciones, desincentivan la denuncia o incluso exponen a la persona agredida a la humillación y revictimización. Sin embargo, esta situación es sólo una de las múltiples expresiones de un efecto mucho más amplio, y es el hecho de que, aquellos cuerpos que estén dentro de lo heterosexual viven en el ámbito de lo protegido (Mestre Serrano, 2014); mientras que, aquellos que estén por fuera de la norma se encontrarán desprotegidos y más bien expuestos a la violencia. Si bien la autora Nines Mestre hace referencia a la “heterosexualidad” líneas arriba, esta afirmación resulta ser aplicable también para aquellas personas que se encuentran dentro de la transgeneridad, ya que los cuerpos trans se encuentran expuestos a la impunidad y, más aún, al no reconocimiento.

Una regulación que no protege y que invisibiliza, no sólo legitima la violencia, sino que, además, hace que determinadas personas sean invisibles para el sistema. En el caso de las personas trans, cuyos cuerpos y/o nombres sociales no coinciden con aquellos datos que se consignaron al momento de su nacimiento, su existencia disidente es un permanente desafío al sistema cisnormativo. Como consecuencia, se convierten en personas ajenas a la regulación y pasan a sobrevivir en la marginalidad.

Esta situación tiene un correlato en las normas jurídicas, ya que a través de ellas se reflejará esta misma clasificación que se ejerce en la sociedad. De manera más específica, la forma en la cual se ha regulado la sexualidad y, con ello, la identidad de género de las personas, tiene consecuencias jurídicas en diferentes dimensiones. Ya sea desde la posibilidad de acceder al DNI hasta la regulación de instituciones jurídicas

como el matrimonio. Así, para poder analizar esta situación en el contexto del ejercicio de las identidades trans, es necesario tomar en cuenta la visión que aplica el Estado a la identidad y cómo ello puede perjudicar el ejercicio de derechos fundamentales.

Anteriormente, la penalización era mucho más visible, por ejemplo, en el caso de las personas homosexuales, quienes se enfrentaban a legislaciones que interponían una pena privativa de libertad que castigaban las relaciones sexuales homosexuales consentidas entre mayores de edad (Toonen vs Australia, 1994). En ese caso, el Estado determinaba (y en algunos países aún sigue determinando) quiénes podían mantener relaciones íntimas y quienes no, y a quien saliera de esta premisa se le castigaba, en este caso con la cárcel.

El día de hoy, si bien esta práctica está erradicada en la mayor parte del mundo, aún siguen existiendo otros tipos de castigos estatales como el impedimento del matrimonio igualitario, la adopción de menores por parejas homoparentales, entre otros. Sin embargo, en el caso de las personas trans esta penalización persiste de una manera mucho más “sutil”, ya que, a efectos del Estado estas personas no existen formalmente, es decir, no hay una prohibición formal y explícita a tener una identidad trans, aunque tampoco la reconoce como válida. En tal sentido, el Estado ha regulado sobre los cuerpos determinando cuáles no existen y, con ello, ha determinado cuáles no son titulares de derechos.

Llama la atención cómo opera la regulación del Estado en la actualidad, ya que ya no se trata de un control radicado en la prohibición, sino en la indiferencia. En el escenario actual del Estado peruano no se penaliza la homosexualidad o tener una identidad trans de manera directa, pero sí obliga a vivir al margen. Al respecto, Leyla Huerta, activista trans y coordinadora del proyecto Féminas, ha señalado en una entrevista para Amnistía Internacional (2019) “Una de las cosas más fuertes es la indiferencia de la gente y de

las autoridades frente a los problemas que enfrentamos por exigir ejercer ciudadanía, y lo peor, que minimizan lo que nos toca vivir, sin darse cuenta que juzgan desde su zona de confort”.

Las declaraciones de Leyla reflejan la vivencia diaria de las personas trans, donde el denominado “sistema” se manifiesta a través de la indiferencia social y jurídica. En el plano social, se refiere a la indolencia de la sociedad en la discriminación permanente que vive el colectivo trans. En el plano jurídico será a través de la ausencia de regulación, la negación de la existencia. En el caso de la orientación sexual se trata de una vida sin determinadas posibilidades como el matrimonio, la filiación, un servicio de salud adecuado, etc. En cambio, en el caso de las identidades trans, se identifica una vida no reconocida. Con esto se quiere decir que el Estado no prohíbe, pero tampoco reconoce y expone al colectivo trans a una vida donde el ejercicio de derechos se trata de una responsabilidad donde el Estado no garantiza ni respalda el acceso a los mismos.

Esta situación pone en la mesa la discusión sobre dos términos importantes a tomar en cuenta: la cisonormatividad y la heteronormatividad. Cada una nos habla de una norma que hay que cumplir para poder acceder al ejercicio de derechos.

En el caso de la heteronormatividad, se trata de una perspectiva estática sobre la orientación sexual, que impone que la visión normativa de la misma es la heterosexualidad. Al respecto, la CIDH (2015) ha citado a las autoras Rebeca Cook y Simone Cusack quienes explican el efecto de la heteronormatividad para las mujeres, indicando que los estereotipos sexuales demarcan formas aceptables de sexualidad masculina y femenina, por lo cual se estigmatizan las relaciones lésbicas o el ejercicio de otros derechos como la adopción o la inseminación artificial en parejas homoparentales.

En el caso de la cisgeneridad, estamos frente a un parámetro ordenador de los cuerpos que nos indica que aquel sexo que se asignó al nacer a cada persona debe estar de acuerdo con la expresión de género de cada cuerpo, lo cual incluye cómo nos expresamos, qué conductas adoptamos, etc. También ha sido definida como la expectativa de que todas las personas se sentirán identificadas con el sexo que les asignó al nacer (Bauer, y otros, 2009)

Las consecuencias de esta expectativa totalizadora, desalientan y condenan otras formas de identificarse y relacionarse con el cuerpo, lo cual como se ve en el punto siguiente, genera discriminación y violencia contra aquellas personas que no se sienten identificadas con su sexo asignado (*infra* 1.1.3). Así, estas expectativas cisonormativas se trasladan a diferentes espacios, como la educación, la salud, entre otros. Del mismo modo que en el caso anterior, se penaliza cualquier conducta que contravenga esta normativa y solo se concibe lo cisonormativo como posibilidad. Tal como se señaló en líneas previas, no se trata de cualquier sanción, sino también de la imposibilidad de este colectivo de existir jurídicamente, y enfrentar todas las consecuencias que ello supone.

Tanto la cisonormatividad como la heteronormatividad perpetúan una mirada patologizante y prohibitiva del Estado sobre aquellos cuerpos que no coinciden con lo normativo, pero que además tiene una carga de considerarse lo “correcto” o lo “sano”. Por lo tanto, el Estado se permite delimitar, muy a pesar del principio de universalidad de los derechos humanos, quiénes sí están en la posibilidad de ejercer derechos y quiénes no pueden hacerlos efectivos. De este modo, tanto la cisonormatividad como la heteronormatividad exponen a sanciones jurídicas y sociales.

A lo largo de esta investigación se propone realizar un análisis desde la perspectiva de género a través de la cual se evidencian las discriminaciones sobre la base de una

diferenciación sexual binaria; que, además, viene acompañada de una carga cultural asociada a lo masculino y a lo femenino (Garcés Peralta, Patricia & Portal, Diana, 2016). El reconocimiento de la cisonormatividad y de la heteronormatividad parte de la premisa de reconocer la discriminación por motivos de género, donde se hace una diferenciación basada en las relaciones de poder sobre lo masculino y lo femenino.

1.1.3 El contexto: la discriminación contra las personas trans

La situación de violencia que vive el colectivo LGBTIQ+ y, de manera más específica, las personas trans, ha sido abordada desde diferentes organismos internacionales y organizaciones a nivel nacional. Debido a que la información que se ha generado es bastante amplia y diversa, en este apartado se describirá de manera general las principales conclusiones a las cuales se ha arribado respecto de la discriminación y violencia contra las personas LGBTIQ+ y, de manera más acotada, contra la población trans.

En el año 2015, la CIDH emitió el primer informe temático donde aborda detalladamente la situación de violencia a la que estaba expuesto el colectivo LGBTIQ+. Al respecto, señaló que la mayor cantidad de casos de violencia surgía en aquellas situaciones donde los hombres expresaban características femeninas y donde las mujeres expresaban características masculinas (CIDH 2015: 38). En ese sentido, llamó la atención respecto del carácter aleccionador de la violencia en aquellos casos donde las personas se alejan de lo normativo (CIDH 2015: 37). Además, hizo hincapié sobre la situación de violencia que enfrentaba la población trans, y en particular las mujeres trans (CIDH 2015: 38). Respecto de esto último señaló que la mayor cantidad de mujeres trans asesinadas son menores de 35 años y que, normalmente la violencia era perpetrada por agentes del Estado.

Por otro lado, según la CIDH, se registraron un total de 594 asesinatos de personas LGBT o percibidas como tales (CIDH: 2017). Esto refleja la situación de grave violencia e indefensión contra las personas LGBTIQ+. En este mismo informe, la CIDH introduce el concepto de “violencia por prejuicio” para poder explicar el contexto en el cual se ejercen estas formas de violencia. Este término se refiere a *“racionalizaciones o justificaciones negativas, por ejemplo, frente a expresiones de orientaciones sexuales o identidades de género no normativas”* (CIDH 2015: 47). Este término no está relacionado exclusivamente a la violencia contra la población LGBTIQ+, pero sí se expresa en este caso cuando se ejerce violencia contra ellas bajo los términos de esta definición. La CIDH (2015) concluyó que esta forma de violencia tiene un impacto simbólico debido al mensaje que se envía a las personas que pertenecen al colectivo que se violenta. Esto último demuestra el carácter aleccionador de la violencia, dado que se trata de una forma de corregir todas aquellas expresiones que se alejan de lo normativo.

En el último informe emitido por la CIDH (2019) sobre esta misma materia, este organismo manifestó que continuaba preocupado por los altos índices de violencia que se continuaban ejerciendo contra la población LGBTIQ+ a nivel regional. Asimismo, incluyó como parte de la problemática a la falta de una respuesta estatal efectiva que enfrente esta situación (CIDH 2019: 12).

Es destacable el último caso sobre la materia presentado por la CIDH ante la Corte interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH), *Azul Rojas vs Perú*, donde se denuncia al Estado peruano por no cumplir con las obligaciones de atención y protección de una víctima de violencia sexual. Además, la CIDH (2019) determinó que existían elementos constitutivos para alegar que se trataría de un caso de tortura debido a la violencia sexual que sufrió en el marco de una detención arbitraria ejercido por fuerzas policiales.

Por otro lado, de manera paralela a la emisión de informes desde el sistema interamericano, el experto independiente sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas, Víctor Madrigal Borloz, ha emitido informes sobre la situación de discriminación y violencia por motivos de orientación sexual o identidad de género. El último de estos informes (2019) analiza justamente las normas jurídicas y socioculturales discriminatorias y examina la forma en la que las mismas siguen marginando a las personas con orientación sexual o identidad de género diversa. En este documento, el experto independiente señala los principales obstáculos que enfrentan las personas en el acceso a derechos como vivienda, educación, empleo, entre otros como consecuencia de su sexualidad no normativa. Entre la que se destaca la discriminación en el ámbito educativo expresada a través de burlas, insultos, violencia física, aislamiento social, ciberacoso, entre otros (Naciones Unidas 2019, 4). Por otro lado, respecto de temas como el acceso a servicios de salud, se ha señalado la preocupante relación entre las leyes que penalizan la homosexualidad y la tarea de prevención de la expansión del VIH (Naciones Unidas 2019: 7).

Asimismo, en relación a aquella violencia donde concurren diversas formas de discriminación, el Experto Independiente identificó la violencia ejercida contra las mujeres lesbianas, bisexuales, trans y de género diverso. Respecto de la misma indicó que este colectivo tiene mayores posibilidades de quedar excluidas de oportunidades de empoderamiento económico y también de ser víctimas de formas más atroces de violencia (Naciones Unidas 2019: 12). Esta información además responde al concepto de violencia por prejuicio manifestada por la CIDH en su informe temático, donde la violencia tiene efectos aleccionadores. Hay que tomar en cuenta, además, que se contextualizan dentro de un sistema binario heteronormado y cisnormativo, donde toda expresión que se le oponga será marginada y, en muchos casos, sancionada.

Ahora bien, cabe resaltar la publicación de los Principios de Yogyakarta en el año 2007. Estos principios se elaboraron producto de la solicitud de la ex Alta Comisionada para los Derechos Humanos (2004-2008), Louise Arbour (Identidad y diversidad s.a.). Así, la Comisión Internacional de Juristas y el Servicio Internacional para los Derechos Humanos en representación de múltiples organizaciones para para la protección de los dd.hh. elaboraron este documento (Identidad y diversidad s.a.). En el mismo, se establecieron definiciones para comprender la orientación sexual y la identidad de género, así como también se reconocieron derechos de las personas LGBTIQ+ explicando cómo se entienden en función de la orientación sexual o la identidad de género no normativa.

Si bien no se consideran vinculantes, tribunales internacionales como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos o como la Corte IDH los han tomado como referencia para la determinación de la protección de derechos. Asimismo, han sido empleados en diversos instrumentos e informes desde otras organizaciones internacionales como la CIDH o la ONU.

Durante el año 2016 se revisaron y actualizaron estos principios, lo cual generó como consecuencia la publicación de los Principios de Yogyakarta +10. Los mismos complementan el avance iniciado en el 2007, por lo tanto ambos grupos de principios deben ser leídos de manera conjunta (Cabral, Mauro y Ehrt, Julia 2019:41). Entre los avances destacables se encuentra la incorporación de un nuevo concepto, la “expresión de género” la cual será definida como “la presentación de cada persona del género de la persona a través de la apariencia física -incluyendo la vestimenta, el peinado, los accesorios y el maquillaje- y los modales, el modo de hablar, patrones de conducta, los nombres y referencias personales” (Principios de Yogyakarta +10).

De igual forma, se incluye la incorporación de nuevos derechos entre los que se destaca, el derecho a la protección del Estado frente a la violencia y la discriminación, el derecho a la protección frente a la pobreza, el derecho a la no criminalización, el derecho a la verdad sobre las violaciones de derechos humanos y el derecho a practicar, proteger, preservar y revivir la diversidad cultural (Parlamentarios para la acción global:2018). A través de estos principios se amplía la gama de derechos y se introducen nuevos conceptos que permiten definir con mayor claridad la diversidad sexual.

A nivel nacional, múltiples organizaciones han realizado investigaciones para resaltar la violencia contra la población LGBTIQ+ y, particularmente, contra las personas trans. Al respecto, el instituto RUNA de Desarrollo y Estudios de Género publicó en el año 2008 un Informe sobre la situación de derechos humanos de las poblaciones trans, en el mismo se detalla la violencia ejercida principalmente contra las personas trans que ejercen el trabajo sexual, siendo que esta violencia es ejercida por el mismo personal policial (RUNA 2008:3).

Uno de los informes más importantes que se realizó a nivel nacional -por su carácter institucional- es la Primera Encuesta Virtual para personas LGBTI (2017) ya que, tal como su nombre lo indica, fue el primer intento del Estado peruano por conocer más acerca de la situación en la cual viven las personas LGBTIQ+. Esta encuesta fue realizada por el Instituto Nacional de Informática y Estadística (INEI), es decir por una entidad estatal, y abordó temas como el trabajo, la salud, la vivienda, la educación, la etnicidad y la discapacidad (INEI 2018:3).

Entre los hallazgos identificados, cabe resaltar ante la pregunta acerca de los motivos para no expresar la identidad de género de manera libre donde se encontró con un mayor porcentaje el motivo de ser discriminado o agredido, el perder a la familia y, en tercer lugar, la posibilidad de perder el trabajo (INEI 2018:20). Asimismo, ante la

pregunta de si alguna vez había sufrido discriminación o violencia, el 62.7% indicó que sí, señalando como principal espacio de violencia el espacio público (INEI 2018:22).

Ambos datos reflejan un contexto de permanente violencia y temor respecto de la posibilidad de expresar libremente su orientación sexual y/o su identidad de género. Llama la atención que la mayor cantidad de casos donde ocurre la violencia sean en el espacio público, más aun considerando que este debería ser el espacio donde haya mayor protección y menor impunidad. Ahora bien, es importante resaltar que esta información cuenta con limitaciones como el hecho de que haya sido difundida a través de internet y, el hecho de que los datos hayan sido llenados de manera voluntaria. En ese sentido, si bien resulta una aproximación a las formas de violencia a las cuales están más expuestas las personas LGBTIQ+ en el Perú, ello no refleja de manera fehaciente la violencia en su real magnitud.

Cabe notar también el diagnóstico de la situación de las personas LGBTIQ+ elaborado por la colectiva transfeminista No Tengo Miedo. En la misma se diferenciaron la violencia ejercida contra la comunidad LGBTIQ+ tomando en cuenta a las mujeres trans, a los hombres trans y a las personas de género no binario. Respecto de las mujeres trans se indicó dentro de los hallazgos que el 95.8% de las personas entrevistadas declaró haber enfrentado situaciones de violencia en algún momento de su vida (Machuca, Gallegos, & Cocchela, 2016), siendo que la mayor cantidad de situaciones de violencia fue institucional (42.7%) o callejera (35.9%).

En el caso de la población trans masculina y de hombres trans, el 85.7% de ellos declaró haber enfrentado alguna forma de violencia a lo largo de su vida, siendo que la mayor cantidad de violencia ha sido ejercida por su núcleo familiar (68.4%) o por parte de otras personas LGBTIQ+ (42.1%) (Machuca, Gallegos & Cocchela 2016:103). Asimismo, respecto de las personas de género no binario, el 96.3% respondió haber sufrido alguna

forma de violencia, siendo que la mayor cantidad fue ejercida por lxs amigxs (69.2%) ya lxs compañerxs (65.4%). Además, llama la atención que fueron el grupo con mayor cantidad de casos de violencia enfrentada por sus parejas (30.8%) y por psicólogos y psiquiatras (30.8%) (Machuca, Gallegos, & Cocchela, 2016) .

Por otro lado, en el año 2016, la Defensoría del Pueblo publicó el Informe Defensorial N° 175 “Derechos Humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú”. Este documento recoge los principales hallazgos de múltiples colectivos y organizaciones que lucha por el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTIQ+. En ese sentido, destacó, entre otros la ausencia de información oficial que dé cuenta de la violencia que se ejerce contra este colectivo².

Asimismo, este informe hace manifiesta la falta de sistemas institucionales que recaben información sobre la discriminación y violencia. En particular, señalaron el caso del Ministerio Público y del Poder Judicial, instituciones a las cuales se les solicitó información sobre el número de denuncias o casos por delitos contra la vida, el cuerpo y la salud en agravio de personas LGBTIQ+ (esta es la sigla utilizada por la DP).

Al respecto, el Ministerio Público indicó que sus sistemas informáticos no contaban con una variable para registrar en los datos la orientación sexual de las personas (Defensoría del Pueblo 2016:22). Sin embargo, el Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público sí brindó información indicando que entre los años 2012 y 2014 se registraron 38 casos de muertes violentas asociadas a hechos delictivos dolosos contra la población LGBTI (Defensoría del Pueblo 2016:23).

² A la fecha, el único documento oficial que recaba información cuantitativa sobre la violencia contra la población LGBTIQ+ en el Perú ha sido el informe de INEI (2018). Este documento es posterior al Informe Defensorial (2016).

La violencia contra las personas de orientación sexual y/o identidad de género no normativa se expresa a través de muchas manifestaciones. Las mismas se constituyen a través de la restricción de acceso a derechos, como también a través de la violencia física o psicológica que se puede producir en diferentes espacios como el educativo, laboral, espacios públicos, entre otros. Todas estas formas de violencia se evidencian como respuesta a un estándar normativo de la sexualidad de las personas, el cual se manifiesta desde el Estado, a través de la regulación expresada en normas (o la ausencia de ellas), y también mediante sanciones sociales que, como se observa puede ser de las expresiones más visibles en la vida de las personas LGBTIQ+.

1.2 Contenido del derecho a la identidad personal y su relación con el ejercicio de la identidad trans

La relación que existe entre el colectivo trans y la cisnormatividad se hace manifiesta debido al impedimento en el goce pleno de distintos derechos. Sin embargo, el ejercicio del derecho a la identidad personal tiene especial importancia debido a que permite el reconocimiento socio jurídico de las personas, además de estar relacionado con otros derechos vinculados y con el reconocimiento de la condición de ciudadanía. Por tal motivo, a lo largo de este subcapítulo se desarrollará el contenido esencial de este derecho y qué elementos contiene que permiten a las personas desarrollarse plenamente. Además, se abordan las formas de afectación del colectivo trans al no poder ejercer plenamente este derecho. El contenido del derecho a la identidad personal se aborda con base en la legislación nacional e internacional, y se hace referencia a cómo ingresa el concepto de identidad de género dentro de la construcción de este derecho al desarrollar el contenido del ejercicio de la identidad trans como componente del derecho a la identidad personal.

1.2.1 Concepto

El derecho a la identidad ha sido abordado y definido como un derecho que se desarrolla principalmente en la niñez, tan es así que se considera de manera manifiesta en la Convención sobre los Derechos del Niño (artículo 8°). Sin embargo, el enfoque que se le ha dado está referido a la construcción de aquellas características que nos definen sin tomar en cuenta aquellas otras dimensiones que podemos construir, por ejemplo, la identidad de género. Esto último debido a una visión cisnormativa de los cuerpos.

El Tribunal Constitucional define la identidad como el derecho que tiene todo individuo de ser reconocido por aquello que es y por cómo es (Tribunal Constitucional 2017: 5), es decir, toma en cuenta aquello que manifiesta esa identidad por dentro y por fuera. De otro lado, desde la Corte IDH se ha definido el derecho a la identidad en el *caso Gelman vs Uruguay* como aquel conjunto de atributos y características que permiten la individualización de la persona en sociedad” (Corte IDH 2011:36). Es importante el reconocimiento de una dimensión subjetiva de la persona. Esto es, aquella que excede las características físicas y tiene que ver con un aspecto volitivo, donde el ser humano elige lo que desea para sí mismo y cómo esto le permite definirse.

Respecto de lo señalado, el TC ha considerado en su jurisprudencia la doble dimensión del derecho a la identidad al indicar que existe una dimensión objetiva y una subjetiva (Grandez, 2016). La primera va a estar caracterizada por los rasgos distintivos, el nombre, entre otros; mientras que la segunda corresponderá a aquellos elementos que no podemos ver, pero forman parte de la identidad de la persona. El TC indica que ambos elementos son vitales para la individualización de la persona, pero que para tales efectos será la dimensión subjetiva la que cobre mayor relevancia (Grandez, 2016).

Por otro lado, la identidad contiene características que han sido abordadas desde el Comité Jurídico Interamericano (2007) sobre el alcance de este derecho. En primer lugar, señala que la identidad es un derecho autónomo que permite ejercer otros derechos que se encuentran contenidos en el mismo. En particular, el derecho al nombre, a la nacionalidad y a la personalidad jurídica, se deriva del correcto ejercicio y protección del derecho a la identidad. Esto mismo ha sido señalado en el ámbito nacional desde el Tribunal Constitucional (2005) al señalar su vínculo con otros derechos fundamentales.

Debido a la importancia de la identidad como un derecho que permite el ejercicio de otros derechos, es importante tomar en cuenta que no sólo se refiere a aquellos estrechamente vinculados (nacionalidad, nombre, etc.). En la medida que este derecho se hace manifiesto desde el nacimiento de la persona, es posible concluir que resulta un presupuesto para derechos indirectamente vinculados. Además, también debe tomarse en cuenta que el derecho a la identidad garantiza la personalidad jurídica de las personas, por lo tanto, el mismo permite la participación ciudadana, la inclusión social y la igualdad de oportunidades (Comité jurídico interamericano, 2007).

Del mismo modo, el documento previamente citado también ha señalado que, la privación del ejercicio de este derecho pone a las personas en una situación de diferencia de trato y oportunidades, lo cual afecta el derecho a la igualdad (Siverino, 2016), vínculo que se desarrollará de manera más extensa en los siguientes apartados.

1.2.2 Un componente clave de la identidad personal: el derecho a tener una identidad trans

Para poder concluir que existe un derecho a tener una identidad trans, se emplearán dos argumentos: el primero de ellos es demostrar que forma parte del derecho a la

identidad personal; el segundo es establecer el vínculo con la prohibición de discriminar por motivo de identidad de género y las consecuencias que ello tiene para los Estados. Para ello, se empleará lo señalado desde el SIDH y desde el SUDH.

Es necesario partir de la definición de identidad de género, la cual se abordó en el acápite 1.1.1. Tal como se señaló previamente, a través de los Principios de Yogyakarta se define a la identidad de género como aquella vivencia interna e individual del género en función de cómo la siente cada persona (Comisión Internacional de juristas, 2007). Por lo tanto, si se parte de esta definición³, todas las personas tenemos una identidad de género, la misma puede o no ser coincidente con el sexo asignado al nacer, pero vivimos el género de una u otra forma.

Respecto del contenido del derecho a la identidad personal, en el acápite anterior se hizo referencia a las definiciones a las que se ha arribado desde el TC hasta en instancias internacionales. Una de las señaladas por el TC (2017) se refiere al derecho de las personas a ser reconocidas por lo que son y por cómo son. Asimismo, la Corte IDH (2011) ha definido a la identidad como un conjunto de atributos y características que permiten la individualización de las personas. Ambas definiciones tienen una estrecha relación con el ejercicio de la identidad de género en la medida que, aquella autoidentificación que las personas hacen respecto de su género, incluye características y comportamientos que se construyen alrededor del individuo. Esto, quiere decir que, dentro de la aproximación que propone el Tribunal sobre entender “qué soy” y “cómo soy”, está inmersa la identidad de género, ya que ello incluye esta vivencia personal sobre cómo entendemos nuestro género, cómo queremos expresarlo y cómo nos

³ Los Principios de Yogyakarta no tienen carácter vinculante para los Estados, sin embargo, las definiciones propuestas desde estos principios han sido empleados y legitimados desde la Corte IDH, la CIDH y por el Experto Independiente en orientación sexual e identidad de género de la ONU en diversos documentos y jurisprudencia tales como el informe CIDH sobre “violencia contra personas LGBTI”; caso Homero Flor vs Ecuador; caso Duque vs Colombia, en el Informe del Experto Independiente sobre orientación sexual o identidad de género – Misión a la Argentina, entre otros.

identificamos en función de ello. En suma, el qué soy y el cómo soy se responde también desde el ejercicio de la identidad de género.

Por otro lado, se ha afirmado previamente que el derecho a la identidad contiene elementos subjetivos y objetivos. Los primeros se refieren a aquellos que se definen por las características externas a la persona, como la nacionalidad, la herencia genética, etc. Los elementos subjetivos se refieren a aquellos que están compuestos por el desarrollo y el comportamiento de las personas (Grández 2016: 77). Se considera que la identidad de género forma parte de esta dimensión subjetiva de la identidad personal debido a que se incluye en la manera en la cual una persona se define y se construye. En ese sentido, si se afirma, tal como lo define el TC en su sentencia expediente 2273-2005-PHC/TC, que la identidad personal contiene una dimensión compuesta por características y comportamientos que definen al ser humano, la identidad de género se encuentra en ella en la medida que se refiere a las vivencias respecto del género, las cuales influyen en la construcción de la identidad de las personas. Al respecto, la Corte IDH en su Opinión Consultiva N° 24 señaló que, tanto la orientación sexual como la identidad de género son esenciales para la personalidad, lo cual además constituye uno de los aspectos centrales de la dignidad, la libertad y la autodeterminación (Corte IDH 2017: 50-51). Dicha afirmación explica la relevancia de la identidad de género como variable interna que compone la construcción de la persona y que además se relaciona con el ejercicio de otros derechos. A ello, se le debe añadir las circunstancias complejas en las que se encuentra una persona trans debido a la violencia que debe enfrentar producto de su identidad no normativa. Por tal motivo, sería importante tomar en cuenta que la condición trans exacerba la importancia de la identidad de las personas al ser una característica por la cual muchas personas se ven discriminadas al no encajar en determinados estándares cisnormativos (véase *supra subcapítulo 1.1.2*).

Ahora bien, en relación a la protección del derecho a tener una identidad trans desde el derecho a la igualdad y la no discriminación (el contenido amplio de este derecho se absolverá en el subcapítulo 2.2.6), es importante resaltar que la identidad de género se ha declarado como categoría protegida por la Corte IDH desde el *caso Atala Riffo y niñas vs Chile (2012)*, donde se indicó, además, que los Estados deben abstenerse de afectar los derechos referidos a la diversidad sexual de las personas. Por lo tanto, “el desarrollo de la personalidad y las aspiraciones, la determinación y expresión de la individualidad y la construcción y definición de las relaciones sociales pertenecen al ámbito de las elecciones que una individuo hace de acuerdo con su autopercepción y convicciones personales y que los Estados deben, por lo tanto, respetar y salvaguardar” (Belén 2019: 65).

En ese sentido, en la medida que la identidad de género forma parte de las diferentes características que puede tener la identidad y forma parte de una categoría protegida por la CADH (en adelante, CADH), es posible considerar que las identidades trans (como parte de las manifestaciones de la identidad de género) se encuentran protegidas también bajo el derecho de igualdad y no discriminación. Como consecuencia, en el marco del respeto al derecho de cada persona de construir y vivir libremente su identidad, los Estados deben generar mecanismos para que la identidad trans pueda ser expresada sin restricciones.

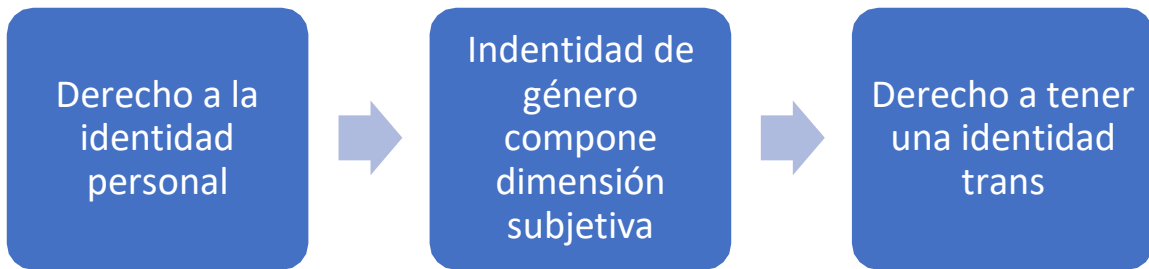
Bajo este criterio y en función de su carácter de categoría protegida, la identidad de género debe ser vivida bajo la protección del mandato de igualdad y no discriminación (Corte IDH 2017: 54). ¿Qué supone esta afirmación? La Corte IDH (2012) ha concluido que la identidad de género está protegida por el artículo 1.1 de la CADH. Esto significa que los Estados tienen la obligación de respetar y garantizar el derecho a tener una identidad trans sin discriminación alguna, lo cual además se encuentra relacionado de manera intrínseca con la protección de toda persona de ser tratada igual ante la ley

(Corte IDH 2019:7). Por lo tanto, los Estados están prohibidos de realizar acciones que violen los derechos humanos, esto incluye las acciones que realizan los agentes del Estado (Corte IDH 1988: párrafo 169; Corte IDH 2003: párrafo 163) y están obligados a realizar acciones para proteger los derechos humanos de la afectación de particulares (Corte IDH 2017: párrafo 156), en este caso en concreto, a tener una identidad trans.

De otro lado, los Estados también tienen el deber respetar la identidad de género en el marco del respeto de la igual protección ante la ley, esto significa el respeto del artículo 24° de la CADH. Motivo por el cual, si se afirma que el derecho a la identidad trans (como manifestación de la identidad de género) está protegida dentro del derecho a la identidad personal, entonces debe también respetarse a la luz del derecho a la igual protección ante la ley.

Cabe resaltar que el derecho a la igualdad y no discriminación, ha ingresado en el dominio del *jus cogens* tal como lo ha señalado la Corte IDH en reiterada jurisprudencia (Corte IDH 2012; Corte IDH 2014; Corte IDH 2015; Corte IDH 2016). Como consecuencia de ello, la Convención de Viena de 1969 refiere que todo tratado que esté en oposición con esta norma se convertiría en nulo. Así entonces, existe un mandato imperativo por el cual los Estados no pueden introducir regulaciones discriminatorias dentro de su ordenamiento jurídico (Corte IDH 2005). Esto quiere decir que la protección de la identidad de género y, dentro de ella, del derecho a tener una identidad trans está protegida respecto de cualquier acto discriminatorio.

En relación a esto último, y para comprender cómo se materializan estas disposiciones, a continuación, se observa en el cuadro la forma en la cual se manifiesta el derecho a tener una identidad trans:



Así, en la medida que la identidad trans se compone dentro del derecho a la identidad personal, el derecho a la igual protección ante la ley incluye el derecho a que las identidades trans sean tratadas de la misma en el ejercicio de su identidad. Por lo tanto, impedir el ejercicio de una identidad trans, supone la afectación al derecho a la identidad personal y además repercute en la prohibición de discriminación.

Ahora bien, las implicancias de la protección de la identidad de género (y de las identidades trans) tienen diversas manifestaciones que los Estados deberían cumplir. En el último informe temático en materia de reconocimiento de derechos de las personas LGBTIQ+, la CIDH (2018) afirmó que es recomendable que los Estados promulguen leyes que reconozcan el derecho a la identidad de las personas trans. Del mismo modo lo ha señalado el Experto Independiente sobre la protección de la orientación sexual y la identidad de género de la ONU, en el informe del año 2018 presentado al Consejo de Derechos Humanos.

Además del reconocimiento de la identidad de género, se recomienda también la protección frente a la violencia y la discriminación que enfrentan las personas producto del ejercicio de su identidad no normativa (Consejo de derechos humanos 2018: 22). La protección efectiva frente a la violencia.

En ese sentido, se puede concluir que existe un derecho a tener una identidad trans, reconocido desde el derecho a la identidad personal y protegido por el derecho a la

igualdad y a la no discriminación. Al respecto, desde el SIDH y el SUDH se han elaborado diversos instrumentos donde se recomiendan acciones concretas para la protección de este derecho.

1.2.3 Identidad e identificación

Si bien el derecho a la identidad puede ser descrito a nivel abstracto, tiene una dimensión por medio de la cual se hace manifiesta de manera tangible y es a través del DNI. Por tanto, es necesario abordar aquella dimensión que hace efectivo el derecho a la identidad a través de la identificación.

Como se conoce, uno de los grandes problemas que enfrenta el colectivo trans es la imposibilidad de acceder a un DNI que refleje los datos con los que se sientan realmente identificados. Esto es, nombre y sexo; este último tomando en cuenta que muchas personas no se sienten identificadas con ninguno de los dos sexos propuestos o prefieren no clasificarse con ninguna figura asociada a la genitalidad. Asimismo, la variable sexo está determinada para que se refleje sólo en modo binario, es decir, como masculino o femenino. Sin embargo, hoy en día se reconocen diversas formas de vivir la identidad en función del género; a saber, en casos como la identidad no binaria, la identidad queer, entre muchas otras (Retta 2019).

En particular, la identificación ha sido utilizada desde el Estado como elemento de orden y control que utiliza determinados datos de la realidad de cada individuo, los plasma y coteja en función de parámetros preestablecidos (Siverino 2016:232). Estos parámetros preestablecidos se refieren a aquellos estándares normativos como el sexo, que no sólo está fijado dentro un binario hombre/mujer, sino que además está determinado por el sexo asignado al nacer y se considera inmodificable.

En ese sentido, la sexualidad es entendida como un elemento organizador de la identidad de las personas (Siverino 2016:232), donde además la identificación hace referencia a la genitalidad de las personas para poder diferenciarlas. En relación a todo ello, resulta importante tomar en cuenta que la identificación no sólo tiene un aporte ordenador en el Estado, sino que además genera consecuencias en las personas, y más aún en aquellas cuya identidad no coincide con los estándares que propone normativamente el Estado.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que el DNI tiene un doble valor. En primer lugar, de manera similar a lo indicado por Siverino, como una manera de identificar de manera individual a las personas y, en segundo lugar, como medio que posibilita la realización de diversos actos jurídicos (Tribunal Constitucional 2009:2). Igualmente, el Tribunal, se pronunció en el caso de Karen Mañuca, al que me referiré más adelante (*infra* subcapítulo 2.1.2) donde se solicitó el reconocimiento de la identidad de género de la demandante a efectos de la información que brinda el DNI. En este caso, el Tribunal también recalcó la doble función del DNI, pero aseveró como una de estas funciones su empleo como requisito para el ejercicio de derechos civiles y políticos (Tribunal Constitucional 2006: fundamento 25).

De este modo, en el caso de las personas trans, la imposibilidad de modificación en el DNI no sólo no reconoce plenamente su identidad, sino que además perpetúa y expone su identidad disidente al no reconocerla como legítima. A ello se le debe sumar que esta situación les impide realizar múltiples actos jurídicos. Muchos de ellos que permitirían, incluso, que se ejerzan derechos fundamentales, como por ejemplo, a acceder al sistema de pensiones, a la seguridad social, entre otros.

Por otro lado, el Tribunal también ha señalado que, denegar el acceso al DNI afecta negativamente en el acceso a la personalidad jurídica (Tribunal Constitucional 2009:

fundamento 8). Así, este derecho se configura como una de las consecuencias más graves dado que este es el que hace efectivo que las personas puedan acceder al ejercicio y acceso de otros derechos. En ese sentido, es el derecho que hace efectiva la diferencia entre la existencia o inexistencia jurídica, como será abordado más adelante (acápito 2.2.5). En atención a esta situación, la Corte IDH (2017) ha determinado de manera expresa que el derecho al reconocimiento de la identidad de género incluye el derecho a que los registros y datos en los documentos de identidad reflejen la identidad sexual y de género que le corresponda a las personas.

Con todo ello, es posible afirmar la importancia de la identidad de género como componente del derecho a la identidad y como derecho en sí mismo a ser vivido de manera plena y reconocido sin discriminación. Así como existe un derecho tácito e incuestionado a vivir una identidad cisgénero, el derecho a tener una identidad trans también se hace manifiesto a través del derecho a la identidad, y debe ser respetado y protegido bajo los mismos estándares. De lo contrario, se protege sólo a un grupo de personas y se expone a quienes no responden a los estándares cisnormativos a una vida en violencia y discriminación.

CAPÍTULO 2: LA PROTECCIÓN DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO DESDE EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL

Hasta el momento se ha revisado el contenido del derecho a la identidad en sí mismo y en relación con la problemática de las personas trans. En este capítulo se abordarán dos temas fundamentales para el derecho a ejercer una identidad trans: el primero de ellos es el desarrollo de la protección de la identidad de género desde el DIDH; y el segundo es el estrecho vínculo existente entre tal derecho con otros derechos humanos.

En ese sentido, en el primer acápite se profundizará sobre el recorrido del concepto de la identidad de género dentro del DIDH y la jurisprudencia nacional. Para ello, primero se analizará la jurisprudencia más relevante dentro de los distintos sistemas internacionales de protección de derechos humanos y sus avances en la comprensión de la identidad de género como categorías que deben ser protegidas frente a la discriminación. Posteriormente, se abordará la jurisprudencia más relevante en el ámbito nacional en materia de reconocimiento de la identidad de género como uno de los componentes reconocidos dentro del derecho a la identidad y se describirá el proyecto de ley N° 790/2016 que propone el reconocimiento legal de la identidad de género dentro del Perú.

Por otro lado, en un segundo subcapítulo se desarrollará el vínculo entre el derecho a la identidad con otros derechos tales como el derecho a la personalidad jurídica, al nombre, a la dignidad; al libre desarrollo de la personalidad; a la libertad y a la autodeterminación; y a la igualdad y no discriminación.

2.1 El camino de la protección a la identidad de género desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el derecho constitucional

En el primer subcapítulo de esta investigación se reflexionó acerca de la clasificación binaria entre hombres y mujeres, y su vínculo con conceptos como heteronormatividad y cisonormatividad. Así, se observó que en materia del reconocimiento de la sexualidad e identidad de las personas ha habido un cambio de paradigma, en la medida que hay cada vez mayor protección y reconocimiento a la diversidad sexual fuera de los estándares binarios y cisnormativos. A lo largo de este subcapítulo, se describirá el camino de la identidad de género para ser protegida en el ámbito del DIDH, para ello se repasará por aquellas sentencias donde se haya discutido o arribado a su protección y se revisarán aquellos estándares de protección que hoy en día deben ser respetados.

2.1.1 Protección de la identidad de género desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos

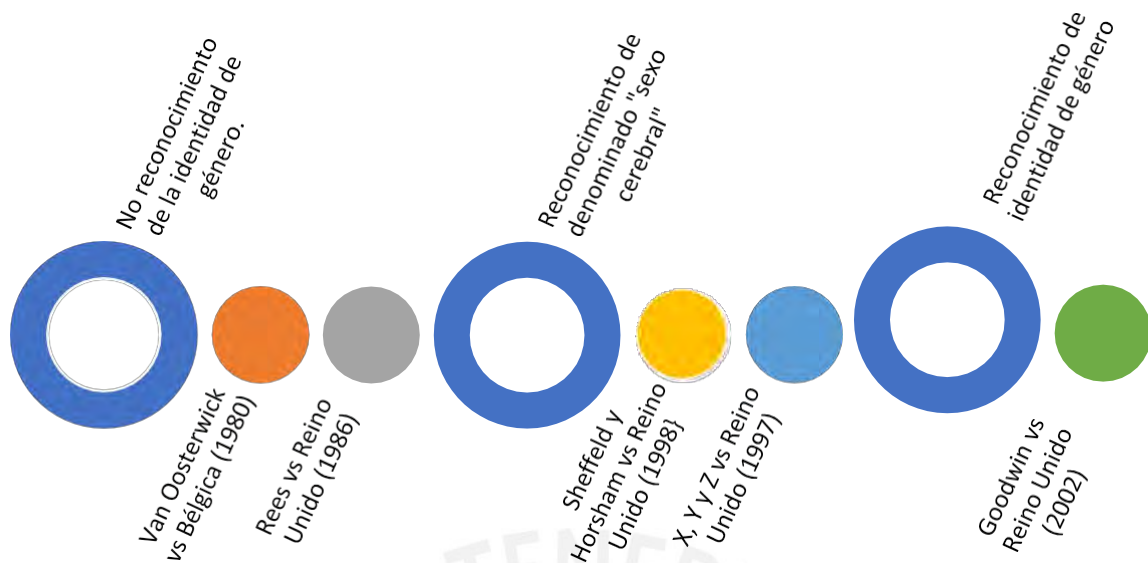
La protección de la identidad de género ha tenido un recorrido distinto por cada uno de los sistemas de protección que se revisarán en esta sección. Se ha tomado como referencia tres sistemas de protección: dos de los que forma parte el Estado peruano (universal e interamericano) y uno (europeo) del que, si bien no forma parte por razones geográficas, sí es relevante debido a que muchos de los estándares que se abordan son tomados como referencia para establecer la protección de derechos⁴.

⁴ Si bien se reconoce la existencia de otros sistemas de protección como el Sistema Africano de Derechos Humanos, para efectos de la investigación se han escogido aquellos que el Estado peruano integre o aquellos donde su desarrollo jurisprudencial pueda ser rescatado para contribuir con los fines de este subcapítulo.

En adelante se revisará la protección de la identidad de género desde cada uno de los sistemas indicados. Ahora bien, es importante destacar que no en todos los casos se va a desarrollar la protección específica a la identidad de género ya que no siempre se ha llegado a abordar concretamente este ámbito. En el caso del SIDH, por ejemplo, los casos que han alcanzado sentencia por parte de la Corte IDH no han incluido a la identidad de género como parte de la controversia. Sin embargo, la misma Corte ha incluido dentro del análisis para establecer los márgenes de protección de estas categorías. Por lo tanto, en algunos acápites nos referiremos expresamente a la identidad de género y, en otros, el análisis se hará desde la orientación sexual.

2.1.1.1 Sistema Europeo de Protección de los Derechos Humanos

El Sistema Europeo de Protección de los Derechos Humanos (en adelante, SEDH) a través del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH) es uno de los sistemas más vanguardistas en cuanto a la protección de derechos del colectivo LGBTIQ+. Tan es así, que la primera sentencia que reconoce la protección a la identidad de género, se emitió diez años antes que la primera sentencia de la Corte IDH en esta materia. En atención a ello, en este apartado se revisará el recorrido temporal por el análisis realizado por el TEDH en la protección de la identidad de género. En el siguiente gráfico se detallan las sentencias que se tomarán en cuenta y bajo qué criterio de valoración de la identidad se emitieron.



Los primeros casos llevados al TEDH resultaron infundados y sin pronunciamiento de fondo por parte del Tribunal. Así, en casos como *Van Oosterwijk vs Bélgica (1980)* o *Rees vs Reino Unido (1986)*, donde se solicitó al TEDH el reconocimiento de la identidad de género del demandante en el registro de nacimiento, el TEDH no declara la violación del derecho a la identidad. Particularmente, en el último caso, el TEDH declaró infundada la solicitud e indicó que, se encontraban ante un conflicto de interés debido a que los datos registrados deben ser fiables e inamovibles (Sanz Caballero 2014: 838). En las dos oportunidades la discusión jurídica no prosperó debido a la ausencia de reconocimiento de dimensiones subjetivas en el género de las personas. Todo ello concluía en sentencias donde no había discusión para dimensiones como la identidad de género.

El cambio de paradigma empieza en el caso *Sheffield y Horsham vs Reino Unido (1998)*. Esta sentencia engloba los casos de dos mujeres trans que solicitan en diferentes contextos el reconocimiento de su identidad de género en documentos como la partida de nacimiento y otros documentos de identidad (Sanz Caballero 2014: 843). En ambos casos, el Reino Unido realizó las modificaciones solicitadas, pero solo aplicó ello en el

caso de sus pasaportes, ya que el Estado se negó a realizarlo en otros documentos como las partidas de nacimiento. Ambas demandantes alegaron que la ausencia de reconocimiento les generaba diversos perjuicios, tanto en la posibilidad de casarse, como en la discriminación que se generaba cuando eran obligadas a ser reconocidas e identificadas por el nombre con el que las inscribieron al nacer (Sanz Caballero 2014: 843).

La relevancia de este caso radica en el análisis que realiza el TEDH, ya que incorpora dentro de su análisis la existencia de lo que va a denominar el “sexo cerebral” (Sanz Caballero 2014: 843). Esto quiere decir que ya no sólo se va a abordar una fase objetiva de la sexualidad, sino que se empieza a tomar en cuenta la fase subjetiva. Este abordaje supone un avance sustancial en favor del reconocimiento de la identidad de género como la concebimos al día de hoy, ya que se le va a otorgar un valor importante a las percepciones, emociones y experiencias propias de cada ser humano para entender la construcción de su sexualidad. El TEDH reconoció la compleja situación a la cual se enfrentan las personas trans, pero consideró que no existían violaciones a los derechos indicados porque no había un consenso europeo sobre la materia (Sanz Caballero 2014: 843).

Este razonamiento se va repetir de manera similar en otras sentencias como *X, Y, Z vs Reino Unido* y *B vs Reino Unido*. En todos estos casos la característica más importante radica en el análisis de reconocimiento que tiene el TEDH, es decir, comienza a explicitar y señalar el contexto especial y las circunstancias específicas que tienen que enfrentar las personas trans como colectivo y también de manera individual. Lamentablemente, pese a ello, no se materializaba en el reconocimiento de derechos.

En el año 2002, se emitió la primera sentencia que da lugar al reconocimiento de derechos para las personas trans: el caso *Goodwin vs Reino Unido*. Esta sentencia da

cuenta de la situación de una mujer trans que atravesó un proceso de re asignación de género. Sin embargo, comienza a enfrentar diversos problemas debido a las operaciones que modificó su aspecto. Esto se materializa en situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo y su posterior despido (Sanz Caballero 2014: 844).

En este caso se demandó la violación de los artículos 8°, 12°, 13° y 14° de la Convención Europea de Derechos Humanos (en adelante, CEDH), los cuales corresponden al derecho a la vida privada y familiar, el derecho a contraer matrimonio, el derecho a un recurso efectivo y a la prohibición de discriminación, respectivamente. En esta sentencia se indicó que existió un conflicto entre la realidad social y el derecho, ya que se expuso a la demandante a situaciones de vulnerabilidad, humillación y ansiedad (Tribunal Europeo De Derechos Humanos 2002: párrafo 77). Todo ello producto de la imposibilidad de ofrecer alternativas legales que reconozcan de manera integral la identidad de género de la demandante.

El TEDH (2002) indicó que no existían elementos suficientes para negarse a la modificación del registro de nacimiento, tal como solicitaba la demandante. El Estado cuestionó la necesidad de la modificación al indicar que podrían generarse perjuicios o confusiones dentro del registro, sin embargo, el Tribunal afirmó que ya se realizaban modificaciones al registro en ese momento (Tribunal Europeo De Derechos Humanos 2002: párrafo 87). A ello añadieron que, no solo era insuficiente la argumentación para sostener la negativa al cambio del registro, sino que, además, el nivel de afectación y dificultad que se generaba sobre la demandante no estaba siendo tomado en cuenta (Tribunal Europeo De Derechos Humanos 2002: párrafo 89)

Respecto de la violación del artículo 12°, la Corte parte de reconocer que ya no se considera un criterio fundamental la posibilidad de tener hijos para poder formar una familia (Tribunal Europeo De Derechos Humanos 2002: párrafo 97). El Tribunal indicó

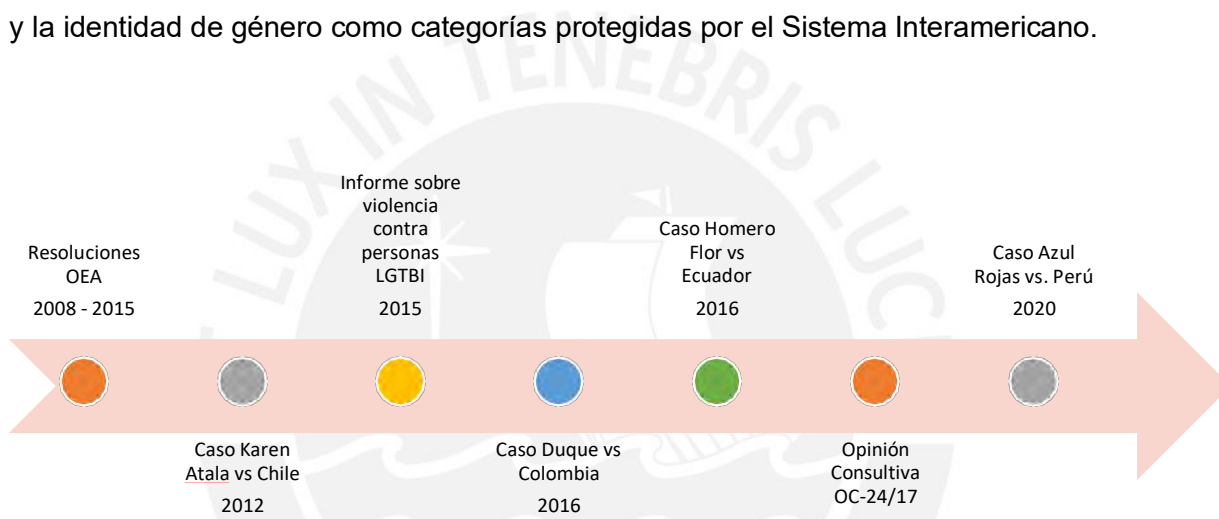
que ya no resulta suficiente este criterio, más aún tomando en cuenta que médicamente se acepta la condición de “desorden de identidad”, la posibilidad de acceder a una operación de reasignación de género, entre otros factores (Tribunal Europeo De Derechos Humanos 2002: párrafo 97).

A partir de este análisis que la TEDH concluye, por primera vez, la violación de los artículos 8°, 12°, 13° y 14° de la CEDH en razón al reconocimiento de la identidad de género de una persona trans. Sin embargo, se observa que el análisis del TEDH en relación a la aceptación de las identidades trans, surge a partir de la operación a la que se ha sometido, ya que el Tribunal parece haber establecido la validación de la identidad trans de la demandante sobre la base de esta intervención quirúrgica. Por lo tanto, podría afirmarse que continúa existiendo una clasificación binaria de la identidad, ya que, en muchas oportunidades se alude a la operación sometida para poder reafirmar la legitimidad de la identidad de la demandante. Así, si bien esta sentencia resultó un hito jurisprudencial, durante los siguientes años se fue dando una mayor protección a la identidad de género.

2.1.1.2 Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos

En el Sistema Interamericano, la protección de los derechos LGBTIQ+ ha partido desde la Organización de los Estados Americanos a través de sus múltiples resoluciones, las cuales inician en el 2008, donde empiezan manifestando una preocupación general, pero explícita, acerca de la situación de discriminación que enfrentan las personas por su orientación sexual o identidad de género. Posterior a ello, se emitiría la primera sentencia donde se analiza la legitimidad sobre la restricción de derechos en función de la orientación sexual de una persona, en el *caso Atala Riffo vs Chile* (2012). A partir de este caso, la discusión jurídica se ha ampliado progresivamente acerca del reconocimiento de derechos dentro del SIDH.

En este subcapítulo se revisarán cuáles son los estándares jurídicos de protección en relación a las categorías de orientación sexual e identidad de género. Para ello, se emplearán principalmente las sentencias de la Corte IDH donde la controversia haya girado en torno a la diversidad sexual y la última Opinión Consultiva de la Corte IDH donde se expone la situación de las personas trans y la necesidad de su protección y observancia por parte de los Estados. A continuación, se observa una línea de tiempo donde se detalla cómo ha ido tomando presencia progresivamente la orientación sexual y la identidad de género como categorías protegidas por el Sistema Interamericano.



A estas decisiones se suma el caso Azul Rojas vs. Perú, el cual acaba de emitir sentencia en marzo de 2020 y que será desarrollada en el siguiente apartado. En dicho asunto, la peticionaria denuncia al Estado peruano por la violación del derecho a la libertad personal, a la vida privada, a las garantías judiciales, a la protección judicial, a la integridad personal y a la igualdad y no discriminación de la CADH. Esto en razón de la detención arbitraria e ilegal de Azul Rojas por el serenazgo y un agente policial en el año 2008 quienes la torturaron y violaron durante las horas que la mantuvieron detenida. Cabe resaltar, además, que se trata de la primera sentencia sobre diversidad que involucra directamente al Estado peruano.

i. Karen Atala y niñas vs. Chile (2012)

La primera sentencia de la Corte IDH sobre diversidad sexual corresponde al caso de *Karen Atala Riffo y niñas vs Chile*, emitido en el año 2012. En este caso, la jueza Atala demandó ante la Corte IDH al Estado chileno debido a que no se le permitía ejercer la patria potestad de sus hijas debido a preconcepciones y prejuicios basados en su orientación sexual no normativa.

La Corte IDH discutió la orientación sexual como motivo prohibido en el marco de protección de la CADH. Esta sentencia resulta sumamente importante porque se establece, por primera vez dentro del SIDH, un estándar jurisprudencial de protección para la orientación sexual y se incluye también la identidad de género, pese a que el caso no discutía esta categoría como forma de discriminación.

Una de las primeras conclusiones que se desarrollan dentro de esta sentencia es la de incluir a la orientación sexual como categoría protegida por el artículo 1.1° de la CADH. Esto lo señala la Corte al indicar que los tratados de derechos humanos son instrumentos vivos que están sujetos al desarrollo de las sociedades (Corte IDH 2012:83). Esto significa que los Estados de la región se encuentran bajo la obligación de respetar y garantizar el ejercicio de la orientación sexual y la identidad de género sin discriminación.

Para llegar a esa conclusión aplica lo siguiente: (i) las obligaciones generales de respeto y garantía establecida en el artículo 1.1° de la CADH, (ii) los criterios de interpretación para el artículo 29° de la CADH, (iii) la Convención de Viena para el Derecho de los Tratados, (iv) las resoluciones de la OEA y (v) los estándares establecidos por el Tribunal Europeo a través de sus sentencias relacionadas y los estándares desarrollados por los organismos de las ONU (Corte IDH 2012: 91).

La Corte afirma que está proscrito por la Convención ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno que puedan disminuir o restringir los derechos de una persona a partir de su orientación sexual (Corte IDH 2012: 91). En segundo lugar, se establece que la falta de consenso no puede ser argumento para negar o restringir derechos de un colectivo. Para ello, la Corte se vale de la aplicación de cuatro argumentos, (i) que la orientación sexual constituye un aspecto fundamental en la identidad de una persona, (ii) que el colectivo LGBTIQ+ ha sido parte de una discriminación histórica, (iii) este colectivo representa una minoría a la cual le ha costado más que a otras eliminar las discriminaciones en ámbitos como el legislativo y (iv) la orientación sexual no es un criterio razonable para limitar derechos (Corte IDH 2012: 92).

Resulta llamativa la comprensión de la orientación sexual como aspecto fundamental en la identidad de una persona. Este argumento, recogido de la jurisprudencia del Tribunal Europeo (TEDH 2010: 57), constituye un reconocimiento fundamental para la protección de los derechos humanos del colectivo LGTBIQ+, ya que esto permite definir a la orientación sexual como un motivo prohibido y, consecuentemente, que se incluya entre las características protegidas dentro de los diferentes tratados y convenciones lo cual formó parte de las conclusiones a las que se arribaron a través de esta sentencia al interpretar la expresión “cualquier otra condición social” indicando que siempre debe elegirse la alternativa más favorable para la tutela de los derechos (Ibañez Rivas S.A.: 184).

En relación a esto último, la Corte señaló además respecto de la diferencia de trato basada en motivos como la orientación sexual que, para comprobar que existe una decisión discriminatoria, no es necesario que la decisión se base fundamental y únicamente en la orientación sexual, sino que basta con que haya un vínculo explícito o implícito para que se pueda concluir ello (Corte IDH 2012: 93).

Finalmente, el principal aporte de esta sentencia está en el establecimiento de la definición de la orientación sexual y la identidad de género como categorías protegidas por la CADH. Además, dota de contenido al derecho a la vida privada y a la familia y al derecho a la igualdad y no discriminación. Si bien el desarrollo de la discusión no toma en cuenta la identidad de género en la medida que no forma parte de los hechos controvertidos, sí se incluye como parte de las categorías protegidas, dado que así se ha establecido en otros espacios jurisdiccionales, como es el caso del TEDH.

ii. **Caso Iván Duque vs. Colombia (2016)**

La segunda sentencia emitida desde la Corte IDH sobre esta materia corresponde al caso *Duque vs Colombia* del año 2016. En el mismo se discutió la responsabilidad del Estado colombiano por no permitir que el señor Duque obtenga una “pensión de sobrevivencia” tras la muerte de su pareja con base en que se trataba de una pareja del mismo sexo. En esta sentencia se discutió la responsabilidad internacional por violar el principio de la igualdad ante la ley y la no discriminación.

Al respecto, la Corte destacó que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona (Corte IDH 2016: 91). Por lo tanto, es incompatible cualquier situación donde, por considerar superior a un grupo, esto lleve a tratarlo con algún privilegio o que, de manera inversa, se trate con hostilidad o de manera inferior a determinado grupo. (Corte IDH 2016: 91). En relación a esto último, la Corte reiteró que los Estados deben abstenerse de realizar acciones que directa o indirectamente creen situaciones de discriminación de iure o de facto (Corte IDH 2016: 92).

Esta sentencia resulta valiosa porque la Corte IDH desarrolló el contenido de los deberes de respeto y garantía de los Estados en relación a la orientación sexual, pero también incluyó un análisis sobre la aquiescencia del Estado. En particular, determinó que los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades (Corte IDH 2016: 92). Además, indicó que existe un deber de protección que el Estado debe ejercer respecto a actuaciones y prácticas de terceros que bajo su tolerancia o aquiescencia creen, mantengan o favorezcan situaciones discriminatorias (Corte IDH 2016: 91).

En relación al caso, la Corte indicó que debía analizar la violación del Estado colombiano respecto de la disposición legislativa que impedía al señor Duque a acceder a una pensión de sobrevivencia. Al respecto, la Corte indica que, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General N° 20 indicó que la orientación sexual estaba incluida dentro de las categorías que prohibía la discriminación (Corte IDH 2016: 109). Por este motivo, indicó lo siguiente:

Los Estados partes deben cerciorarse de que las preferencias sexuales de una persona no constituyan un obstáculo para hacer realidad los derechos que reconoce el Pacto. Por lo tanto, los Estados deberán adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de asegurar el acceso, en igualdad de condiciones y sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, a la seguridad social y a otras medidas de protección social, (...) pensiones y beneficios relativos a la pérdida de apoyo para cónyuges o parejas como resultado de enfermedad o muerte (Corte IDH 2016:109).

De esta manera, la Corte concluyó en la prohibición de cualquier tipo de restricción en el acceso a cualquier derecho propio de la categoría de los derechos económicos, sociales y culturales por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Finalmente, se concluyó que, efectivamente existía responsabilidad internacional del Estado colombiano ya que el señor Duque no había podido acceder a la pensión de sobrevivencia en condiciones de igualdad (Corte IDH 2016: 138).

iii. Caso Homero Flor vs. Ecuador (2016)

En el tercer y último caso contencioso que ha emitido la Corte IDH en materia de diversidad sexual se discutió la responsabilidad internacional del Estado de Ecuador en relación a la decisión de separar al demandante, el señor Homero Flor como funcionario militar de la Fuerza Terrestre ecuatoriana. Esta disposición se basó en el Reglamento de Disciplina Militar que sancionaba con la separación del servicio los actos sexuales entre personas del mismo sexo.

Esta sentencia desarrolla, entre otros conceptos, la protección frente a la discriminación por orientación sexual percibida, lo cual ampliará el margen de apreciación de la Corte sobre este tema al incluir en su análisis la categoría de la “expresión de género”, la cual no había sido mencionada en sentencias anteriores. Esta categoría se incluye dentro del análisis, entre otros motivos, debido a que en este caso el señor Flor Freire indicó que él no era homosexual, ante lo cual la Corte indicó que, si bien se respetaría la auto definición indicada, era necesario incluir la orientación sexual percibida como parte del análisis (Corte IDH 2016: 103).

En relación a la orientación sexual como categoría protegida, la Corte indicó que ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, puede disminuir o restringir los derechos de una persona a partir de su orientación sexual (Corte IDH 2016: 118). Además, precisó que, la protección a la orientación sexual también incluye sus expresiones y las consecuencias necesarias para el proyecto de vida (Corte IDH 2016: 119).

El fallo amplía el contenido de protección al indicar que, además la protección a la orientación sexual incluye si esta es real o percibida. Ello tomando en cuenta las precisiones del peticionario. De esta manera, la Corte introduce el concepto de “discriminación por percepción”, el cual indica que ya ha sido abordado en otros instrumentos internacionales tales como la Convención Interamericana sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, entre otros (Corte IDH 2016: 119). Cabe resaltar el valor de la argumentación de la Corte en este caso ya que, en la medida que se inserta esta categoría no sólo se abre la discusión para insertar la “expresión de género” como categoría protegida, sino que además permite introducir al colectivo trans.

Esto se concluye a partir de que la discriminación a las personas trans, puede surgir en la mayor parte de los casos como producto de la percepción que tienen las personas en relación a cómo viven su expresión de género las personas. Esto quiere decir que no es necesario que una persona haya pasado por un proceso médico de reasignación para que sea discriminada, sino que puede ocurrir que sin haber pasado por el mismo se la discrimine por la ropa que usa (si transgrede las normas sociales para lo femenino o lo masculino), por sus manierismos, expresiones, etc.

Si bien la Corte no indica de manera expresa esta posibilidad, sí permite que otras variables ingresen en el debate al introducir una categoría amplia que refleja las distintas maneras de expresión de las personas y manifiesta el problema en aquellas que no se adecúan a lo normativo. En este caso, se concluyó la violación al derecho de la igualdad ante la Ley y la prohibición de discriminación el cual está reconocido al artículo 24° de la CADH, derecho a la igualdad ante la ley.

iv. Opinión Consultiva N° 24-17 (2017)

La Opinión Consultiva N° 24 emitida por la Corte IDH en noviembre de 2017 solicitada por la República de Costa Rica, “Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo”, versó sobre las obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1°, 3°, 7°, 11.2°, 13°, 17°, 18° y 24°, en relación con el artículo 1° de la CADH. La misma aborda las obligaciones estatales en relación al cambio de nombre, la identidad de género y los derechos para las parejas del mismo sexo. Si bien el documento se pronuncia sobre la protección a la orientación sexual, en esta sección se recogerá lo concluido en relación a la protección de la identidad de género.

En este documento, la Corte IDH afirmó que el derecho a la identidad se desprende del reconocimiento del derecho al libre desarrollo de la personalidad y de la vida privada (Corte IDH 2017). Además, indicó que la identidad se encuentra en “*estrecha relación con la autonomía de la persona y que identifica a la persona como un ser que se autodetermina y se autogobierna, es decir, que es dueño de sí mismo y de sus actos*” (Corte IDH 2017: 45). Además, establece que uno de los elementos fundamentales de cualquier plan de vida es justamente la identidad de género (Corte IDH 2017: 45).

La Corte manifestó que, si bien el derecho a la identidad no se encuentra expresamente reconocido en la CADH, sí existe un nexo con otros derechos que sustentan su protección. En ese sentido, afirma que el derecho a la identidad, el cual incluye el derecho a la identidad sexual y de género, tiene la potencialidad de constituirse como un derecho autónomo (Corte IDH 2017: 46).

Una de las conclusiones más importantes es el reconocimiento desde la Corte IDH de la necesidad de que los Estados reconozcan legalmente a la identidad de género para poder garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las personas trans; la segunda conclusión de la OC 24-17 se refiere a la prohibición a los Estados exigir certificados de patologización a las identidades para poder ser reconocidas legalmente (Zelada, 2018). La Corte IDH (2017) señala expresamente que el reconocimiento de la identidad de género permite el pleno goce de diferentes derechos humanos incluyendo el derecho al empleo. Esto último resulta valioso para la presente investigación porque evidencia la importancia del reconocimiento pleno de la identidad y su vínculo con otros derechos, asunto al que me refiero en la sección siguiente (*infra capítulo 3*). En efecto, destacó que la ausencia de este reconocimiento afecta el ejercicio de la personalidad jurídica en la medida que la falta de constancia legal dificulta el ejercicio de derechos (Corte IDH 2017:48).

En este sentido, la Corte (2017) reconoció el derecho a la personalidad jurídica como un derecho inherente a la persona. Su falta de reconocimiento desconoce la posibilidad de acceder a derechos. Respecto de la identidad de género, se aseveró que las personas con orientación sexual o identidad de género disidente deben poder gozar de capacidad jurídica en cada una de las facetas de su vida en la medida que ambas características forman parte de las dimensiones internas de las personas (Corte IDH 2017: 50).

v. Caso Azul Rojas Marín y otra vs. Perú (2020)

El caso de Azul Rojas constituye el primero que condena al Perú por la violación de derechos humanos de una persona de la comunidad LGBTIQ+. Este caso versa sobre la detención arbitraria de Azul por parte del personal de serenazgo en conjunto con un

agente policial cuando se encontraba camino a su domicilio. Bajo la premisa de que no contaba con su DNI en ese momento la llevaron a la comisaría de Casa Grande en Trujillo; en el trayecto fue víctima de violencia física y psicológica por parte de los agentes policiales, quienes, además, se refirieron peyorativamente hacia la orientación sexual no normativa de la víctima (PROMSEX, S.A.). Azul fue privada de su libertad durante varias horas, durante las cuales fue agredida física, verbal y sexualmente.

La CIDH emitió un informe de fondo denunciando ante la Corte IDH la violación de los derechos de la peticionaria, entre los cuáles se encuentran la violación al derecho a la libertad personal, el derecho a la integridad y el derecho a la protección judicial, así como a las garantías judiciales. Asimismo, respecto de la madre de Azul se incluyó la violación del derecho a la integridad producto de las consecuencias de este proceso sobre su salud e integridad psíquica.

A lo largo de esta sentencia, la Corte IDH concluye y elabora estándares importantes a tener en cuenta respecto de los derechos de las personas LGBTI. En relación a ello, la Corte manifiesta que, la violencia que se ejerce contra este colectivo tiene un fin simbólico, ya que se comunica un mensaje de exclusión o subordinación (Corte IDH 2020, párrafo 93). En ese sentido, la Corte señala que, esta forma de violencia tiene como consecuencia el impedir o deslegitimar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos humanos de la persona víctima de discriminación; lo cual puede generar como consecuencia la comisión de crímenes de odio (Corte IDH 2020, párrafo 93).

Por otro lado, en relación a la violación del derecho a la integridad contra Azul, la Corte IDH señaló que los ataques contra la víctima constituían tortura debido a tres elementos: (i) intencionalidad por parte de los agentes del Estado; (ii) gravedad de la violencia física y mental y (iii) finalidad discriminatoria (ello debido al tipo de violencia, los insultos relacionados a su orientación sexual y a la violación sexual) (Salmón, 2020).

Por otro lado, en relación al derecho a las garantías judiciales y a la protección judicial es destacable que la sentencia recoja los estándares de investigación en casos de violencia sexual expresados en el Protocolo de Estambul y la Guía de la Organización Mundial de la Salud respecto de la materia (Salmón, 2020). Al respecto, señaló que dichos estándares deben aplicarse independientemente de si la víctima es hombre o mujer (Corte IDH 2020, párrafo 179). Esto último es relevante dado que, en el momento en el que sucedieron los hechos, Azul se identificaba como un hombre gay; por lo cual es positivo que la Corte reconozca la necesidad de aplicación de dichos estándares de manera indistinta, ya que permite extender la protección a casos como el presente, donde la violencia sexual responde a la expresión de género no normativa y orientación sexual percibida.

En relación a la debida diligencia dentro de la investigación judicial, se concluyó que, en el desarrollo del proceso de la víctima, se identificaban estereotipos de género producto de su orientación sexual percibida (Corte IDH 2020, párrafo 199). Asimismo, se llamó la atención a la falta de análisis sobre la situación de tortura que había enfrentado la víctima, siendo que había sido víctima de violencia sexual (Corte IDH 2020, párrafo 197). Por tal motivo, condenó la falta de objetividad y la violencia a la que volvió a ser expuesta Azul producto de los comentarios cargados de discriminación que entorpecieron la investigación y que violaron el derecho a las garantías judiciales y a la protección judicial.

Respecto de la detención, la Corte señaló que la misma no cumplió con los requisitos establecidos en la legislación interna del país. Asimismo, indicó que se encontraba probado que la detención obedeció a motivos discriminatorios, en la medida que, en todo momento fue víctima de insultos relacionados con la orientación sexual percibida de la víctima (Corte IDH 2020, párrafo 128). Para ello, se basó en lo afirmado por el

Grupo de Trabajo sobre la Detención Arbitraria que indicó que una detención resultaba discriminatoria si la causalidad de dicho acto respondía a las características no normativas de la persona, ya sean reales o aparentes (Corte IDH 2020, párrafo 127). En ese sentido, se recordó que la detención de Azul estuvo cargada de comentarios relacionados a su orientación sexual y a actos que obedecían a un castigo por ejercer dicha sexualidad percibida.

Finalmente, respecto de la violación del derecho a la integridad de la madre de Azul, la Corte IDH indicó que se había visto afectado en la medida que, a raíz de los hechos narrados y la tortura sufrida por su hija, su salud mental se había visto gravemente afectada, dado que estaba diagnosticada con una depresión de carácter crónico (Corte IDH, 2020).

2.1.1.3 Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos

Desde el sistema universal, se han recogido aquellos documentos que expliquen la protección progresiva a la identidad de género. Me refiero, en primer lugar, a los pronunciamientos claves de los órganos de tratados y, en segundo lugar, a los emitidos en el marco de mecanismos extra convencionales de la ONU.

i. Mecanismo convencional: los órganos de tratados

Dentro del mecanismo convencional, se encontrarán dos medios a través de los cuales los derechos de las personas LGBTIQ+ han sido visibilizados. El primero de ellos se refiere a la presentación de quejas individuales a los diferentes comités encargados de la vigilancia del cumplimiento de los tratados de derechos humanos. A través del uso de este mecanismo uno de los casos más visibles es el de *Toonen vs Australia* (1992) donde se cuestionó la penalización de las relaciones homosexuales en el estado de

Tasmania. Si bien no habían existido propiamente detenciones de personas por la comisión de tal “delito” sí reflejaba una forma de discriminación por orientación sexual. En este caso, la defensa del Estado radicaba en que se trataba de una política pública para evitar el contagio de enfermedades. Finalmente, el Comité de Derechos Humanos determinó que no se podían alegar temas de moral o de derecho interno para establecer este tipo de prohibiciones discriminatorias.

De otro lado, si bien han existido otras peticiones individuales para la protección de los derechos de las personas LGBTIQ+, muchas de ellas se han referido a la migración forzada de personas que son perseguidas y violentadas por su orientación sexual o identidad de género. Asimismo, llama la atención que muchas de las peticiones han sido dirigidas al Comité contra la Tortura (en adelante, CAT) debido a las graves situaciones de violencia que enfrentan en muchos casos, donde además intervienen las fuerzas policiales. Producto de ello, los peticionarios se han visto en la obligación de migrar a otros países (CAT, 2003; CAT, 2013; CAT, 2015; CAT, 2017; CAT, 2018). En el caso del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (en adelante, Comité CEDAW) la peticionante se ha enfrentado a la misma consecuencia debido a su orientación sexual no normativa (Comité CEDAW, 2015).

Por otro lado, en relación a los mecanismos no contenciosos del SUDH, existen diversos pronunciamientos donde los Comités abordan la discriminación que están enfrentando las personas por su orientación sexual y su identidad de género. A continuación, se describen los más resaltantes debido a las materias que analizan y que han sido tomados de manera referencial para poder proteger los derechos del colectivo LGTBIQ+.

En relación al Comité CEDAW, en su Recomendación General N° 33, este Comité señaló con preocupación las diferentes causas que exacerbaban los obstáculos para poder

alcanzar la justicia donde incluyó la orientación sexual de las mujeres como una de esas causales (Comité CEDAW 2015: párrafo 8). De otro lado, en su Recomendación General N° 28, expuso de manera manifiesta que las mujeres se ven enfrentadas a la discriminación, donde variables como la orientación sexual o la identidad de género las enfrentan a situaciones agravadas (Comité CEDAW 2010: párrafo 18). En ese sentido, recomendó a los Estados partes reconocer y prohibir estas formas interseccionales de discriminación (Comité CEDAW 2010: párrafo 18). De manera similar se ha pronunciado el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad en su Observación General N° 3, al incorporar como causales dentro de la discriminación múltiple, la identidad de género (Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad 2016: párrafo 4).

Por otro lado, se encuentra la Observación General N° 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, Comité DESC), este documento se emitió en el año 2005 y se pronuncia sobre el derecho al trabajo. Aquí, además del desarrollo conceptual del derecho al trabajo, menciona en cuanto a la accesibilidad al derecho al trabajo, que el mismo no puede darse por motivos de discriminación. Dentro de ello indica cuáles son las causales de discriminación que pueden ocurrir y menciona explícitamente la orientación sexual como una de esas categorías (Comité DESC 2005: 12). Si bien no incluye a la identidad de género dentro de las causales, sí representa un avance en la medida que se hace manifiesta la discriminación que pueden enfrentar las personas al apartarse de las categorías normativas.

Por otro lado, en el año 2008, el CAT emitió la Observación General N° 2. En este documento se desarrolló el contenido y alcance del artículo 2 de la Convención respecto a qué se entiende en relación a la prohibición absoluta de la tortura (CAT (2008) citado por Identidad y diversidad (S.A.:61)). En ese mismo documento se desarrolla de manera más amplia el apartado acerca de la protección de las personas y los grupos de especial

protección que resultan vulnerables a causa de la discriminación. En ese apartado se indica que se debe promover la contratación de mujeres y minorías (previamente incluye la orientación sexual y la “identidad transexual” en esta categoría), promoviendo así la adopción de acciones dirigidas específicamente a la protección de determinados colectivos (CAT (2008) citado por Identidad y diversidad (S.A.:28)).

Es destacable el reconocimiento progresivo de la orientación sexual y de la identidad de género a través de los diversos Comités de la ONU, donde incluyen la necesidad de una protección específica en sus materias para la comunidad LGBTIQ+. Además, hay cada vez mayor reafirmación sobre las diferentes manifestaciones de discriminación que hay hacia este colectivo.

ii. Mecanismos extra convencionales

En cuanto a mecanismos no convencionales, en julio de 2011, se emitió la Resolución del Consejo de Derechos Humanos N° 17/19, “Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género”. A través de ella se expresó la preocupación respecto de las expresiones de violencia contra la población LGBTIQ+ y, respecto de aquellas normas que legitiman la violencia y el menoscabo de derechos (Defensoría del Pueblo 2016:40). Del mismo modo, se encomendó la realización de un estudio que documente las leyes, prácticas discriminatorias y actos de violencia que se cometen contra las personas por su orientación sexual o identidad de género en el mundo. (Identidad y Diversidad S.A.: 21).

Así, en el año 2012, se emitió el Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos titulado “Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género”. Este documento fue uno de los primeros en ser elaborados en esta materia de manera

específica y por especial encargo de la Consejo de Derechos Humanos. El documento concluye indicando recomendaciones a los Estados miembros y al Consejo de Derechos Humanos al sugerirle que reciba periódicamente información sobre los actos de violencia y discriminación relacionados con la orientación sexual y la identidad de género (Consejo de Derechos Humanos 2012: párrafo 85).

En este documento se resaltaron cinco acciones que los Estados deberían realizar en afán de garantizar los derechos de las personas LGBTIQ+: (i) protección contra la violencia transfóbica y homófoba, (ii) prevención frente a la tortura y frente a los tratos crueles, inhumanos y degradantes, (iii) despenalización de la homosexualidad (iv) prohibición de la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género y (v) respeto a la libertad de asociación, de expresión y de reunión pacífica (Defensoría del Pueblo 2016:41).

Posteriormente, en julio de 2016, se emitió la Resolución 32/2 desde el Consejo de Derechos Humanos, denominado “Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género”. En este documento se decide nombrar a un experto independiente que se encargue de tomar medidas para la inclusión de la protección de la orientación sexual y la identidad de género a través de otros instrumentos internacionales. Esta decisión va a ser sumamente importante dado que no había ningún órgano encargado de realizar acciones específicas relacionadas al análisis y supervisión de situaciones de violencia por motivo de orientación sexual o identidad de género.

El primer experto independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género fue Vitit Muntarbhorn. El primer informe emitido en junio de 2017 identificó situaciones de discriminación por la diversidad sexual de las personas. Entre este documento señaló

cuáles serían los pilares de su mandato (Carrano, Rafael y Chiam 2019: 44). Los mismos se identificaron como los siguientes: (i) despenalización de las relaciones consentidas entre personas del mismo sexo, (ii) medidas específicas de lucha contra la discriminación, (iii) reconocimiento jurídico de la identidad de género, (iv) eliminación de la estigmatización vinculada a la eliminación de la patologización, (v) inclusión sociocultural y (vi) promoción de la educación y la empatía.

En relación al reconocimiento legal de la identidad de género, el experto independiente resaltó con preocupación que las personas trans en el mundo estaban sumamente expuestas a la discriminación debido a la falta de reconocimiento legal (Consejo de Derechos humanos de la ONU 2017:19). Asimismo, indicó que, en muchos países, se solicitan requisitos patologizantes para poder “demostrar” el reconocimiento de identidad como exámenes psicológicos u otras intervenciones (Consejo de Derechos humanos de la ONU 2017:19).

Posteriormente, se publicó un segundo informe en julio del mismo año, donde analizó específicamente los dos primeros puntos que señaló en el primer informe, esto es la despenalización de las relaciones consentidas entre personas del mismo sexo y las medidas específicas de lucha contra la discriminación. Sobre el primer punto, concluye y recomienda a los Estados parte sobre la necesidad de despenalizar esta práctica a través de las leyes, políticas y prácticas (Asamblea General de la ONU 2017:26). Respecto del segundo punto afirmó que es urgente para los Estados parte medidas eficaces de lucha contra la discriminación, la cuáles pueden verse materializadas a través de normas o políticas públicas (Asamblea General de las Naciones Unidas 2017:27).

En el tercer informe (2018) Víctor Madrigal Borloz, nombrado como nuevo experto independiente en la materia, continúa con los pilares propuestos por su

antecesor. En



este informe el EI se centrará en analizar las situaciones de violencia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. Además, incluye causas fundamentales de esta violencia, las cuales clasifica a través de normativa, estigmas, la negación y falta de datos (Consejo de Derechos Humanos de la ONU 2018: 2). Este informe concluye con las recomendaciones del Experto Independiente sobre la situación de violencia que enfrentan las personas por su orientación sexual o identidad de género. Al respecto indica que los Estados deben prevenir, investigar y castigar los actos de violencia y discriminación hacia las personas por su orientación sexual o su identidad de género no normativa (Consejo de Derechos Humanos de la ONU 2018: 21). Del mismo modo, se refirió a la necesidad de la promulgación de leyes que castiguen los discursos de odio y a la creación de procedimientos exhaustivos que puedan recabar información sobre la violencia y discriminación ejercida contra la población LGBTIQ+.

El cuarto informe del Experto Independiente se emite en julio de 2018. El mismo tiene como característica haber estado dedicado a la identidad de género (Carrano, Rafel y Chiam 2019: 45). El EI observa que la falta de reconocimiento de las personas trans desde los Estados tiene consecuencias en la violencia a la cual se ven expuestas (Asamblea General de la ONU 2018: 8). Además, utiliza como referencia las conclusiones arribadas en la Opinión Consultiva N° 24-17 de la Corte IDH en relación al reconocimiento estatal de la identidad de género. Al respecto, señala que el razonamiento propuesto por la Corte también representa a los derechos protegidos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante, DUDH) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en adelante, PIDCP), particularmente el Experto Independiente afirma que el derecho al reconocimiento efectivo de la identidad de género está relacionado con la protección del artículo 6° del PIDCP que incluye el derecho al igual reconocimiento como persona ante la ley (Asamblea General de la ONU 2018: 8).

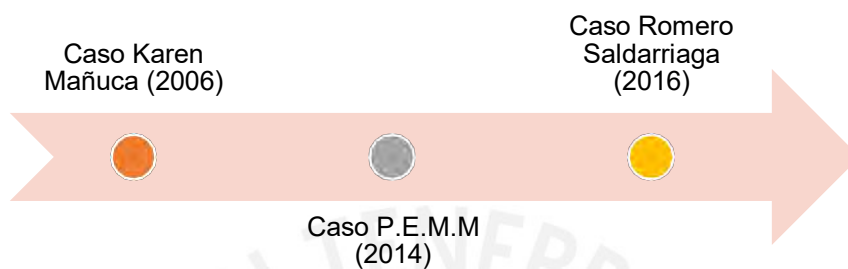
Entre las múltiples recomendaciones a las que arriba se destacan las siguientes: (i) establecer sistemas de reconocimiento de la identidad de género de los niños trans y de género diverso, (ii) del mismo modo, establecer sistemas de reconocimiento en relación con los derechos al cambio de nombre y los marcadores de género en los documentos de identidad, (iii) eliminar requisitos abusivos para realizar las modificaciones en los documentos y (iv) tomar las medidas que correspondan con el objetivo de eliminar el estigma social asociado con la diversidad de género (Asamblea General de la ONU 2018: 25).

Finalmente, en julio del año 2019, se ha emitido el quinto informe elaborado por el Experto Independiente donde se examina sobre la forma en la cual las leyes y prácticas discriminatorias continúan marginando y excluyendo a las personas LGBTIQ+ de espacios como el empleo, la vivienda, la educación, entre otros (Asamblea General de la ONU 2019: 2). En este documento se recomendó a los Estados eliminar de manera definitiva toda ley o disposición que penalice la orientación sexual o la identidad de género; adoptar leyes contra la discriminación donde se haga mención explícita de la protección a la diversidad sexual; adoptar disposiciones para la regulación de distintos sectores o servicios públicos como la salud, el empleo, la vivienda, entre otros (Asamblea General de la ONU 2019: 25).

2.1.2 Reconocimiento de la identidad de género desde el ordenamiento nacional

A nivel nacional la protección de la identidad de género se ha desarrollado a partir de tres sentencias emblemáticas que han logrado llegar hasta el Tribunal Constitucional. A través de cada una de ellas se puede observar una evolución en la argumentación jurídica y en los derechos protegidos que el Tribunal analiza. A lo largo del desarrollo de tales sentencias se analizará la aplicación del control de convencionalidad, la aplicación de los estándares desarrollados a través del soft law, entre otros. Además, al finalizar

este acápite se hará referencia a las principales iniciativas legislativas para el reconocimiento normativo de la identidad de género en el Perú.



i. Caso Karen Mañuca – Exp. N° 2273-2005-PHC/TC

Mediante la sentencia N° 02273-2005-HC, de fecha 20 de abril de 2006, se resuelve el caso de Karen Mañuca, quien interpone un recurso de agravio constitucional a partir de la negativa del Jefe del Registro Nacional de Identificación (RENIEC) de otorgarle un duplicado de su DNI. El mismo es solicitado por la demandante, Karen Mañuca durante cuatro años consecutivos. Sin embargo, dicha institución se negó a emitirle este duplicado debido a que su identidad se encontraba “cuestionada”. Cabe resaltar, además que la demandante ya había logrado obtener el cambio de nombre a través de demanda judicial, por lo cual el duplicado se solicita a partir del extravío del DNI. El Tribunal Constitucional indicó que se pronunciaría sobre la violación de los derechos a la dignidad e identidad.

En relación al derecho a la identidad, el Tribunal lo definió como aquel derecho que tiene todo individuo a ser reconocido estrictamente por lo que es y por el modo cómo es.

(Tribunal Constitucional 2006: fundamento 21) Asimismo, indicó que en este derecho existían dos facetas, un carácter objetivo, que tiene que ver con el nombre, las características corporales, etc. Y un carácter subjetivo, el cual se deriva del propio desarrollo y comportamiento personal (Tribunal Constitucional 2006: fundamento 22).

Esto último resulta sumamente valioso ya que, si bien no lo remite a las sentencias del Tribunal Europeo, sí se encuentra una característica fundamental para poder sustentar la argumentación que responde a las dimensiones subjetivas de cómo cada persona construye su identidad de género. Ello, ya que, anteriormente no se introducía al debate las dimensiones subjetivas de la identidad, lo cual limitaba las posibilidades de discutir cómo influye la subjetividad en la definición de los cuerpos. Este razonamiento luego se vinculará con la discusión del Tribunal acerca del cambio de nombre solicitado por la demandante, al indicar que el sexo está compuesto no sólo por el “sexo biológico” sino también por elementos adicionales (Defensoría del Pueblo 2015: 70).

Por otro lado, en relación al derecho a la dignidad, el Tribunal desarrolla el contenido constitucional que éste protege y, en particular, afirma que la dignidad constituye una obligación jurídica, motivo por el cual no se satisface por la mera declaración del derecho, sino que además debe ser asegurado por los poderes públicos y particulares a través de garantías y niveles adecuados de protección de su ejercicio. (Tribunal Constitucional 2006: fundamento 8). Al respecto, el Tribunal utiliza este razonamiento para establecer que se habría vulnerado este derecho en la medida que el RENIEC, en la medida que no ejecutó correctamente sus funciones, incumplió con el contenido de este derecho.

Por otro lado, cabe resaltar que, si bien esta demanda se declaró fundada, no se realizó un análisis sobre la desigualdad estructural en la que viven las personas trans para señalar una violación al principio de igualdad y no discriminación (Anaya 2018: 41).

Asimismo, se ha indicado en otros documentos la presencia de una aproximación al problema desde la igualdad formal en esta sentencia, lo que quiere decir que sólo se analizó la irrazonabilidad de la prohibición (Anaya 2018: 41).

Esto se resalta, ya que el análisis del Tribunal, en ningún momento toma en cuenta una condición o contexto específico de las personas trans debido a la ausencia de reconocimiento de su identidad. Por lo tanto, la argumentación jurídica más bien revisa los hechos desde una perspectiva meramente formal, tomando en cuenta el cumplimiento de las funciones de los trabajadores de RENIEC.

En este caso, si bien resulta necesario considerar que no se había emitido jurisprudencia desde la Corte IDH en relación a la identidad de género o la orientación sexual para entonces, sí se había desarrollado ampliamente el principio de igualdad y no discriminación. Por lo tanto, es razonable excusar de referentes vinculantes al Tribunal Constitucional, aunque continúa siendo exigible un análisis que llame la atención sobre los contextos de discriminación o, particularmente aquellos que se enmarcan en situaciones de discriminación estructural, como se indica en párrafos anteriores (*supra* párrafo 8 del subcapítulo 2.1.2).

ii. Caso P.E.M.M. – Exp. N° 00139 – 2013 – PA/TC

En esta sentencia de fecha 18 de marzo de 2014, se discute la demanda de P.E.M.M., una mujer trans que solicita a través de un proceso judicial su cambio de nombre con uno que coincidiera con su identidad de género. Si bien inicialmente logró este objetivo, posteriormente solicitó al RENIEC que realice las modificaciones en su nombre. Dicha institución procedió a cambiar lo indicado, sin embargo, mantuvo el “sexo” con el cual se había inscrito a la demandante.

Resulta importante señalar que, en esta sentencia, el Tribunal sólo se pronunció sobre el contenido del derecho a la identidad. El Tribunal resaltó la especial protección del derecho a la identidad dentro del ordenamiento jurídico peruano. A partir de ello, indicó que el DNI es el documento que permite que el derecho a la identidad se haga efectivo (Tribunal Constitucional 2014: fundamento 2).

Adicionalmente, el Tribunal discutió acerca de cómo se define la identidad de género de una persona, indicando que el sexo es objetivo y tiene una realidad biológica. Al respecto, indicó que la realidad biológica es indisponible y es necesaria para que la persona pueda ser individualizada como corresponde su derecho a la identidad. (Anaya 2018: 45) Igualmente, afirmó que, si bien el sexo biológico es indisponible, esto no quiere decir que no se pueda modificar el registro civil, indicando que sí será posible cuando exista algún “desajuste” en el sexo cromosómico (Tribunal Constitucional 2014: fundamento 9).

Por otro lado, el Tribunal afirmó que, si bien la demandante indicó que se identifica como una persona trans que ha pasado por una operación de reasignación de sexo, esto no mella la realidad de su sexualidad biológica. Además, afirmó que la transexualidad constituye una patología, valiéndose para ello de los mismos documentos emitidos por el personal médico en España, donde se realizaron las operaciones correspondientes (Tribunal Constitucional 2014: fundamento 12).

En esta sentencia, el Tribunal parte de la afirmación de que la identidad de género no posee dos dimensiones, sino una sola, la cual estará definida por el denominado sexo biológico. Por lo tanto, cualquier argumento relacionado con las dimensiones psicológicas de la identidad, serán invalidadas por el Tribunal Constitucional. Es importante tomar en cuenta que dentro del desarrollo argumentativo del Tribunal, en la medida que no hay certeza dentro de la comunidad científica acerca de las implicancias

de aceptar una operación como concluyente respecto de la identidad de una persona, entonces no es posible aceptar el cambio de identidad de las personas trans (Tribunal Constitucional 2014: fundamento 29).

Ahora bien, este argumento llama la atención ya que, dos años atrás, a través de la sentencia de la Corte IDH, Karen Atala vs Chile, este Tribunal indicó como parte de sus fundamentos lo siguiente:

(...) la Corte resalta que la presunta falta de un consenso al interior de algunos países sobre el respeto pleno por los derechos de las minorías sexuales 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 estas minorías han sufrido (Corte IDH 2012: 92).

En este caso el TC no empleó la posición de la Corte IDH pese a que se pronunció sobre un tema que el mismo Tribunal destacó como suficiente para impedir el reconocimiento de derechos. En dicha sentencia se discute una temática similar, al alegar la falta de consenso como parte de sus argumentos para restringir derechos y pese a ello se declaró infundada la demanda.

En el mismo sentido, el Tribunal indicó hacia el final de su sentencia que, declarar fundada la demanda en cuestión generaría dos consecuencias importantes: 1) que una persona pueda cambiar a voluntad su sexo en el registro civil y 2) admitir el matrimonio entre dos personas del mismo sexo. (Tribunal Constitucional 2014: fundamento 33) Explicitando así que, además, la presencia de la orientación sexual estaba siendo utilizada para restringir derechos.

Al respecto, el Informe Defensorial N° 175 señaló que la postura del Tribunal en esta sentencia se alejó de la tendencia internacional y desconoció la problemática de las personas trans (Defensoría del Pueblo 2016: 106). Es llamativo que, en este caso el TC decidiera no reconocer la afectación al derecho a la identidad, incluso sin emplear el análisis ya realizado por otros organismos y Tribunales internacionales, tampoco realiza un análisis desde el derecho a la igualdad y no discriminación, el cual también se estaba viendo afectado.

De otro lado, autores como Francisco Eguiguren también criticaron esta sentencia, al aseverar que, si bien en el Perú no existía (ni existe) el reconocimiento legal de la identidad de género, no existía impedimento para que el TC en tal oportunidad reconozca como fundada la solicitud de la demandante (Eguiguren 2015:311). Para ello se basa en dos motivos: el primero, que el TC ya había reconocido en jurisprudencia anterior que la protección de la identidad personal no incluye sólo dimensiones objetivas, sino que está compuesta por diversos elementos (Eguiguren 2015:311). El segundo motivo alude al argumento del TC donde indica que el cambio de sexo sólo puede ser regulado por la legislación (Eguiguren 2015:312). En relación a ello indica que el TC, en diversas oportunidades anteriores, ha dotado de contenido a derechos y ha dictado sentencias interpretativas sin esperar que se legisle sobre la materia.

De otro lado, cabe resaltar que, a diferencia del caso de Karen Mañuca, el SIDH ya había emitido pronunciamientos importantes para la correcta valoración del derecho a la identidad de género como categoría protegida. En este punto, también, llama la atención de que la sentencia de P.E.M.M. no empleó en ningún momento ninguna Observación General o Recomendación de los distintos Comités que al momento ya habían opinado en alguna medida sobre la identidad de género, tampoco utilizó ninguna jurisprudencia de la Corte IDH, ni resoluciones resaltantes de la OEA para justificar su decisión. Se evidencia así el distanciamiento del Tribunal Constitucional para poder

tomar una decisión que desconoce el reconocimiento de los derechos humanos de un colectivo históricamente discriminado. Por todo ello, no resulta sorprendente que dicha sentencia fuera declarada infundada, negándole así el derecho a P.E.M.M. de reconocimiento del sexo con el que se identifica.

iii. Caso Romero Saldarriaga – Expediente N° 06040-2015-PA/TC

En el caso de Ana Romero Saldarriaga, cuya sentencia es de fecha 21 de octubre de 2016, la demandante interpuso un recurso de agravio constitucional en respuesta a la negativa del RENIEC de emitir el cambio de nombre y sexo en su DNI y en su partida de nacimiento. En este caso, el Tribunal Constitucional se pronuncia sobre el contenido del derecho a la libre determinación de la personalidad y el acceso a la justicia. (Anaya 2018: 47)

Para empezar, el Tribunal establece dos criterios por los cuales se va a apartar del contenido establecido por la jurisprudencia anterior que se ha pronunciado sobre este tema: (i) no se puede entender el transexualismo como una patología o una enfermedad y (ii) existe algunos casos donde el derecho a la identidad faculta a que un Tribunal autorice el cambio de sexo. (Tribunal Constitucional 2016: 5). Así, indica que, en los casos anteriores, al haberle asignado determinado contenido al derecho a la identidad y pronunciarse en contra del cambio de sexo dentro de los documentos de identidad, se impedía que cualquier persona logre este cambio ante instancias judiciales.

Resulta valioso indicar que esta sentencia no sólo deslinda de la conclusión de que las personas trans poseen una patología, a través de diversos estudios científicos, sino que además se remite a la jurisprudencia emitida a nivel de sistema interamericano y desde el europeo. Todo ello lo emplea como sustento para concluir que el género tiene una protección particular dentro del DIDH, lo cual ha establecido su vínculo con el derecho

a la vida privada, y con el principio de igualdad y no discriminación. (Tribunal Constitucional 2016: 6)

Como uno de los aportes más grandes que incluye el Tribunal Constitucional dentro de esta sentencia, se encuentra el nuevo contenido en cuanto a la definición de la identidad de género. Así, el Tribunal concluye que la realidad biológica no debe ser el único elemento determinante para la asignación del sexo pues este debe comprenderse dentro de las realidades sociales, culturales e interpersonales que la persona experimenta a lo largo de su existencia (Tribunal Constitucional 2016:7).

Esta conclusión es sumamente valiosa, ya que se trataría de la primera sentencia del Tribunal Constitucional donde se establece un criterio específico sobre la comprensión de la identidad de género que coincide con los estándares desarrollados desde el DIDH. Así, el Tribunal reconoce y define la identidad de género, hecho que no había ocurrido en anteriores sentencias, donde, si bien se podría haber identificado dimensiones del sexo y de la identidad, no se había asignado un término a aquello que se referían. Esto podría estar reflejando el reconocimiento de más de una identidad, ya que en el pasado no se reconocía esta dimensión en la medida que sólo se identificaba a la identidad normativa, la cisgénero.

Por otro lado, si bien esta sentencia es importante por su amplio desarrollo conceptual en relación a lo que se refiere a la identidad de género, es necesario incluir cuales son las principales carencias de esta sentencia en relación a la protección de los derechos de las personas trans. En particular, esta sentencia no se pronuncia sobre la posible afectación del derecho a la igualdad y la no discriminación a partir de la negación del cambio de nombre y sexo en los documentos de identidad de una persona trans. (Anaya 2018: 47)

Esta carencia es resaltante en la medida que este Tribunal incluye a la identidad de género como una categoría protegida y reconoce a lo largo de su sentencia aquella jurisprudencia que la protege, en particular, al citar el *caso de Karen Atala vs Chile*. Además, a la fecha ya existía jurisprudencia concluyente en el Tribunal Europeo que se pronuncia sobre el cambio de nombre y sexo en los documentos de identidad y cómo la negativa a su reconocimiento configuran una violación del derecho a la identidad y a la vida privada. Esto quiere decir que el Tribunal podría haberse pronunciado al respecto considerando que estaba tomando en cuenta la jurisprudencia y desarrollo jurídico en otros espacios como referente, sin embargo, optó por limitarse a establecer las bases de protección, pero no a pronunciarse textualmente al respecto.

Adicionalmente, llama la atención que no se toma en cuenta ni se explicita la situación de discriminación estructural en la que viven las personas trans (Anaya 2018: 47). De hecho, continúa siendo llamativo que no hay ninguna mención de la población trans como colectivo. Es decir, el Tribunal se pronuncia sobre la identidad de género, sobre las dimensiones del sexo y los nuevos estándares definidos por otros tribunales, sin embargo, no se vincula esto con una población específica como es la comunidad trans.

Es importante indicar que no menciona en ningún momento al colectivo LGTBIQ+ ni a las personas trans, considerando además que, en la medida que su identidad no corresponde a lo normativo, se encuentran directamente afectadas por cualquier cambio jurisprudencial, ya que ello definirá la protección de sus derechos. En ese sentido, si bien esta sentencia resultó un avance para la protección de los derechos humanos de las personas trans, aún se encuentran falencias que reflejan la ausencia de un reconocimiento cabal de aquellas personas que se encuentran permanentemente discriminadas a diario.

Hasta este punto cabe resaltar que, si bien ha habido un desarrollo jurisprudencial que ha arribado a conclusiones favorables para las personas con una identidad de género no normativa, el reconocimiento de la identidad debería darse por vía administrativa y no por vía judicial (Zelada, Carlos & Neyra 2017:108). Esto es así, ya que el derecho a tener una identidad trans no debería someterse al criterio determinado por terceras personas en un proceso judicial, donde una persona debe probar la vulneración del derecho. Un Estado que reconoce plenamente las identidades trans no las somete a escrutinio, sino que genera alternativas para que el reconocimiento se otorgue sin cuestionamientos y céleres.

a. Iniciativas legislativas para la protección de la identidad de género

No hay normas que reconozcan la identidad de género diversa en el país. Si bien existe un movimiento activista por los derechos de las personas trans cada vez más fuerte y reconocido, aún no se logra traducir en una ley que reconozca el derecho a ejercer una identidad trans. Tan es así, que en años anteriores otras propuestas legislativas como el Decreto Legislativo 1323, que tenía como objetivo sancionar de manera ejemplar -entre otros- los crímenes de odio que se cometieran contra las personas LGBTIQ+, se derogó aduciendo argumentos formalistas. Por lo cual, se reconoce que aún sigue siendo un derecho controversial y pendiente de reconocimiento. Sin perjuicio de ello, en el año 2016 se presentó al Pleno del Congreso el Proyecto de Ley N° 790/2016 que propone el reconocimiento de las identidades trans. Este documento aún se encuentra pendiente de ser debatido.

El Proyecto de Ley N° 790/2016, presentado en el año 2017 propone el reconocimiento legal de la identidad de género libremente manifestada tanto para personas mayores como menores de edad, estableciendo un procedimiento específico para cada uno de los dos casos. Asimismo, señala la relevancia de esta propuesta como parte del respeto

del derecho a la identidad, al libre desarrollo de la personalidad y al ejercicio efectivo de la libertad sin discriminación.

Este documento no sólo propone el reconocimiento legal de la identidad de género, sino que además propone otras medidas como consecuencia de este reconocimiento entre las que resaltan, en primer lugar, la adopción de medidas para la lucha contra la transfobia; el reconocimiento de un servicio integral de atención en salud, educación y empleo. En el caso del derecho al trabajo, en su artículo 15°, este Proyecto de Ley dispone la prohibición expresa de la discriminación en el trabajo por identidad de género y determina que los programas de promoción del empleo y capacitación laboral juvenil deberán establecer como parte de sus objetivos la inserción laboral de las personas.

Las medidas que dispone este documento para el cumplimiento de este objetivo son: la inserción laboral a través de la bolsa de trabajo y la aplicación de una cuota preferente como acción afirmativa para la promoción del empleo. De la mano de ello, se incluye de manera expresa la necesidad de realizar políticas públicas que incluyan la concientización y sensibilización para evitar la discriminación. Además de la generación de medidas positivas para el acceso a la salud, la participación política y el trabajo digno. Es relevante resaltar las medidas específicas orientadas a la promoción y protección específica del derecho a la salud, a la educación y al trabajo, como consecuencia del reconocimiento legal de la identidad de género.

Autores como Carlos Zelada y Carolina Neyra (2017) han afirmado que hechos importantes el Informe Defensorial N° 175, la sentencia del TC sobre el caso Romero Saldarriaga y el Proyecto de Ley desarrollado pueden considerarse pasos previos importantes para el reconocimiento de la identidad de género en el Estado peruano. Sin embargo, es innegable que en el panorama actual la realidad peruana continúa reflejando una visión cisnormativa de la identidad de las personas, al estandarizar o

presumir que siempre se vive bajo una sola orientación sexual y una sola identidad de género.

Retomando lo expresado desde el subcapítulo 1.1.3, el Perú es un claro reflejo de cómo opera la cisnormatividad en el Estado, donde el ejercicio de distintos derechos puede estar limitado por la forma en la cual las personas viven su identidad. Así, en el país, si bien existe un derecho plenamente reconocido a la identidad personal, el mismo va a estar protegido sólo para aquellas personas que coincidan con la expectativa cisnormativa. Esto genera que, aunque la norma no señale explícitamente que está orientada a proteger una forma de vivir la identidad, en la práctica sí haya una distinción en la protección del derecho.

Una manifestación muy clara de ello se observa a través de la revisión de sentencias emblemáticas del TC, donde el reconocimiento de la identidad de género responde al criterio de quienes compongan el Tribunal en un momento determinado. Siendo que la protección del derecho a la identidad para las personas trans está sujeta a criterios personales que pueden o no estar de acuerdo con esta protección. Por este motivo, continúa pendiente un cambio legislativo en el país.

Para concluir, se ha observado que a nivel internacional existe una preocupación generalizada respecto de las situaciones de violencia que viven las personas trans y, en general, que enfrentan las personas con motivo del ejercicio de su identidad no normativa. Esta preocupación se ha materializado a través de la protección expresa en sentencias de la Corte IDH y en la emisión de recomendaciones del Experto Independiente sobre orientación sexual e identidad de género de la ONU. En atención a ello, muy a pesar de los avances internacionales, el Perú continúa regulando la sexualidad e identidad de las personas al no reconocerles derechos al colectivo trans. Por lo tanto, el ejercicio del derecho a tener una identidad trans continúa pendiente

2.2 Derecho a la identidad diversa: un derecho sostenido en otros derechos

El derecho a la identidad encuentra un correlato y sustento directo en el ejercicio de otros derechos. Si bien se ha indicado en párrafos previos que el respeto de la identidad puede permitir el acceso a múltiples derechos, se considera que existen algunos que están más estrechamente relacionados y que deben ser desarrollados de manera amplia.

Estas relaciones encuentran un sustento teórico desde el desarrollo de la identidad personal, por lo cual también se abordará la especial afectación que ocurre en el contexto de las personas trans. De manera particular, se profundizará en la personalidad jurídica como un derecho fundamental para poder ser titular de otros derechos que, como se propone en esta investigación es un presupuesto, entre otros, para ejercer el derecho al trabajo.

En atención a ello, en este apartado se describirá el impacto de seis derechos que tienen una estrecha vinculación con el ejercicio del derecho a la identidad: (i) derecho a la personalidad jurídica, (ii) derecho al nombre, (iii) derecho a la dignidad, (iv) derecho al libre desarrollo de la personalidad, (v) derecho a la libertad y la autodeterminación y (vi) derecho a la igualdad y a la no discriminación. En todos los casos se analizarán cada uno de estos derechos tomando en cuenta el impacto que puede generar su afectación en la población LGBTIQ+ y, particularmente, en la población trans.

2.2.1 Derecho a la personalidad jurídica

El derecho a la personalidad jurídica tiene un valor fundamental como nexo para el ejercicio de otros derechos a partir del ejercicio del derecho a la identidad. Para poder

demostrar ello, este apartado estará dividido en dos acápites: (i) concepto y contenido, y (ii) la consecuencia: el limbo jurídico. En el primero de ellos, se describirá cómo se ha abordado el contenido de este derecho y cuáles son sus efectos en la vida de las personas. En el segundo, se analizará cómo influye el ejercicio de la personalidad jurídica en el ejercicio de otros derechos y cómo se inserta la problemática del colectivo trans en relación al ejercicio de este derecho.

i. Concepto y contenido

Como se ha observado hasta el momento, el derecho a la identidad personal es un derecho que está estrechamente relacionado al ejercicio de otros derechos, ya sea como presupuesto para el ejercicio de otros o como consecuencia de su protección. En este apartado se va a profundizar sobre el contenido del derecho a la personalidad jurídica como consecuencia del ejercicio del derecho a la identidad personal. Además, se desarrollará la importancia de este derecho respecto de los efectos jurídicos que tiene su ejercicio.

El derecho a la personalidad jurídica se define como la facultad que tienen las personas de ejercer y gozar de sus derechos y la capacidad de asumir obligaciones (Andreu 2014:103). En pocas palabras, puede ser definido como un derecho que te permite tener derechos (Andreu 2014: 100). La definición incluso parece remitirnos a un derecho que permite que las personas existan, ya que la personalidad jurídica hace posible que el individuo se desenvuelva dentro del proceso de interacción social, lo cual implica el respeto de su subjetividad jurídica (Ballero 2009: 56).

Por lo tanto, su correcto ejercicio resulta fundamental para las personas y, particularmente, para aquellos colectivos que se enfrentan de manera continua a la

discriminación. El caso del colectivo trans es uno de los más afectados en cuanto a la imposibilidad de ejercer este derecho.

La personalidad jurídica está reconocida en diversos instrumentos internacionales, desde la DUDH en su artículo 6°, hasta la CADH en su artículo 3°. Asimismo, se encuentra reconocido en el PIDCP en el artículo 16° donde señala que todas las personas tienen derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica. En ese sentido, es importante tomar en cuenta que, al ser un derecho humano, su aplicación debe respetar principios tales como la universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

En particular, resulta destacable revisar la importancia de la aplicación del principio de universalidad, el cual supone que todas las personas tienen derecho a ejercer sus derechos humanos sin distinción alguna, es decir, por el solo hecho de ser personas (Comisión Nacional de los Derechos Humanos 2018:9). Este principio también está reconocido en la DUDH cuando se indica que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (Naciones Unidas 1948: s.p.). Sin embargo, a pesar de la obligación de aplicar este principio, para muchas personas no es posible ejercer este derecho, pese a que ya se haya resaltado el valor de la personalidad jurídica como derecho que permite el reconocimiento formal de una persona por el solo hecho de existir (Ramos y González 2017: 21).

Adicionalmente, cabe resaltar que este derecho debe ser ejercido bajo el cumplimiento pleno del derecho a la igualdad y la no discriminación (véase *infra* 2.2.6). En la medida que el derecho a la identidad tiene como uno de sus fundamentos el ejercicio del derecho a la no discriminación, el derecho a la personalidad jurídica debe ser respetado bajo las mismas condiciones. Más aun tomando en cuenta que, en el caso del ordenamiento peruano este derecho se deriva del cumplimiento del derecho a la

identidad, así se estableció en la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el caso de Karen Mañuca. En la misma, el Tribunal indicó que el DNI era un requisito para el ejercicio de derechos civiles y políticos (Tribunal Constitucional 2005: párrafo 25), por lo cual, en la medida que el DNI permite identificar y darle existencia jurídica a una persona, su vínculo con el derecho a la personalidad jurídica es bastante cercano.

En relación a ello, hoy en día se puede observar jurisprudencia donde se ha afirmado la necesidad del reconocimiento de la personalidad jurídica en diferentes colectivos. Dentro del desarrollo jurisprudencial de la Corte IDH, la mayor cantidad de sentencias que han abordado la protección del ejercicio de la personalidad jurídica se refieren a aquellos casos relativos a desapariciones forzadas y pueblos indígenas (Pueblo de Saramaka vs Surinam; Gelman vs Uruguay; García y familiares vs Guatemala; Trujillo Oroza vs Bolivia; Gudiel y Álvarez y otros vs Guatemala). Ambos temas han supuesto la lucha de diferentes personas y colectivos por obtener un reconocimiento jurídico estatal que los reconozca como sujetos de derechos y obligaciones (Suárez y Fuentes 2015:69).

En el caso *Bámaca Velásquez vs Guatemala*, el juez Sergio García Ramírez en su voto razonado concurrente, realiza una serie de precisiones en relación al derecho a la personalidad jurídica. En tal sentido, señala que la supresión del mismo supone reducir a una persona a la condición de esclavo u objeto jurídico, en la medida que hay una negación absoluta de la posibilidad de tener derechos y obligaciones (García 2000:4). En uno de los casos más emblemáticos sobre desaparición forzada (*Gelman vs Uruguay*) que discute el valor de la personalidad jurídica se indicó que, cuando se suspende el ejercicio de este derecho, se deja a la víctima en una situación de indeterminación jurídica, lo cual imposibilita, obstaculiza o, incluso, anula la posibilidad de hacer efectivos los derechos (Corte IDH 2011: párr.92).

Por otro lado, en el caso del Pueblo Saramaka vs Surinam, la Corte indicó que la negación del reconocimiento a la personalidad jurídica supone poner al individuo o colectivo en una posición de vulnerabilidad en relación con el Estado y con terceros (Corte IDH 2007: párr.166). Para arribar a esta conclusión, la Corte IDH revisa la definición del derecho a la personalidad jurídica, siendo que representa un parámetro para determinar si una persona es titular de derechos y si los puede ejercer (Corte IDH 2007: párr.166). Por lo tanto, la negación al acceso de este derecho corresponde también al no reconocimiento de la titularidad de deberes y derechos (Corte IDH 2007: párr.166). De esta manera, la negativa al reconocimiento de la personalidad jurídica expone a las personas en la medida que no pueden ejercer otros derechos.

Tanto en esta sentencia como en las mencionadas en el párrafo anterior, es importante tomar en cuenta el valor fundamental de la personalidad jurídica que señala la Corte IDH. En dichos casos se indica que la personalidad jurídica es la forma en la cual el Estado otorga reconocimiento jurídico a las personas. Por este motivo, cada vez que se le impide a una persona (o a un colectivo) ejercer este derecho, las consecuencias son sumamente graves y complejas, exponiendo a la persona a vulnerabilidad y marginación.

iii. La consecuencia: el limbo jurídico

Como se desarrolló previamente, el Estado es el ente rector que determina cuáles son las características para definir quiénes sí o quienes no pueden tener personalidad jurídica (*supra* 1.1.2). En el caso del colectivo trans, el Estado estaría intentando (y logrando) definir una identidad de género como la permitida. Tal criterio, finalmente, tiene una consecuencia sobre los cuerpos de las personas en la medida que, de la mano de la identidad de género hay un vínculo estrecho con la autodeterminación de los cuerpos.

Por lo tanto, no es gratuito que una de las demandas más grandes dentro del activismo trans sea aquella que aboga por el reconocimiento jurídico de la identidad de género. Dicho reconocimiento, en la práctica existe solo respecto a una identidad: la cisgénero. Sin embargo, son aquellas identidades disidentes respecto de las cuales se busca un reconocimiento a efectos de activar las consecuencias jurídicas de este hecho.

En cuanto a su ejercicio, la personalidad jurídica se materializa a través del DNI, el cual permite acreditar la identidad (Flores 2018:218). Este hecho le otorga una relevancia mucho mayor, ya que, la posibilidad de verse genuinamente representado en el mismo, marca la diferencia entre la marginalidad y la ciudadanía. Del mismo modo se ha pronunciado el Tribunal Constitucional al indicar que la expedición del DNI tiene consecuencias directas en el reconocimiento de la personalidad jurídica al permitir el ejercicio de otros derechos fundamentales (Tribunal Constitucional 2009: párrafo 11).

El acceso a un DNI que refleje la identidad de una persona es vital para su correcto desarrollo y, en el caso de las personas trans, esta posibilidad se encuentra vetada. En particular, el ejercicio de la personalidad jurídica garantiza el acceso a otros derechos y permite ejercer la ciudadanía, a través de la cual las personas pueden desenvolverse en el día a día. Sin embargo, el caso de las personas trans es complejo y vulneratorio de derechos, ya que ellas se ven impedidas del correcto ejercicio de este derecho por su condición trans, la cual transgrede los estándares propuestos por el mismo Estado.

Particularmente, en el Perú no existe un registro claro de cuántas personas trans cuentan con un documento de identidad. Sin embargo, desde la sociedad civil se han realizado esfuerzos por identificar y/o hallar un porcentaje valioso que manifieste la problemática. Así, en el 2009 el Instituto Runa realizó una encuesta a 157 personas trans y determinó que el 40% de su muestra no tenía DNI (Ballero 2009: 60). Este dato

refleja qué ese porcentaje de personas trans no cuenta con DNI, pero al mismo también se debe tomar en cuenta cuántas personas o qué porcentaje de personas trans tuvo DNI pero no lo recupera por la desconfianza, vergüenza o miedo respecto de las y los funcionarios del RENIEC. A esta característica, el Instituto RUNA lo denominó indocumentación intermedia (Ballero 2009: 61).

Respecto de esta información, es sumamente importante evidenciar cómo la falta de un documento que refleje la identidad invalida la existencia de las personas, ya que este es el canal estatal a través del cual se puede acceder a servicios (como la salud) y ejercer derechos (como el derecho al voto). Por lo tanto, es necesario expresar de manera detallada cuáles son las consecuencias y la problemática en la cual se inserta el colectivo trans en cuanto a la posibilidad de ejercer la personalidad jurídica.

Ahora bien, una vez que se observa la relevancia de la personalidad jurídica, la pregunta que toca responder es qué ocurre con las personas trans que no acceden al reconocimiento de tal derecho. Se conocen muchas de las consecuencias prácticas en el ejercicio de otros derechos, pero continúa pendiente explicar jurídicamente qué ocurre con la identidad de este colectivo.

La Corte IDH ha expresado, en el caso de las desapariciones forzadas, que cuando la personalidad jurídica deja de ser reconocida, las personas afectadas, automáticamente pasan a encontrarse en un “limbo jurídico” (Corte IDH 2009: párr. 90). Esto sucede porque el Estado estaría instrumentalizando al individuo al negarse a reconocer que está bajo su custodia (Suárez y Fuentes 2015: 73). En ese sentido, si bien el caso de las personas trans resulta diferente por el supuesto de hecho que se propone, nos permitimos usar el mismo término (limbo jurídico) para explicar cómo funciona el no reconocimiento de la identidad de las personas trans.

Las personas trans, en los hechos, siguen existiendo, se siguen desarrollando, siguen trabajando y continúan participando de la sociedad. No obstante, a partir de la negativa del Estado por reconocer su identidad, las personas de este colectivo se ven impedidas de ejercer otros derechos como el acceso a la salud, a la educación, al trabajo formal, entre otros.

En el caso del colectivo trans, su ejercicio de la identidad de género les impide acceder a un reconocimiento como sujetos de derecho que ostenten derechos en diferentes ámbitos. El Estado se rehúsa a reconocer la validez de su identidad y la limita a que se cumpla bajo sus términos o, de lo contrario, no es reconocida. Así, la falta de identidad legal supone un factor determinante para la vida en pobreza y exclusión (Flores 2018:218). En buena cuenta, el ser una persona trans resulta una condena para las personas, ya que están totalmente marginadas para el Estado.

La interrupción del reconocimiento de la identidad jurídica en los términos plenos que las personas trans necesitan, corresponde a dejarlas en un eterno suspenso. Esto se afirma así porque, su existencia fáctica no se niega en la realidad, pero para términos jurídicos es una persona que no existe. Es así como el Estado revela una participación sumamente importante ya que, tiene la capacidad de definir quiénes existen (en términos jurídicos) y quiénes no. De esta manera, se presenta lo propuesto por Judith Butler (2018) al corroborar que, el Estado tiene la capacidad de regular nuestros cuerpos.

Por este motivo, la población trans, desde el activismo y la lucha social y política, continúa abogando por el reconocimiento y la protección estatal (Saldivia 2017: 106). En atención a ello, es que se considera que, en la medida que no haya un reconocimiento pleno de la identidad de las personas trans, entonces no se puede hablar de una ciudadanía completa, ni de un sujeto jurídico reconocido por el Estado.

2.2.2 Derecho al nombre

El derecho al nombre es uno de los atributos que se deriva del ejercicio del derecho a la identidad. De manera más específica comprende características que dan contenido a la identidad y permiten gozar de los atributos que la contienen. En el caso del colectivo trans, el ejercicio del derecho al nombre supone la posibilidad de verse genuinamente reconocidos desde el Estado y gozar de todos aquellos derechos y beneficios que acompañan el reconocimiento del nombre con el que se identifican.

Respecto de su protección internacional, el derecho al nombre está reconocido en el artículo 18 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos donde se describe como el derecho al nombre y a los apellidos. Además, indica que el Estado debe generar un mecanismo para asegurar este derecho a todas las personas. La Corte IDH (2017) ha señalado que el nombre es un atributo de la personalidad determinante para el desarrollo de alternativas que le den sentido a la existencia.

En cuanto al desarrollo conceptual, el Tribunal Constitucional lo ha definido de la siguiente manera: “designación con la cual se individualiza al sujeto y que le permite distinguirse de los demás. (...) Asimismo, permite identificación, individualización y la pertenencia de una persona a una familia” (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2006). Del mismo modo, Fernández (1992) expresa que el nombre tiene una doble función, dado que al identificar a las personas se las individualiza y, al individualizarlas se las identifica. Por lo tanto, el ejercicio de este derecho contribuye a la caracterización de las personas por medio del reconocimiento de la denominación elegida.

Respecto de esta definición, cabe resaltar el valor que se le asigna al nombre como derecho que permite la individualización del sujeto y todo lo que ello conlleva. En el caso del colectivo trans, ve impedido de gozarlo en la medida que no se siente identificado con un nombre que visibiliza una identidad con la que no se sienten reconocidos. En la práctica, debe realizar un proceso judicial para poder solicitar el cambio de nombre y que una tercera persona evalúe la legitimidad de su pedido.

El derecho al nombre es un derecho inalienable inherente a la personalidad, esto quiere decir que, nadie puede renunciar al mismo en su goce y/o ejercicio (Beloff 2014:429). Desde el sistema interamericano de protección de los derechos humanos, se ha señalado que el nombre es un atributo de la personalidad que permite la individualización de la persona y afirma su identidad ante la sociedad (Corte IDH 2018:23). Por lo tanto, posee un valor en sí mismo en la medida que configura una expresión del derecho a la identidad y promueve el libre desarrollo. Sin embargo, cuando una persona tiene una identidad de género disidente y, producto de ello, no se siente identificada con el nombre que se le eligió al nacer, su derecho al nombre se ve afectado al impedir que el mismo pueda ser modificado.

Por otro lado, el derecho al nombre tiene dos dimensiones, la primera referida en el derecho a elegir y cambiar el propio nombre y la segunda respecto del apellido como componente relevante de la identidad (Salmón 2006: 32). Para el caso de esta investigación, el análisis estará vinculado a la primera dimensión del derecho al nombre, en tanto responde a aquello que todas las personas podemos construir y elegir. En ese sentido, es resaltante que, si bien se parte de un reconocimiento del derecho de las personas a elegir y cambiar el nombre, este derecho se ve limitado por los estándares cisonormativos ejercidos por el Estado.

El problema se exagera dado que no sólo no hay una identificación con el nombre asignado, sino que además este nombre refleja involuntariamente la discordancia en la que vive esta persona respecto de la apariencia socialmente esperada respecto de su sexo asignado al nacer. Esto, además de generarle espacios de humillación y constante violencia, impide que se puedan ejercer otros derechos tales como el acceso a la educación, a la salud y también al trabajo. Este contexto refleja el incumplimiento de las características del derecho al nombre, ya que, si bien se propone como un derecho inherente a la personalidad, no se respeta de la misma forma para todas las personas. En ese sentido, la particularidad en el ejercicio del derecho a la identidad que exigen las personas trans radica en que propone que cada persona pueda tener la posibilidad de reflejar en sus documentos la definición identitaria que tienen de sí mismas (CONACOD 2019:11).

Al respecto, es importante resaltar que, desde la protección internacional, la Corte IDH ha destacado que el derecho al nombre es un elemento fundamental e indispensable para la identidad de las personas; por lo tanto, los Estados deben garantizar la protección del nombre y facilitar su ejercicio a través del registro (Corte IDH 2018:23). Esto último guarda una relación importante con el acápite siguiente ya que, no sólo basta la protección a que uno pueda llamarse como quiera, sino que el mismo debe poder materializarse a través del registro. En el caso peruano, esto se da a través del DNI.

2.2.3 Derecho a la dignidad

La dignidad es un derecho integral que se ha manifestado de manera continua como la base de múltiples estándares de protección de derechos humanos y fundamentales tanto a nivel internacional como nacional. A lo largo del tiempo ha sido dotada de contenido para la defensa de los derechos de las personas tomando en cuenta sus características particulares y el contexto al cual pertenece.

A nivel conceptual, la dignidad es un derecho amplio que va a ser revisado en su contenido en función del caso concreto que se evalúe (Landa 2000:14). Esta evaluación debe estar basada en el desarrollo de diversos patrones y principios a desarrollar. Esto último es importante ya que, como se aborda a lo largo de la investigación, múltiples derechos han variado o pueden variar su contenido en función de la afectación y el contexto al cual se esté analizando. En el caso de las personas trans y, en general del colectivo LGBTIQ+ también se deberá tomar en cuenta la misma consideración.

Por otro lado, se debe tomar en cuenta que la dignidad es un derecho que está vinculado a la capacidad de ser titular de derechos y obligaciones (Girón 2018:160). Se considera, además, que la dignidad funciona como parámetro de la actuación del Estado y de la sociedad al ser principio de actuaciones positivas de la persona (Landa 2000:11)

A nivel internacional, el derecho a la dignidad se encuentra protegido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 1° así como también en el artículo 11° de la CADH. Respecto del primero de estos instrumentos, cabe resaltar que la protección es genérica y amplia, mientras que en el segundo se señala con un poco más de especificidad su vínculo con la vida privada, la familia y con la reputación. Esto último es importante porque permite profundizar sobre el contenido y relevancia de este derecho para la vida y para la sociedad.

En el caso del colectivo LGBTIQ+, este derecho ha tenido un desarrollo jurisprudencial similar atendiendo a las especiales características y circunstancias de los derechos que se han vulnerado o se han visto involucrados. De manera progresiva, el contenido del derecho a la dignidad ha ido atendiendo a la protección de este colectivo, pasando de una protección a la orientación sexual diversa a incorporar en su contenido la protección a la identidad de género.

Una de las primeras sentencias donde el Tribunal Constitucional se pronuncia acerca de la dignidad en relación a la población trans, es en el caso Karen Mañuca. En este caso, el Tribunal se remite al *caso Marcelino Tineo Alva*, para afirmar que la dignidad se configura como un *mínimum inalienable* que todo ordenamiento debe respetar, defender y promover (Tribunal Constitucional 2006: párrafo 6). Así, en la medida que la dignidad es definida como un presupuesto para el respeto de otros derechos, se puede establecer un correlato existente entre el derecho a la identidad y el derecho a la dignidad, dado que el respeto de este último derecho será un pilar para garantizar el derecho de las personas trans a ser reconocidas.

Del mismo modo, la Corte IDH ha aseverado que la dignidad es un principio consustancial a los atributos de la persona, motivo por el cual se considera un derecho humano fundamental oponible erga omnes (Corte IDH 2017: 44). Por lo tanto, el derecho a la dignidad es un derecho muy importante cuando se discute sobre el respeto y garantía de un ejercicio legítimo de las identidades trans.

En su Informe sobre la Situación de la Identidad de Género de las personas trans en el Perú de la Comisión Nacional contra la Discriminación, se indicó que la dignidad y la identidad se relacionan dado que el derecho a la identidad permite que las personas sean reconocidas no solo por quienes son, sino también por cómo son (CONACOD 2019: 9).

La dignidad es transversal al reconocimiento de la identidad ya que, es a través del ejercicio de este derecho, que se fundamenta el respeto al reconocimiento de las identidades trans. De este modo, la Corte IDH ha indicado que “la Convención contiene una cláusula universal de protección de la dignidad, cuyo basamento se erige tanto en el principio de la autonomía de la persona como en la idea de que todos (sic) las

personas deben ser tratados como iguales, en tanto son fines en sí mismos según sus intenciones, voluntad y propias decisiones de vida” (Corte IDH 2017: 44).

De manera adicional, cabe señalar lo desarrollado por la Corte Constitucional colombiana acerca de la dignidad, donde indica que la misma debe ser respetada en sus tres manifestaciones, a saber (i) derecho a vivir como uno quiere, (ii) derecho a vivir bien y (iii) derecho a vivir sin humillaciones (Corte Constitucional Colombiana 2015:1). En el caso de las personas trans, el ejercicio de la identidad de género está relacionada con estas tres dimensiones, ya que el ejercicio de la identidad supone la posibilidad de vivir como uno desea. De manera específica, el derecho a vivir como uno quiere se manifiesta a través del correcto ejercicio de la identidad de género sin sometimientos a parámetros cisnormativos. Esto se vincula directamente con la posibilidad de vivir bien y sin humillaciones, ya que una vida libre de discriminación e imposiciones, equivale a la posibilidad de una vida en bienestar.

Sin embargo, lejos de encontrar este escenario, las personas trans tienen una vida expuesta a la violencia donde las principales características del ejercicio de la misma radican en evidenciar el repudio que les causa a las personas la expresión de género de los cuerpos disidentes (marcas, violaciones, etc.). Al respecto, Bornstein (2015), autora y activista trans, recuerda que, en el caso de los géneros no normativos, su sola presencia provoca que las personas se enfermen. En relación a esto último la Corte IDH ha afirmado lo siguiente:

Además, la privación del derecho a la identidad o las carencias legales en la legislación interna para la realización del mismo, colocan a las personas en situaciones que dificultan o impiden el goce o el acceso a los derechos fundamentales, creándose así diferencias de tratamiento y oportunidades que afectan los principios de igualdad ante la

ley y de no discriminación, además de ser un obstáculo frente al derecho que tiene toda persona al reconocimiento pleno de su personalidad jurídica. (Corte IDH 2017:49)

Respecto de la cita indicada se puede concluir el valor fundamental que tiene para la protección de la dignidad de las personas, el reconocimiento de su identidad de género; dado que, de lo contrario, se expone al colectivo trans a una serie de violaciones a sus derechos humanos. Resulta, necesario concluir en la importancia del desarrollo conceptual del derecho a la identidad para la justificación de la protección de las identidades no cisgenéricas. Así, a través de la afirmación de la Corte IDH queda evidenciada la estrecha relación entre el derecho a la dignidad y la protección del derecho a la identidad personal.

2.2.4 Derecho al libre desarrollo de la personalidad

El derecho al libre desarrollo de la personalidad no se encuentra reconocido de manera explícita dentro de la Constitución Política del Perú, sino que está definido dentro del artículo 2 inciso 1 de este instrumento al referirse al libre desarrollo de las personas (Tribunal Constitucional 2004: 21). Por lo tanto, el Tribunal ha ido dotando de contenido a este derecho en función de la discusión jurídica y de las controversias que han ido surgiendo en función de los casos puestos a su conocimiento.

Por otro lado, este derecho ha sido reconocido por el Perú a nivel internacional, entre otros, a través del Informe Nacional presentado al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en el año 2008, donde señaló que, si bien el libre desarrollo de la personalidad no estaba explícitamente expresado en la Constitución, estaba plenamente reconocido (ONU 2008:23). Por lo tanto, este derecho forma parte de los derechos fundamentales de las personas dentro del ordenamiento peruano.

A nivel internacional, desde el sistema universal de derechos humanos, el derecho al libre desarrollo de la personalidad se encuentra recogido de manera indirecta a través del artículo 22° de la DUDH. En el mismo se afirma que todas las personas tienen derecho a la seguridad social y se indica que, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales es indispensable para el libre desarrollo de la personalidad.

Asimismo, desde el sistema interamericano de protección, la mención tampoco ha sido manifiesta, sin embargo, desde la doctrina se ha dotado de contenido a otros derechos para la protección de del derecho en mención. En particular, se ha incluido la protección del libre desarrollo de la personalidad dentro del derecho a la vida privada (Bertoni y Zelada 2014:283).

Del mismo modo, ha sido abordado a través de la jurisprudencia internacional relacionada con la vulneración de derechos hacia miembros de la comunidad LGBTIQ+ donde se ha abordado la protección al derecho al libre desarrollo de la personalidad respecto de su vínculo con el derecho a la identidad. Así se indicó en el cuadernillo de jurisprudencia de la Corte IDH (2018), donde se indica que el derecho al libre desarrollo de la personalidad, está contenido dentro del ámbito de protección del derecho a la libertad personal (artículo 7) y a la libertad de conciencia y religión (artículo 12) de la CADH.

En cuanto a su definición, el Tribunal Constitucional ha definido el concepto de este derecho indicando que garantiza libertad de actuación de la persona para poder desarrollar su propia personalidad. Esto, además a partir del reconocimiento de la persona como persona espiritual (Tribunal Constitucional 2004: párrafo 14). Esta sentencia, expresó, además, que estas dimensiones totalmente personales no podían

ser intervenidas estatalmente en la medida que se respete el sistema de valores protegido por la Constitución (Tribunal Constitucional 2004: párrafo 14).

La sentencia citada discute la legitimidad de la sanción otorgada a un miembro de la Policía Nacional del Perú al no haber solicitado el permiso correspondiente para contraer matrimonio. En este caso, parece ser que el recurrente contrajo matrimonio con una persona transexual (Siverino 2015:102), lo cual originó la sanción por parte de la institución mencionada. En este caso, el Tribunal discutió la legitimidad de la sanción y aquellos derechos que protegían la posibilidad de contraer matrimonio sin pedir autorización a nadie.

Sin embargo, dentro de su análisis no determina como parte de la controversia el hecho de que la sanción pueda deberse principalmente a que la persona con la que se casa el demandante tenía una identidad de género no normativa. Por lo tanto, si bien no lo indica, sí resulta de mayor relevancia esta afirmación en la medida que se le está dando contenido al derecho en un contexto donde la identidad de género podría haber formado parte de la controversia.

Por otro lado, respecto de la última afirmación cita en el párrafo anterior, es pertinente llamar la atención sobre lo que indica el Tribunal, ya que, si bien señala que existe una protección al libre desarrollo de la personalidad respecto de la intervención estatal, indica también que la misma funciona siempre y cuando se respete el sistema de valores. Tal como se ha observado en los dos primeros subcapítulos de esta investigación, el problema no está relacionado con el contenido del derecho, sino con el discurso cisonormativo que trasciende la protección jurídica.

De otro lado, el libre desarrollo de la personalidad también ha sido definido como la capacidad de las personas de desenvolver su personalidad con plena libertad para

construir su propio sentido de la vida material (Tribunal Constitucional 2013: párrafo 31). Subyace un reconocimiento a la libertad que tienen las personas, cuya protección incluye las decisiones y acciones que pueda realizar incluso en la vida cotidiana (Tribunal Constitucional 2013: párrafo 32).

Respecto de esta definición, resulta interesante cómo este colegiado construye el contenido de este derecho al reconocer que las personas tienen la posibilidad de tomar las decisiones que correspondan para la construcción de su identidad, las cuales están en estrecha relación con la libertad del ser humano para el desarrollo de su personalidad. Este derecho en el caso de las personas trans no está reconocido ya que se cuestiona su capacidad de poder autodeterminarse, específicamente, autodeterminar y resignificar sus cuerpos. Así, entonces, al tomar en cuenta las definiciones que ha ido desarrollando el Tribunal Constitucional es posible concluir que las decisiones que una persona toma sobre cómo vivir su sexualidad o las consecuencias de la identidad elegida, se encuentran protegidas bajo el ejercicio de este derecho (Siverino 2015:102).

A partir del desarrollo jurisprudencial del Tribunal queda manifiesta la protección de la libertad de las personas de construirse y tomar decisiones respecto de su propia persona. En ese entendido, cabe resaltar el valor que tiene la personalidad como tal para el ser humano. En la medida que la persona es una unidad, cada uno de sus elementos y caracteres no pueden ser sustraídos ni prescindirse de ninguno de ellos, ya que cada uno forma parte de su personalidad (Martín 2015:24).

A nivel de derecho comparado, otros países donde se ha desarrollado este derecho en función del reconocimiento de la identidad de género diversa ha sido México. En la resolución del Amparo Directo Civil 6/2008 se desarrolló cuáles eran los componentes del libre desarrollo de la personalidad señalando que el mismo incluye el derecho a escoger la apariencia personal y la libre opción (sic) sexual (Tello 2011:63). En atención

a ello, si bien el Tribunal Constitucional no ha expresado de manera expresa si la identidad de género o la apariencia personal forman parte de la personalidad, sí podría afirmarse que la misma se encuentra dentro de este derecho, ya que forma parte de las decisiones que pueden tomar las personas respecto de su vida privada.

Asimismo, en la medida que se reconoce que la identidad de las personas tiene dimensiones subjetivas y objetivas, el derecho al libre desarrollo de la personalidad también contiene el derecho de las personas a la libre definición del género con el que se sienten identificados, sea este normativo o no.

Al respecto, la Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos del Consejo permanente de la OEA afirmó en su informe titulado “Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes” (2012) que, tanto la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género son características dinámicas de la persona y dependen de la construcción personal.

Cabe resaltar que, la construcción de la identidad de género ocurre en todas las personas, el “problema” (para la sociedad cisnormativa) surge cuando la expresión de la misma es disidente o no normativa, ya que en aquellos casos el Derecho impondrá serias limitaciones para la protección de estas personas (Zelada 2017:20). Esto se ve manifiesto en el caso del derecho al libre desarrollo de la personalidad, ya que, en principio, el contenido del ejercicio de este derecho, tal como está definido por el propio Tribunal Constitucional, debería incluir el ejercicio de identidades trans. Sin embargo, debido a la patologización de la construcción de estas identidades, se restringe esta posibilidad.

2.2.5 Derecho a la libertad personal y a la autodeterminación

El derecho a la libertad personal está reconocido desde el ámbito internacional en el artículo 3° de la DUDH y en el artículo 7° de la CADH. En ambos casos la protección recae sobre el derecho a la libertad personal. En cuanto a la autodeterminación, la Corte IDH (2017) ha señalado que el derecho a la identidad se encuentra estrechamente relacionado, entre otros, con el principio de autonomía de la persona, el cual se encuentra contenido en los artículos 7° y 11° de la CADH.

Por otro lado, a nivel nacional existe un reconocimiento constitucional del derecho a la libertad personal en el artículo 24° de la Constitución. Sin embargo, el desarrollo que se ha realizado a nivel interno no ha estado relacionado con el principio de autonomía de la persona ni con la posibilidad de las personas de tomar decisiones que se relacionen con su vida privada. Este desarrollo se ha realizado más desde el derecho al libre desarrollo de la personalidad, tal como fue abordado y desarrollado en el acápite anterior.

Como derecho conexo al derecho a la identidad, y particularmente, tomando en cuenta la relevancia de este derecho para aquellas personas que no se sienten identificadas con el sexo que se les asignó al nacer, resulta fundamental revisar el contenido de este derecho. En particular, su vínculo con el derecho a la identidad, y también con la identidad de género como elemento protegido desde el derecho a la identidad.

La Corte IDH ha resaltado la importancia de la libertad y la autodeterminación al explicar que, un aspecto central del reconocimiento de la dignidad radica en la posibilidad que tienen todas las personas de autodeterminarse y poder escoger aquellas circunstancias que le dan sentido a su vida (Corte IDH 2017: párr.88). De este modo, la Corte IDH establece la importancia de la autodeterminación como parte del derecho a la identidad al reconocer su rol como derecho que permite que las personas se definan.

De este modo, en la medida que todas las personas tienen derecho a decidir aquello que forma parte de su identidad, debe tomarse en cuenta también cómo esto influye en la autodeterminación de los cuerpos. Más aún si se valora el hecho de que la identidad de género tiene un valor sumamente importante en aquellas personas que no coinciden con la cisgeneridad, en la medida que ven su derecho a autodeterminarse permanentemente vulnerado.

A ello se le debe añadir el vínculo establecido con el derecho a la vida privada al haber jurisprudencia a través de la cual se ha analizado ello y determinado que existe una relación bastante estrecha entre la identidad sexual de una persona y este derecho. Particularmente, en el caso *Goodwin versus Reino Unido* ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, donde se determinó esta conexión al indicar que la identidad sexual correspondía a una de las dimensiones más íntimas de la vida privada (CONACOD 2019: 14).

Del mismo modo, se ha pronunciado la Corte IDH al indicar que la vida privada incluye la capacidad para desarrollar, entre otros, la personalidad, las relaciones y la identidad (Corte IDH 2017: párr. 87). En ese sentido, la libertad y la autodeterminación juegan un rol importantísimo ya que es a través del ejercicio de este derecho que una persona puede realizar todas las actividades señaladas previamente. Por lo tanto, la autodeterminación permite definir quiénes somos y, el reconocimiento que le da el Estado a esta potestad, se manifiesta a través de la identificación en el DNI. Esto último tiene un efecto inmediato en el reconocimiento de la personalidad jurídica.

Ahora bien, es importante tomar en cuenta, también, el valor de la autodeterminación y la libertad para el colectivo trans, no sólo desde la comprensión y protección del derecho a la vida privada, sino también por la manera en la que se construye este derecho. En este punto, cabe resaltar la problemática que se planteó desde la medicina al promover

y legitimizar un discurso patologizante acerca de los cuerpos trans, que no responden a la cisgeneridad, como cuerpos enfermos y, como consecuencia de ello, existan al margen de la normalidad y de la regulación.

Si bien desde la Corte IDH se ha vinculado la autodeterminación con el derecho a la libertad, también es importante mencionar la relación existente con el derecho al libre desarrollo de la personalidad. Tomando en cuenta que este derecho comprende como parte de sus componentes el derecho a la libertad, se puede establecer una relación donde el derecho a la libertad encuentra una manifestación específica en el desarrollo de la personalidad, siendo que la misma puede manifestarse, entre otros, a través de la expresión de género. Así la facultad de las personas de autodeterminarse se hace manifiesta, en la medida que parte del reconocimiento de la construcción de la identidad personal.

En ese sentido, es relevante volver a resaltar que, un Estado que continúa perpetuando el no reconocimiento de las identidades trans, lo que finalmente está replicando es una mirada que margina a las personas trans y que no les permite autodefinirse. Impidiendo así el ejercicio pleno de este derecho, así como el de los otros mencionados en este sub capítulo.

2.2.6 Derecho y principio a la igualdad y no discriminación

Cuando nos referimos a la igualdad y no discriminación se parte de una doble premisa: En primer lugar, que existe un principio a la igualdad y a la no discriminación, el cual incluye un mandato general para los Estados de no ingresar en su ordenamiento jurídico disposiciones discriminatorias (Corte IDH 2003: párrafo 88). En segundo lugar, que existe un derecho positivizado al trato igualitario ante la ley, el cual se va a ver manifestado en diversos instrumentos. En particular, en el artículo 24° de la CADH y en

el artículo 7° de la DUDH. Esto quiere decir que ya no se trata solo de un mandato general de los Estados, sino que puede ser individualizado y las personas pueden demandar su afectación si lo consideran.

A nivel constitucional, encontraremos premisas similares, donde la igualdad se considera un principio rector del ordenamiento jurídico, pero a su vez se materializa a través de un derecho subjetivo en la Constitución Política del Perú a través de su artículo 2° inciso 2 (Eguiguren 1997:63). Del mismo modo, el TC ha señalado que, dentro del ordenamiento peruano, este derecho se entiende como un derecho-principio que se concibe desde dos planos: el primero, como principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y, el segundo, como derecho fundamental de la persona (Tribunal Constitucional 2004: s.p.).

Por lo tanto, desde este trabajo se reconoce que estamos frente a un derecho-principio a la igualdad y no discriminación. Sin embargo, para efectos de esta investigación nos referiremos específicamente al derecho de igualdad y no discriminación dado que la mayor cantidad de textos y jurisprudencia encontrada se refiere al derecho como tal. Sin perjuicio de ello, cuando se quiera hacer referencia al principio como tal se señalará de manera expresa.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación encuentra su definición en diversos instrumentos internacionales, así como dentro del ámbito de protección nacional a través de la Constitución. A nivel nacional, este derecho se encuentra reconocido desde el artículo 2° inciso 2 de la Constitución, donde se afirma el derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición frente a la discriminación.

En cuanto al ámbito internacional, este derecho está dentro de la protección de la DUDH en su artículo 7° donde indica que todas las personas son iguales ante la ley y que

tienen la misma protección frente a la discriminación. Además, se encuentra recogido dentro del artículo 26° del PIDCP y dentro del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, PIDESC) en su artículo 2.2°. En ambos instrumentos se explicita el derecho a la igualdad de todas las personas en el ejercicio de los derechos que contemplan.

En el ámbito regional, la protección de este derecho se manifiesta a través de la CADH y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (en adelante, DADDH). En el artículo 1° de la CADH se señala que los Estados deben procurar que todas las personas ejerzan plenamente los derechos indicados en la Convención sin discriminación. Además, de manera mucho más específica en el artículo 24° se reconoce expresamente el derecho de igualdad ante la ley y, por lo tanto, de una vida sin discriminación. Del mismo modo, en el artículo II de la DADDH se expresa el reconocimiento al derecho a la igualdad ante la ley.

Dentro de la región existen múltiples tratados que prohíben la discriminación en función de diferentes poblaciones de especial protección. En particular, se encuentran la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999); la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belem do Pará” (1994); la Convención Interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia (2013), entre otras. La protección frente a la discriminación se hace manifiesta frente a muchas formas en las que puede expresarse y a través de la protección a diferentes colectivos.

Cabe resaltar también que, actualmente existe la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (2013), donde se hace manifiesta la protección frente a la discriminación por identidad de género. Sin embargo, la misma

aún no ha entrado en vigor, por lo cual no puede generar efectos vinculantes para los Estados. Sin perjuicio de ello, es resaltante que la protección a la identidad de género se reconozca en este instrumento.

El desarrollo conceptual de la igualdad y la no discriminación ha sido abordado de manera diferenciada. Por tal motivo, en este subcapítulo se aborda primero el concepto de igualdad y, posteriormente lo referido a la no discriminación. En cada caso se toma en cuenta lo desarrollado a nivel nacional e internacional. Además, hacia el final de este desarrollo se propondrá cómo este derecho se encuentra estrechamente relacionado con el no reconocimiento de las identidades trans.

El derecho a la igualdad ha sido abordado desde diferentes perspectivas. Una de ellas parte de una explicación tradicional: tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales. Esta afirmación parte de que se pueden justificar tratamientos diferenciados en función de las propias capacidades y aptitudes con el objetivo de balancear la situación de desigualdad (Landa 2017:29). Esto, además, está relacionado con el objetivo de que las personas deben tener los mismos derechos ante iguales circunstancias (Prado 2009:60). Sin embargo, desde esta investigación se propone una crítica a esta definición, ya que esta la misma parece proponer una visión polarizada respecto de los iguales y los desiguales.

La primera pregunta que surge producto de este planteamiento es “¿igual a quién?”. Partir de esa premisa propone una idea de “normalidad” y otra de “anormalidad” que podría profundizar la distancia entre la cisgeneridad y las identidades trans. Esta aproximación al concepto de igualdad propone una comparación entre iguales, pero no toma en cuenta que las personas no pueden ser iguales o diversas entre ellas (Giacomelli, 2014).

Asimismo, se ha desarrollado el doble carácter de este derecho, uno subjetivo y otro objetivo (Landa 2017:31) El primero de ellos, se refiere al derecho que tienen todas las personas para ser tratadas de la misma manera en la ley. El segundo, se refiere a la obligación que tienen los Estados y los particulares de no discriminar a las personas (Landa 2017:31). En el caso de esta investigación, la problemática de las personas trans se subsume en ambas dimensiones, ya que se trata de un tratamiento desigual de la ley que responde a motivos discriminatorios. El fundamento del trato discriminatorio se desarrollará en los siguientes párrafos.

Cabe señalar también, que el derecho a la igualdad tiene dos componentes: la igualdad en la ley y la igualdad en la aplicación de la ley (Eguiguren (2002) citado por Prado (2009:61)). El primero de ellos, se refiere a que no se pueden aprobar donde se manifieste un trato desigual. La igualdad en la aplicación de la ley se referirá a la obligación de los órganos de aplicar la ley de la misma manera a todas aquellas personas que se encuentren en las mismas circunstancias (Espinoza-Saldaña 2010:91). Al respecto, cabe resaltar que no se trata de una obligación de tratar siempre igual a todas las personas, ya que cabe el trato distinto, siempre y cuando se trate de una diferenciación razonable y no arbitraria (Valdivia 2015:92). Para estos efectos, en el caso de las personas trans, se observará que el problema surge en la aplicación de la ley, ya que existe un trato diferenciado de manera injustificada.

Asimismo, el derecho a la igualdad se considera un derecho relacional debido a que se activa en función del ejercicio de otros derechos (Riadura 2017:2). Esta característica particular de la igualdad opera en afán de asegurar el goce real, efectivo y pleno de los derechos reconocidos en la Constitución (Tribunal Constitucional 2009: fundamento 9). En el caso de esta investigación, el análisis de aplicación del derecho a la igualdad se emplea en función de la evaluación del ejercicio efectivo a la identidad personal y, de manera conexa, al derecho al trabajo.

A nivel internacional, la igualdad jurídica se considera un principio del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (Valdivia 2015:86) pero también ha sido positivizado a través de normas como es el caso del artículo 24° de la CADH y del artículo 2° de la DADDH siendo que también se considera un derecho. El derecho a la igualdad ha sido desarrollado desde jurisprudencia relacionada con la protección de la comunidad LGTBIQ+. La Corte IDH ha señalado que el concepto de igualdad está directamente vinculado con el género humano y está relacionado con la dignidad de la persona (Corte IDH 2017:32). Por tal motivo, los Estados están en la obligación de no realizar acciones que estén dirigidas al menoscabo de derechos de las personas, ya sea de iure o de facto (Corte IDH 2017:32). Esto es, ya sea en la misma disposición normativa o en los hechos (Pelletier 2014:207).

El caso de las personas trans, resulta llamativo ya que el trato diferenciado se realiza de facto, en la medida que su ejercicio del derecho a la identidad se ve menoscabado de manera arbitraria. Sin embargo, además se necesita de una norma que reconozca las identidades diversas y las legitime dentro del Estado. En este caso, si bien en la legislación peruana no hay ninguna norma que manifiestamente se oponga al ejercicio de una identidad no cisgénero, tampoco hay una norma que la proteja de manera expresa. En ese sentido, si no se reconoce que la regulación se realizó de espaldas a la diversidad sexual, no será posible ser conscientes de los efectos de la aparente neutralidad de la norma.

Respecto de la no discriminación, su desarrollo conceptual ha sido abordado desde diferentes instrumentos internacionales. Uno de ellos, y normalmente el más abordado, es la Observación General No. 18 del Comité de Derechos Humanos. Así, señala la Observación General, la discriminación se define como aquella restricción, distinción o exclusión que tiene como origen un motivo prohibido y que cuya consecuencia es el

menoscabo del reconocimiento, ejercicio o goce de los derechos humanos en condiciones de igualdad (Comité de Derechos Humanos 1989: párr. 7). De esta definición se pueden identificar tres elementos esenciales para la configuración de la discriminación: (i) restricción, distinción o exclusión, (ii) motivo prohibido y (iii) consecuencia de menoscabo en el ejercicio o goce de derechos.

En relación al motivo prohibido, este término se refiere a aquella condición inherente a la persona que responde a su propia existencia (Uprimny 2011). Históricamente los ejemplos más recurrentes han sido la nacionalidad, el origen étnico, el sexo, entre otros. Sin embargo, con el paso de los años se ha ido ampliando esta lista. Hoy en día podemos considerar otros motivos prohibidos como la discapacidad o también la orientación sexual y la identidad de género. Esto se afirma así porque, a lo largo de la historia estas condiciones han estado sujetas a malos tratos y a una constante de restricción de derechos.

Del mismo modo, se han pronunciado otros organismos internacionales al indicar que, la discriminación como concepto ha variado y evolucionado con el tiempo, por lo tanto, es necesario que, cuando se hable de “otra condición social” en los diversos tratados, se tenga una visión flexible que recoja la experiencia de diversos colectivos (Alto Comisionado de las Naciones Unidas 2012: 40). La inclusión de las categorías “orientación sexual” e “identidad de género” responden a esta aseveración.

Cabe resaltar que esta última afirmación en relación a las categorías de orientación sexual e identidad de género como motivos prohibidos, ha sido validada desde la jurisprudencia de la Corte IDH. Particularmente, este reconocimiento se expresó a través de la sentencia *Atala Riffo y niñas versus Chile*, donde se indicó que la orientación sexual y la identidad de género son categorías protegidas por la CADH (Corte IDH 2012: párr. 91). Para la aplicación de estos criterios, además se utilizó la jurisprudencia

alcanzada en el Sistema Europeo de Derechos Humanos (Salgueiro da Silva Mouta vs Portugal; Clift vs Reino Unido; Toonen vs Australia) y en otras resoluciones donde la OEA hacía mención a la especial protección que deben tener los Estados respecto del cumplimiento de derechos de esta población.

Ahora bien, la discriminación puede verse manifestada de diversas maneras. Al respecto, se han desarrollado y clasificado las formas de discriminar en función de algunas de sus características. Esta división resulta necesaria para poder realizar un análisis mucho más profundo de las consecuencias y del contexto de donde se parte en cada caso.

Desde esta investigación se destacan cuatro clasificaciones de la discriminación: (i) discriminación directa y discriminación indirecta, (ii) discriminación por indiferenciación, (iii) discriminación interseccional y (iv) discriminación estructural (Salomé 2017:255). Se considera discriminación directa aquella práctica de menoscabo de derechos que obedece a un trato diferenciado donde la causa responde directamente al motivo prohibido (Salomé 2017: 261). La discriminación indirecta, en cambio, tratará de aquellas situaciones donde se encuentra una disposición aparentemente neutra, pero que tendrá consecuencias perjudiciales para un grupo o colectivo específico (OEA 2013).

La discriminación por indiferenciación surgirá producto de la falta de un trato diferenciado a aquellas personas que necesiten un trato distinto (Rey Martínez (2012) citado por Salomé 2017:267). Esta premisa presenta la misma crítica que el desarrollo tradicional de la igualdad, motivo por el cual no se tomará para el análisis.

La discriminación interseccional, surge cuando se entrecruzan diversas causales de discriminación e interactúan de forma simultánea (Jopia, Valeria y Natalia Labbé

2016:39). Así, por ejemplo, la interseccionalidad se manifestará en el caso de una mujer lesbiana, ya que en dicho caso convergerán las variables de sexo y orientación sexual.

Por otro lado, la discriminación estructural ha sido definida como aquella que tiene como denominador común a la desigualdad histórica y social, la cual ha generado una situación de exclusión y sometimiento en determinados colectivos (Pelletier 2014:207). Actualmente, existen muchos grupos que comparten esta característica común, como es el caso de las mujeres, los migrantes, las personas afrodescendientes, y del mismo modo, las personas trans.

La identificación de una de ellas no quita que pueda estar simultáneamente ocurriendo otra a la vez. Aterrizando esta afirmación al colectivo que aborda esta investigación, las personas trans enfrentan de manera permanente, situaciones de discriminación estructural; sin embargo, ello no obsta que la situación discriminatoria pueda surgir a través de una discriminación indirecta. Es importante tomar ello en cuenta para poder realizar el análisis respecto de la discriminación que enfrenta este colectivo.

Para poder concluir que existe una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, se debe partir de que la igualdad tiene un carácter relacional, por lo cual, su correcta aplicación deberá evaluarse, en este caso, en función del ejercicio pleno del derecho a la identidad personal. Por lo tanto, este derecho no puede someterse a consideraciones arbitrarias, sino que debe ser siempre respetado. Esto significa que el derecho a la identidad debe ser ejercido bajo las premisas de respeto de igualdad material.

En ese sentido, si el Estado se mantiene en un respeto formal del derecho a la identidad personal, estaría perpetuando la situación actual de las personas trans, donde pueden acceder a los documentos de identidad, pero ninguno refleja de manera real su identidad

autopercebida. Al respecto, retomando lo concluido en el subcapítulo 1.2.3 de este trabajo, en la medida que el derecho a tener una identidad trans está protegido desde la obligación de respetar y garantizar de los Estados, existe un deber de realizar acciones para promover el ejercicio de la identidad personal.

¿Qué significa para el colectivo trans el respeto de la igualdad en la aplicación de la ley? Actualmente, hay un respeto formal de la norma, es decir que las personas pueden tener un DNI que reconozca jurídicamente su existencia para el Estado. Sin embargo, como la emisión del DNI y el reconocimiento de la identidad se construyeron sobre la base de expectativas cisnormativas, entonces hay datos que no se pueden cambiar, como por ejemplo el nombre y, más aún, la categoría sexo. Hay que tomar en cuenta que, el nombre sí se puede cambiar, pero lo esperado es que se modifique por un nombre que cumpla las mismas expectativas sociales de “cuerpo masculino – nombre masculino” y viceversa.

Por lo tanto, si se concluye que existe un derecho a tener una identidad trans, y que el respeto de la misma supone (entre otros) que se modifiquen datos dentro del DNI para que las personas puedan sentirse plenamente reconocidas, entonces una aplicación real de igualdad ante la ley (específicamente en función del DNI) requiere que estos datos puedan ser modificados. Cabe resaltar que, esta no es la única acción que se requiere para dar un trato igualitario en la aplicación de la ley, pero sí es un paso indispensable para que la lógica jurídica cambie en la forma como se trata a las identidades trans.

Es importante recordar que la negación del ejercicio del derecho a la identidad resulta sumamente compleja ya que ello tiene consecuencias graves en su desarrollo como personas. A ello se le debe aumentar el hecho de que no tienen acceso a diversos derechos y sus posibilidades de desarrollo económico son limitadas.

Además, tal como se revisó en el subcapítulo 1.1.2, según la Corte IDH, el derecho a la igualdad y a la no discriminación ha ingresado a la categoría de *ius cogens* (Corte IDH 2017: párrafo 61), motivo por el cual su aplicación debe ser respetada de manera imperativa independientemente de si los Estados han ratificado o no un tratado relacionado a este derecho (Valdivia 2015: 86). En ese sentido, todos los Estados deben abstenerse de realizar acciones que generen, directa o indirectamente, situaciones de discriminación de jure o de facto (Corte IDH 2017: párrafo 61).

El derecho a la identidad de las personas trans es un derecho de especial protección en la medida que no puede verse sometido a restricciones arbitrarias que impidan su correcto ejercicio dado que eso supondría un trato discriminatorio. En el caso de la comunidad LGBTIQ+ se debe tomar en cuenta que siempre ha enfrentado situaciones de discriminación y a la restricción de sus derechos basándose en prejuicios e ideas estigmatizantes sobre la orientación sexual y la identidad de género.

Cabe resaltar, además, que este derecho también está reconocido desde los Principios de Yogyakarta, que recoge principios rectores de protección en relación a la orientación sexual y la identidad de género. Así, en su artículo 2° se indica que, todas las personas tienen derecho a la protección por parte de la ley sin discriminación alguna (Comisión Internacional de Juristas 2007: 6). Si bien estos principios no son vinculantes, sí han sido tomados como estándares referenciales por otros tribunales como la Corte IDH (*véase supra subcapítulo 1.1.1*).

En este caso, el derecho a la igualdad y la no discriminación juega un papel fundamental en el reconocimiento de derechos. En particular, el reconocimiento de la identidad equivale también a validar que este está compuesto por vivencias internas respecto del género y que, en particular, en el caso de las personas trans esto significa que su sexo

asignado al nacer no corresponde con su identidad o no define la autopercepción de su identidad. No reconocer esto a través del DNI como documento de identificación, es lo mismo que invalida su vivencia personal y continuar patologizando su realidad.

Por otro lado, resulta pertinente tomar en cuenta bajo qué criterios se puede argumentar que a una persona (o a un colectivo) se le está restringiendo el derecho a la identidad y, como consecuencia, el acceso a otros derechos, bajo criterios discriminatorios. Como se ha abordado previamente, la discriminación ocurre cuando la restricción de derechos encuentra su sustento en un motivo prohibido.

El caso de las personas trans llama la atención, ya que no se encuentran motivos razonables que justifiquen la imposibilidad de ejercer este derecho de manera plena con el reconocimiento absoluto de su identidad tal como la perciben. En efecto, en primer lugar, la identidad de género no se elige, esto quiere decir que representa una condición fundamental e inherente a la persona. Por lo tanto, restringir el ejercicio de la identidad supone una vulneración a una dimensión profunda y personalísima.

En segundo lugar, se debe tomar en cuenta que las personas trans han enfrentado históricamente una serie de vulneraciones a sus derechos de manera sistemática, motivo por el cual cualquier restricción resulta sospechosa y requiere de un escrutinio estricto. En atención a ello, es que se puede establecer un vínculo necesario entre el derecho a la identidad y el derecho a la igualdad y a la no discriminación dado que la falta de reconocimiento legal de las personas trans perpetúa la vulneración a ambos derechos.

Como consecuencia del análisis de la relación entre los derechos revisados y el derecho a la identidad, es posible afirmar la magnitud e importancia que tiene el ejercicio pleno de este derecho en atención a otros derechos, como la dignidad, la personalidad

jurídica, el nombre, entre varios otros. El derecho a la identidad puede ser considerado una puerta de entrada para el ejercicio de otros derechos, por lo tanto, su relación con la vida, entendida como una vida digna, es fundamental. Asimismo, todas estas relaciones se pueden afirmar con mayor claridad gracias al aporte de diversos organismos internacionales que han expresado su preocupación por las situaciones de violencia que viene enfrentando el colectivo LGBTQ+ y que incluso han establecido estándares a respetar por los Estados, revalorando el derecho a tener una identidad trans y manifestando la urgencia de realizar acciones para frenar la discriminación y la violencia a la que están sometidos.



CAPÍTULO 3: EL EJERCICIO DEL DERECHO AL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS TRANS

A partir del desarrollo realizado en esta investigación sobre el derecho a la identidad personal y el derecho a tener una identidad trans, esta investigación ha vinculado cuáles son los vínculos de este derecho con otros derechos conexos. De esta manera se ha demostrado la interdependencia del derecho a la identidad y su vínculo con otros derechos, dejando de así de manifiesto la importancia del ejercicio pleno del derecho a la identidad y, particularmente, del derecho a ejercer una identidad trans.

En el presente capítulo se terminará de establecer dicho vínculo con el derecho al trabajo y, particularmente, en su manifestación del derecho al acceso al trabajo. Por tal motivo, en adelante se desarrollarán dos subcapítulos, el primero de ellos estará dirigido a desarrollar el contenido conceptual del derecho al acceso al empleo y cómo este encuentra su fundamento en el cumplimiento de deberes desde los DESCAs y desde lo desarrollado en la jurisprudencia y normativa nacional. Asimismo, se profundizará sobre la situación en el empleo de las personas trans, tomando como referencia estudios y datos recogidos en tres entrevistas a mujeres trans que han prestado sus testimonios para poder expresar esta realidad.

En un segundo subcapítulo se establecerán los vínculos entre el derecho a la identidad personal y el derecho a la personalidad jurídica como consecuencia vital para poder garantizar el ejercicio de derechos. Posterior a ello, se profundizará sobre el derecho a la identidad personal y su vínculo con el desarrollo de políticas de empleo adecuadas. Finalmente, se incluirá el análisis de cómo la igualdad material en el caso de las personas trans encuentra su relación con el derecho al trabajo y, particularmente, el derecho a acceder a un empleo.

3.1 Derecho al acceso al empleo

En este subcapítulo se abordará el contenido esencial del derecho al acceso al trabajo como derecho fundamental y como derecho humano. De manera introductoria, se abordarán las obligaciones y principios emanados de los DESCAs, para ello, se utilizarán sentencias de la Corte IDH que profundicen sobre estos derechos, así como obligaciones de los Estados con relación a los mismos. Posterior a ello, se emplearán Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) para comprender el alcance del derecho al trabajo y, particularmente del derecho al acceso al empleo.

Asimismo, se empleará doctrina y sentencias del Tribunal Constitucional que expliquen el concepto y el valor particular de este derecho en la sociedad. Otro punto resaltante de este apartado será la vinculación de los deberes del Estado respecto de la igualdad y no discriminación y el ejercicio de este derecho. Posteriormente, se concluirá con el diagnóstico de las personas trans en el empleo.

3.1.1 Los derechos económicos, sociales y culturales: obligaciones en relación al derecho al acceso al empleo

El derecho al acceso al trabajo se encuentra dentro de la categoría de los DESCAs, los cuales corresponden al conglomerado de derechos humanos relacionados con las condiciones sociales y económicas básicas necesarias para una vida digna y en libertad (RED DESC, s.a.). Así, los DESCAs están relacionados con la posibilidad de acceder a un nivel de vida adecuado y digno (Suárez 2009: 62), motivo por el cual en esta categoría se encuentran el derecho a la salud, a la vivienda, a la educación, entre otros.

Estos derechos han sido reconocidos desde los dos sistemas de protección de derechos humanos a los que el Estado peruano se encuentra vinculado: el sistema universal y el sistema interamericano. Respecto del sistema universal, la DUDH comprende muchos de los derechos considerados dentro de la categoría de los DESCAs, como es el caso del derecho al trabajo (artículo 23°), el derecho a la educación (artículo 26°), entre otros. De manera especializada los DESCAs están protegidos desde el PIDESC. Por otro lado, a nivel regional, algunos de ellos se encuentran contenidos en la DADDH y en la CADH dentro del artículo 26° donde se explicita el deber de progresividad de los Estados. De igual manera, a nivel regional se cuenta con un instrumento especializado, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también denominado “Protocolo de San Salvador” (en adelante, Protocolo de San Salvador).

Debido a la especialidad y características específicas de estos derechos, existe una serie de principios y obligaciones relacionadas con su respeto y cumplimiento. En ese sentido, en este apartado se desarrollarán tanto las obligaciones a realizar como los principios a respetar por los Estados sobre los DESCAs.

Respecto de las obligaciones de los Estados, existe consenso desde el sistema interamericano y el sistema universal en lo concerniente a la obligación de cumplir de manera progresiva lo correspondiente a los DESCAs (CIDH 2011:18), también llamado principio de progresividad o principio de desarrollo progresivo. La aplicación del mismo obedece a la idea de que para los Estados la exigibilidad de los DESCAs puede estar sujeto a otros condicionantes como los recursos de cada país. Sin embargo, ello no puede suspender la implementación de medidas para su cumplimiento. A ello, se le debe añadir la prohibición de regresividad. En el caso *Acevedo Buendía vs Perú* (2009) se señaló que esta prohibición no es absoluta, en la medida que hay margen de consideración para la evaluación de si cabe o no la restricción de un derecho. Además,

se citó lo afirmado por el Comité DESC (1990) cuando indicó que en aquellos casos se debía someter a un escrutinio cuidadoso y que debía estar adecuadamente justificado (Corte IDH 2018: párrafo 103).

Respecto del desarrollo progresivo, este principio está positivizado como derecho a nivel regional en el artículo 26° de la CADH. El mismo consiste en que los Estados deben tomar las medidas necesarias para que las personas puedan ejercer plenamente sus derechos y de manera continua; esto, teniendo como base las medidas ya implementadas y logradas hasta el momento (Guerrero, Jerónimo y Carlos, Giordano 2016: 93). También ha sido definido de manera asociada con la idea de gradualidad, donde se reconoce que los DESC no pueden ser garantizados de manera inmediata, por lo cual se deberán tomar medias paulatinas que apunten a su cumplimiento global (Courtis, 2014). En buena cuenta, la progresividad apunta a que los Estados trabajen continuamente hasta alcanzar el ejercicio pleno de los derechos (Corte IDH 2019:13).

Sin perjuicio de ello, desde el Comité DESC (1990) se han establecido dos premisas que sí deben ser de cumplimiento inmediato: (i) la obligación de adoptar medidas y (ii) la obligación de garantizar el ejercicio de los derechos sin discriminación (Comité DESC 1990: párrafo 1) (este punto será profundizado en el subcapítulo 3.1.2). Respecto del último, el mandato de igualdad y no discriminación está reconocido tanto en el PIDESC (artículo 2.2°) como en el Protocolo de San Salvador (artículo 3°).

La obligación de adopción de medidas ha sido profundizada desde los dos sistemas de protección a los cuáles el país pertenece. Al respecto, el Comité DESC (1990) refirió cuáles eran aquellas medidas de acción inmediata, entre las cuales destaca la adopción y modificación de legislación, la garantía de recursos judiciales, entre otros.

A nivel jurisprudencial, la Corte IDH no se ha pronunciado de manera recurrente respecto de la violación del artículo 26° de la CADH que refiere al deber de progresividad de los Estados, sin embargo, existen sentencias que permiten ampliar y reconocer el contenido del desarrollo progresivo de los DESC. En el siguiente cuadro se presentan todas las sentencias que han discutido la obligación desarrollo progresivo:

Caso	Tema	Criterio
Caso cinco pensionistas y otros vs Perú (2003)	Derecho a la pensión	Desarrollo progresivo se mide en función del impacto en el total de la población.
Caso trabajadores cesados del Congreso vs Perú (2006)	Estabilidad laboral	No hay violación del art. 26° CADH.
Caso Acevedo Buendía vs Perú (2009)	Derecho a la seguridad social	No hay violación del art. 26° CADH.
Caso Lagos del Campo vs Perú (2017)	Estabilidad laboral	Violado el art. 26 por incumplir obligaciones respecto del derecho del trabajo.
Caso Poblete Vilches y otros vs Chile (2017)	Derecho a la salud	Violado el art. 26 por incumplimiento de accesibilidad en salud.
Caso trabajadores cesados de Petroperú y otros vs Perú (2017)	Cese de trabajadores	Violado el art. 26 en relación al 1.1 de la CADH por falta de acceso a recursos judiciales.

Caso San Miguel Sosa vs Venezuela (2018)	Despido por represalia	No hay violación del art. 26° CADH
Caso Cuscul Pivaral vs Guatemala (2018)	Derecho a la salud	Sí hay violación del art. 26° CADH en relación al 1.1

Los casos *Cinco pensionistas vs Perú* (2003) y *Acevedo Buendía vs Perú* (2009), así como el caso *Cuscul Pivaral vs Guatemala* (2018) son algunos de los casos más resaltantes. A través de todos ellos se ha dado contenido a la obligación de progresividad. Respecto de los dos primeros, la Corte se pronuncia en relación a la alegada violación de derechos en función de la privación del derecho a la pensión. El caso contra el Estado de Guatemala, se refiere a la violación del derecho a la salud y, en el último caso, el análisis parte de la violación a derechos laborales.

En el caso *Acevedo Buendía*, la Corte señaló respecto del concepto de “desarrollo progresivo” que, si bien se parte del reconocimiento de la imposibilidad del ejercicio pleno de los DESCAs en un período corto de tiempo, se reconoce que hay un deber de hacer de los Estados, a partir del cual se debe adoptar medidas, y brindar los medios y elementos adecuados para responder a las exigencias de efectividad de los DESCAs (Corte IDH 2009: fundamento 102). De igual manera, se pronunció respecto del deber de no regresividad, indicando que, para poder inaplicar esta disposición, se debe tener una justificación estricta (Courtis 2014:660).

En el caso *Cuscul Pivaral*, la Corte IDH (2018) también se pronunció respecto de la obligación de progresividad de los Estados e indicó que el cumplimiento de esta disposición requiere que se realicen acciones de manera continua para promover el ejercicio pleno de los derechos involucrados en el artículo 26° de la CADH. En ese sentido, si bien se parte de la premisa de una mejora progresiva, se define también qué se entenderá por esta obligación, la cual supone que se generen condiciones de mejora

efectiva en el goce y ejercicio de los derechos. La Corte IDH (2018), además, menciona que todo ello apunta a corregir las desigualdades y promover la inclusión de grupos vulnerables.

Adicionalmente, respecto de la progresividad en relación a las poblaciones de especial protección, la Corte IDH afirmó que esta disposición prohíbe la inactividad del Estado en su deber de implementar acciones para hacer efectivos los derechos. De esta manera, enfatizó este deber respecto de aquellas materias donde la ausencia estatal puede poner en peligro la vida o integridad de las personas (Corte IDH 2018: párrafo 146). La Corte IDH señaló también en su análisis que, la obligación de progresividad se entiende incumplida cuando no cuenta con políticas públicas o programas que, de facto, le permitan avanzar con el goce efectivo del derecho a la salud.

El deber de progresividad ha ido modificándose y ampliando su contenido con el paso de los años. Este avance resulta principalmente favorable para los grupos de especial protección que ven múltiples derechos vulnerados de manera permanente. En particular, en el caso del colectivo trans es posible cuestionarse respecto de las infinitas dificultades que tienen para ejercer sus derechos y, en general para poder acceder al empleo.

Ahora bien, un punto que ha suscitado controversias es el referido a la exigibilidad de los DESCAs. Esto debido a que, si bien el Protocolo de San Salvador aborda estos derechos, en el artículo 19° inciso 6 de este instrumento se afirma que sólo los derechos a la libertad sindical y a la educación son pasibles de ser reclamados ante la Corte IDH, lo cual generaba dudas respecto a la posibilidad de exigir el cumplimiento de otros derechos.

Respecto de ello, autores como Abramovich y Courtis (2004) han argumentado que, pese a que se trata de obligaciones que pueden ser en alguna medida distinta respecto de las que corresponden a los derechos civiles y políticos, sí es posible exigir su cumplimiento. Esto lo proponen ya que, al revisar las obligaciones de los Estados en relación a los DESCAs, se puede observar que, en la medida que los Estados realizan acciones orientadas al ejercicio de estos derechos, sí sería posible siempre demandar incumplimientos (Abramovich, Víctor y Christian, Courtis 2004:14).

Cabe resaltar que la violación del artículo 26° de la CADH normalmente no ha sido declarada a lo largo de la jurisprudencia de la Corte IDH. Sin embargo, el *caso Lagos del Campo vs Perú* (2017) sienta un precedente en la medida que esta sentencia es la primera donde se declara la justiciabilidad directa de los DESCAs (Red DESC 2018: s. a.).

En este punto resulta destacable también la sentencia del *caso Cuscul Pivara vs Guatemala* (2018), siendo que en la misma se declara la obligación de los Estados de cumplir con artículos 1.1° y 2° de la CADH en función del artículo 26°. Ello corresponde al respeto y garantía de derechos, así como a la obligación de adoptar disposiciones de derecho interno, ahora aplican también al artículo 26° de la CADH.

Para llegar a esta conclusión, la Corte IDH elaboró un análisis desde tres temas importantes: i) analizar si el artículo 26° reconoce derechos, ii) determinar cuál es el alcance de las obligaciones de dichos derechos para los Estados y iii) evaluar si la Corte IDH tiene competencia para evaluar el incumplimiento de estos derechos (Corte IDH 2018: párrafo 75). En esta sentencia, la Corte IDH concluye que, en la medida que el artículo 26° de la CADH se encuentra dentro de un conjunto de otros derechos que exigen cumplimiento, los Estados deben realizar acciones para ejecutar aquellos derechos que contiene el 26° y con el artículo 1.1° y 2° de la CADH (Corte IDH: 2018).

Respecto de lo concluido por la Corte (2018) es fundamental destacar que, en la medida que el artículo 26 se encuentra vinculado a la exigibilidad de los artículos 1.1° y 2°, esto resalta la obligación de adopción de medidas y de respeto de derechos sin discriminación. En atención a ello, es posible exigir que los Estados adopten medidas destinadas a lograr que el acceso al empleo se garantice para todas las personas. Ello acompañado de la necesidad de adoptar disposiciones internas. En este punto la dificultad en el acceso a derechos de las personas trans cobra mayor relevancia en la medida que es necesario que se tomen medidas legislativas o de política pública para poder garantizar este derecho. (Para mayor abundamiento véase *infra subcapítulo 3.1.2 (punto ii) y 3.2.1*)

Como se observa, si bien los DESCAs tienen un margen de efectividad diferida, sí existen disposiciones que obligan a los Estados a realizar medidas inmediatas y a respetar en todo momento el derecho a la igualdad y a la no discriminación. En los siguientes subcapítulos se profundizará sobre esta última disposición y se relacionará con el contenido específico del derecho al acceso al trabajo.

3.1.2 Concepto y contenido del derecho al acceso al empleo

En este apartado, se abordará el concepto general del derecho al trabajo y cómo dentro del mismo se concibe el derecho al acceso al empleo. Posterior a ello, se detallará cuáles son las obligaciones de los Estados en relación a este derecho y cómo se materializa este análisis y el ejercicio de este derecho en relación a los poderes del empleador en la contratación de personal. Para lograr tal objetivo, se revisarán los estándares propuestos desde el DIDH, así como también se revisarán sentencias del TC y la legislación nacional. A través de ello, se establecerá la relevancia jurídica respecto del ejercicio de derechos.

El derecho al acceso al empleo se encuentra contenido dentro del derecho al trabajo. Las diferentes aristas de tal derecho se encuentran reguladas en el ordenamiento nacional en las siguientes normas de la Constitución Política: Inciso 15 del artículo 2º, donde se reconoce el derecho al trabajo libre de todas las personas; artículo 22º, donde se indica que el trabajo es un deber y un derecho, y se manifiesta que es la base del bienestar social y el medio de realización de la persona; y el artículo 23º, donde el Estado se obliga a promover condiciones para el progreso social y económico, principalmente a través de las políticas de fomento del empleo.

En lo referente a las normas internacionales, el derecho al acceso al empleo, se encuentra reconocido dentro del derecho al trabajo se encuentra reconocido en el artículo XIV de la DADDH y en el “Protocolo de San Salvador”, del cual el Perú es parte. En su artículo 6º se señala de manera expresa que toda persona tiene derecho al trabajo. Esto incluye la oportunidad de tener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente elegida. Respecto de ello, en el mismo artículo se incluye la obligación de los Estados de garantizar la efectividad del derecho al trabajo.

La DUDH reconoce en su artículo 23º el derecho al trabajo, tomando en cuenta su libre elección, las condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo, así como la protección frente al desempleo. Bajo el mismo tenor, el PIDESC indica en su artículo 6º que los Estados reconocen el derecho al trabajo, tomando en cuenta que el mismo debe ser libremente elegido y aceptado. En ese sentido, se establece la obligación de los Estados de promover y garantizar el ejercicio de este derecho.

De la revisión de todas estas disposiciones, destaca lo referido al derecho de todas las personas a elegir libremente su trabajo. Esto tiene una relación con la posibilidad de

acceder al empleo ya que las personas tienen el derecho a tener alternativas laborales. Las obligaciones que de ello se derivan se revisarán en los párrafos siguientes.

Ahora bien, a nivel nacional, el derecho al trabajo ha sido definido por el TC como el ejercicio de la persona a través de sus diferentes facultades, ya sea morales, intelectuales o físicas, para la producción de un bien, generación de un servicio, etc. (Tribunal Constitucional (2005) citado por Centro de Estudios Constitucionales 2006:19). Por otro lado, desde la doctrina se ha afirmado que el derecho al trabajo puede dividirse en dos facetas de protección: (i) el acceso al empleo y (ii) protección del trabajo una vez iniciada la relación laboral (Neves 2001:24).

El TC ha concluido de manera similar, al indicar que el contenido esencial de este derecho contiene, por un lado, la faceta de acceder a un puesto de trabajo y, por el otro, la faceta relacionada con el derecho a no ser despedido sin causa justa (Tribunal Constitucional 2004: fundamento 30). Cada faceta tiene diferentes ámbitos de protección y derechos que se derivan de los mismos. En el caso del primero de ellos, que es el que se relaciona con esta investigación, el análisis versará sobre el acceso al empleo y las obligaciones del Estado en función de la protección de este derecho⁵.

Con relación a ello, resulta pertinente explicar cuáles son las obligaciones que se derivan de este derecho, de acuerdo con su regulación a nivel internacional. Al respecto, la OIT promueve su protección a través de su Convenio 122, Convenio sobre la política del empleo, del cual el Perú es parte. Mediante la suscripción de este Convenio, los Estados se obligan a realizar una política de fomento del empleo pleno, productivo y libremente elegido. Como consecuencia, los Estados están obligados a tener políticas públicas orientadas a promover la empleabilidad.

⁵ Cabe destacar que, la mayoría de investigaciones nacionales (y criterios judiciales) se han concentrado en el desarrollo de la segunda faceta, mientras que esta investigación tratará sobre la primera.

Para ello, la OIT elabora directrices que puedan guiar a los Estados a cumplir con esta obligación. Por ejemplo, a través del Convenio 188, Convenio sobre el servicio del empleo, del cual el Perú es parte, en el cual se dispone la obligación de los Estados de tener un servicio público y gratuito del empleo. De esta manera, indica en su artículo primero que este servicio deberá tener como objetivo: “lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción” (OIT 1948).

En ese sentido, hay un mandato para los Estados de promover el empleo por medio de las políticas públicas, donde el objetivo debe estar orientado a que las personas puedan acceder al trabajo. La OIT, además, ha dispuesto obligaciones de respetar el principio de igualdad y no discriminación, las mismas que se explicarán en los apartados siguientes (*véase infra punto i*).

De la misma forma, a nivel nacional, el TC se ha pronunciado, y ha establecido que este derecho incluye la adopción de una política orientada a que las personas accedan al empleo (Tribunal Constitucional 2001: fundamento 12). Esto es importante ya que el Estado, en principio, no puede obligar a que contraten a una persona; sin embargo, sí debe generar las posibilidades para que la persona sea contratada⁶. En los siguientes apartados se desarrollará el concepto de igualdad en las relaciones laborales y se abordará cómo se vincula el derecho al acceso al empleo respecto de la pobreza.

⁶ Existen supuestos donde sí es posible obligar al empleador a realizar contrataciones, como es el caso de la cuota de empleo para las personas con discapacidad. Esto se fundamenta en la aplicación de acciones afirmativas.

i. La igualdad en las relaciones laborales

Para poder entender cómo funciona el derecho a la igualdad en las relaciones laborales, es necesario tomar en cuenta el desarrollo del derecho a la igualdad en el ámbito nacional. A nivel doctrinario se ha desarrollado la doble dimensión de este derecho (véase *supra* punto 2.2.6), por un lado, la dimensión formal, y, por otro lado, la sustancial o, también denominada, material. Respecto del primero se encontrará una doble manifestación que variará en función de las características del sujeto obligado. Cuando se refiera a igualdad ante la ley se estará frente a la obligación del Estado, mientras que cuando se haga mención de la igualdad de trato la referencia estará dirigida a los particulares. En ambos casos la obligación está dirigida a la misma aplicación de la norma para todas las personas sin distinción.

La igualdad sustancial, por otro lado, se refiere a la verificación respecto de, si en los hechos, las personas tienen las mismas oportunidades para gozar de los beneficios de una norma o disposición (Neves 2014: 144). Esta definición, está más bien dirigida a la verificación respecto de si una medida, en principio neutral, afecta en la práctica a determinado colectivo.

A lo largo de este apartado se desarrollará lo referido a la igualdad sustancial en las relaciones laborales, cómo se vincula con el acceso al empleo y con respecto a las personas trans. Para empezar, en el acápite anterior, se había dispuesto que los Estados tienen la obligación de desarrollar políticas de empleabilidad en la medida que las empresas tienen libertad contractual para vincularse con quien mejor convengan. Sin perjuicio de ello, el Estado, sí obliga a que cualquier proceso de selección y decisión de contratar de la empresa respete el principio de igualdad y no discriminación, materializado en las relaciones laborales como el principio de igualdad de oportunidades. Este último se encuentra manifiestamente reconocido por la Constitución

Política del Perú en el inciso 1 del artículo 26º, donde señala que se trata de uno de los principios reguladores de las relaciones de trabajo.

Blancas Bustamante ha destacado al respecto, que el TC ha afirmado que la aplicación del principio de igualdad de oportunidades conmina al Estado y a los particulares a no generar diferenciaciones arbitrarias en las relaciones laborales (TC 2005, citado por Blancas 2013). También ha sido definido por el TC (2003) como el derecho subjetivo a obtener un trato igualitario libre de privilegios y desigualdades arbitrarias. Ambas definiciones nos remiten a un trato igual para los particulares que tienen las mismas características, permitiendo únicamente tratos diferenciados siempre que estos se basen en causas objetivas y razonables.

Este principio encuentra sustento en la igualdad como derecho fundamental y como principio rector de la organización de un Estado Social y Democrático (TC 2009, fundamento 4). Asimismo, se materializa en las dos facetas de protección del empleo, tanto en el acceso al mismo como en la relación laboral una vez que se ingresa a trabajar. La protección en el acceso al trabajo limita la facultad del empleador de contratar, ya que cualquier proceso de selección debe obedecer a criterios razonables y objetivos. En buena cuenta, si bien el empleador tiene la posibilidad de contratar a quien considere compatible con el puesto de trabajo, esta decisión en ningún momento puede obedecer a motivos discriminatorios.

En ese sentido, la aplicación de este principio opera como un límite o control a las decisiones empresariales con el objeto de evitar diferenciaciones arbitrarias de trato (Blancas 2013, 144). El respeto de este principio supone también el reconocimiento desde el Estado de la posibilidad de que cualquier persona esté sujeta a discriminación por sus condiciones innatas, lo cual coloca en una posición perjudicial a la persona y atenta directamente contra su dignidad (Zegarra 1998, 56).

Al respecto, la OIT (s.a.) ha señalado que la no discriminación es un derecho humano fundamental y, como consecuencia, los trabajadores y trabajadoras deben tener la posibilidad de elegir libremente un empleo, desarrollarse a través del mismo y poder obtener ganancias económicas producto del mismo. Todo ello, sobre la base del respeto y el reconocimiento de sus méritos y capacidades.

Es importante señalar que el principio de igualdad de oportunidades responde, además, al respeto de los denominados derechos inespecíficos. Se denominan de esta manera debido a que se tratan de derechos que no sólo les corresponden a los trabajadores y trabajadoras por su condición de tales, sino también por su condición ciudadana (Pasco 2012, 14). En tal sentido, si bien el derecho a la igualdad y no discriminación (reconocido en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución) es un derecho con el que cuenta toda persona por ser ciudadana, la protección de este derecho se manifestará de manera particular en las relaciones laborales, por lo cual resulta necesaria su tutela de tal forma. En el caso de esta investigación, se revisará cómo puede protegerse a las personas trans desde el ejercicio del acceso al empleo.

Adicionalmente, cabe resaltar que la aplicación de este principio responde al proceso de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, en la medida que se traslada la efectividad de los derechos constitucionalmente protegidos a los particulares (Anzures 2010, 3) (en este caso a los empleadores). Ello, además, ha sido reconocido por el TC (2014), al indicar que el respeto de los derechos fundamentales resulta un imperativo que el Estado debe garantizar, tanto desde las acciones estatales (denominada eficacia vertical), como los privados (denominada eficacia horizontal). La protección del derecho al acceso al empleo desde el respeto del principio de igualdad de oportunidades materializa la eficacia horizontal de los derechos, al limitar la libertad contractual que gozan los empleadores en el ejercicio de sus procesos de selección.

Esto quiere decir que el empleador, tiene una serie de facultades y poderes que puede ejercer, pero bajo el pleno y absoluto respeto del principio constitucional de igualdad y no discriminación, que dentro de las relaciones laborales se materializa en el principio de igualdad de oportunidades. Así, para efectos de esta investigación el respeto de este principio se materializa en el derecho al acceso al empleo, donde el empleador cuente con un proceso de selección libre de discriminación y que garantice la posibilidad de una toma de decisión objetiva y razonable.

Sin embargo, correspondería cuestionarnos acerca de cómo se materializa ello. Al respecto, la protección en los procesos de selección de personal dentro de las empresas protege, principalmente, que ninguna persona sea descartada o negada del ingreso a un trabajo por motivos discriminatorios. Ahora bien, tal como se señaló en el capítulo dos, la discriminación puede verse manifestada de dos maneras: de forma directa o indirecta (véase *supra* 2.2.6). La discriminación directa se identifica cuando estamos frente a un trato que limita el acceso a derechos a un colectivo o persona por una condición inherente a ella, mientras que la discriminación indirecta ocurre cuando nos encontramos frente a una medida aparentemente neutra, pero que afecta en mayor medida a determinado colectivo (Neves 2014, 145).

¿Cómo se manifiestan ambas formas de discriminación en el caso de las personas trans? Como se recuerda, las personas trans enfrentan la discriminación en diversos ámbitos, no sólo en el acceso al empleo sino también en el ejercicio de otros derechos fundamentales como el de la educación, salud, entre muchos otros. Tomando en cuenta ello, es importante partir de la premisa de que un porcentaje limitado de personas del colectivo trans logran culminar la educación básica y un menor porcentaje aún logra acceder a la educación superior, debido a la discriminación en el acceso a estas instituciones, pero, además, debido a las limitaciones de recursos económicos. A ello

se suma que muchas de ellas no cuentan con redes familiares que las apoyen, debido a la discriminación y marginación a la que viven expuestas.

Por todo ello, las personas trans normalmente recurren al trabajo informal, el cual entre sus diversas características carece de procesos de selección formales, por lo cual, normalmente el criterio de selección resulta mucho más ambiguo. Una de las manifestaciones más comunes de discriminación directa hacia las personas trans es la de negarles el trabajo luego de identificar que su DNI tiene datos diferentes a los que refleja su expresión de género.

Esto, por ejemplo, se expresa en el estudio “Existimos, vivencias, experiencias y necesidades sociales de los hombres trans de Lima. Un estudio exploratorio” del año 2018, donde se recogió la experiencia de una de las personas entrevistadas, un hombre trans, quien indicó que en los dos últimos años ha realizado 105 postulaciones sin éxito pese a cumplir con las características y aptitudes para el puesto. El resultado es que no es elegido en ninguna de las convocatorias a las que postula. Es muy posible que la discriminación sea una de las variables que determinó este resultado.

Del mismo modo, en el caso de una de las personas entrevistadas para esta investigación, Lorena Chávez (*véase infra anexo 2*), nos explicó que, luego de haber realizado un curso de cosmetología, se dispuso a buscar un centro de prácticas donde pudiera concluir con su formación. Realizó gestiones telefónicas para poder realizar estas prácticas, sin embargo, el día que se acercó al centro de trabajo para empezar, luego de *mirarla de pies a cabeza* (como ella señaló en la entrevista), le dijeron que el puesto ya había sido ocupado.

En ambos casos podemos presumir el motivo de esta negativa de acceso al empleo; sin embargo, una de las principales limitaciones sería la imposibilidad de probar esta

discriminación. Lo mismo ocurre, y de manera más compleja, en el caso de la discriminación indirecta; ya que, en este caso, la discriminación surge de manera mucho más asolapada cuando se enfrenta a un colectivo a una disposición que parece ser “neutral” u “objetiva”.

En el caso de las personas trans la disposición aparentemente neutra que podría exponerlas a la discriminación indirecta es, a nuestro criterio, la solicitud del DNI en el marco de los procesos de selección. Si bien es una disposición que se pide a todas las personas, sin hacer distinción, es una medida que visibiliza la identidad de género de las personas, la cual es una de las dimensiones privadas del individuo. En razón de ello, es importante recordar que, si bien es posible demandar al RENIEC para solicitar el cambio de nombre en el DNI, la jurisprudencia del TC aún no permite el cambio de sexo en este documento (*véase supra* 2.1.2). Asimismo, las personas que logran demandar al Estado tienen que invertir económicamente para lograr el reconocimiento parcial de su identidad de género, lo cual supone una penalidad económica que, además, afecta a una población mayoritariamente expuesta a la falta de recursos.

Por tal motivo, si bien puede resultar razonable solicitar el DNI en el caso de las convocatorias laborales a efectos de que las personas se identifiquen, existe la posibilidad de que incluso cuando las personas trans hayan sido aceptadas en el puesto de trabajo, el empleador retroceda de su decisión producto de la identificación de una identidad de género no normativa, situación claramente discriminatoria.

Es importante tomar en cuenta las dificultades que suponen para las personas trans probar la discriminación ya que, tal como se presenta en los diferentes colectivos de especial protección, el tema probatorio se convierte en un obstáculo debido a la subjetividad en las conductas discriminatorias. Utilizando los ejemplos señalados en los párrafos anteriores, para la entrevistada Lorena Ch. sería sumamente complejo probar

que la dejaron de contratar por su identidad de género, ya que el empleador bien podría señalar que, en efecto ya habían contratado a otra persona. La única prueba que tiene Lorena es un gesto traducido en una mirada que debe someter al escrutinio de terceros para determinar si fue o no discriminatoria. Además, este se trataría de su relato, no podría probar que, efectivamente, pasó de esta manera.

Del mismo modo, en el caso de los testimonios recogidos por el estudio “Existimos” (2018), para un postulante sería muy complejo probar que no lo contrataron por ser trans pese a cumplir con los requisitos, ya que el empleador siempre podrá decir que en la entrevista se visibilizaron otros elementos que determinaron la contratación de otra persona. Como se observa, en el caso de la discriminación en el acceso al empleo, la carga probatoria, que es ejercida por quien demanda, sería sumamente compleja de enfrentar para las personas trans, así como lo es para muchos otros grupos históricamente discriminados. Ahora bien, es importante tomar en cuenta que para el colectivo trans, muchas veces puede ser más complejo enfrentarse a la justicia debido a la poca comprensión de su identidad y de la discriminación a la que se enfrentan diariamente.

La OIT (2014) se ha pronunciado también con relación a la dificultad probatoria, pero respecto del caso de las personas con discapacidad, indicando que, cuando se tratan de presunciones de discriminación, resulta casi imposible obtener pruebas fidedignas. Por tal motivo, si bien existe un principio de igualdad de oportunidades que limita el poder del empleador y lo prohíbe de realizar tratos discriminatorios, la solución para enfrentar los casos donde ocurren estos hechos por medio de un proceso judicial enfrenta otro problema importante debido a la dificultad probatoria.

El principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo también cuenta con regulación a nivel legislativo, aunque esta todavía es muy reducida. A continuación, se

detallarán cuáles son estas normas y se propondrá una breve crítica que será ampliada en el punto 3.2.1. El país cuenta con una sola norma específica para la protección del principio en cuestión, la Ley N° 26772, “Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato”. Esta norma señala que las ofertas de empleo no pueden contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de oportunidades o de trato. La norma define la discriminación en el acceso al empleo de la siguiente manera:

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.

Esta definición comparte los elementos generales de la discriminación: (i) restricción de derechos, en este caso en el acceso al empleo, (ii) basado en un motivo prohibido y (iii) sin justificación objetiva. La definición no incluye como causales la orientación sexual ni la identidad de género; sin embargo, ambas causales se encuentran incluidas de manera implícita bajo la protección de la CADH y de la Constitución (*véase infra 2.1.2*). Por lo cual estarían incluidas cuando la norma indica “de cualquier otra índole”.

La crítica a esta norma está dirigida a su poca comprensión de las formas de discriminación en el acceso al empleo, ya que limita a regular la comprensión del problema a la oferta de trabajo, es decir al anuncio. Tal como indica Zegarra (1998), de la redacción y propuesta de la norma, podría concluirse que el legislador ha pensado en las ofertas de empleo que se difunden a través de medios masivos. No hay una mirada

amplia sobre todo el proceso de selección de personal ni sobre cómo puede manifestarse de manera diferenciada en cada grupo o colectivo expuesto a la discriminación.

Asimismo, es pertinente resaltar que la única manera de demandar el incumplimiento de la citada norma es cuando la oferta laboral textualmente señala una oferta discriminatoria; como, por ejemplo, cuando solicitan mujeres jóvenes para el puesto de secretaria. Ello se concluye debido a que la disposición de la norma indica que las ofertas de empleo no pueden contener requisitos discriminatorios; por lo tanto, sólo podría demostrarse su incumplimiento en tanto existan requisitos que hagan una distinción visiblemente arbitraria.

De manera complementaria a esta Ley, se encuentran las infracciones administrativas propuestas desde la Ley General de Inspección en el Trabajo y su Reglamento, este último aprobado a través del Decreto Supremo 019-2006-TR. Este último clasifica dentro de la categoría de infracciones muy graves la discriminación en materia de empleo y ocupación. Lamentablemente, si bien está clasificada como una infracción muy grave, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), entidad encargada de fiscalizar y sancionar administrativamente a la empresa, no cuenta con un protocolo de inspección para esta materia.

Por tal motivo, obstaculiza su sanción, en la medida que no hay criterios claros para determinar este incumplimiento. En este punto, cabe resaltar que determinar las diversas formas de discriminación es una tarea compleja, en la medida que requiere comprender cómo se manifiesta respecto de cada uno de los grupos de especial protección. Ello supone también comprender el desarrollo teórico que se ha elaborado sobre cada uno. Asimismo, requiere un análisis minucioso, sobre todo cuando se trata de casos de discriminación indirecta. Además, cabe resaltar que, existen una serie de

prejuicios y estereotipos sobre las personas trans que dificultan la tarea de la inspección, por lo cual es necesario que se materialice en un protocolo cómo identificar estos casos.

Todo ello nos permite concluir que, la normativa laboral que tutela el principio de igualdad de oportunidades en las relaciones laborales es insuficiente, sobre todo para la protección del colectivo trans en relación a este principio; ya que no existe un criterio claro de identificación de casos de discriminación en el empleo para la fiscalización laboral, y la legislación solo ofrece una mirada reducida de cómo se manifiesta este problema en el acceso al trabajo.

Por otro lado, en el caso de normas no laborales pero que incluyen disposiciones que sí aluden (o podrían incluir) a la protección al principio de igualdad de oportunidades, se encuentra la Ley N° 28983, “Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, que establece en su artículo 6° los lineamientos para la actuación del poder ejecutivo, así como también de los gobiernos regionales y locales en materia de desarrollo de políticas públicas. Así, en su inciso f), señala la obligación de garantizar el derecho a un trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Resalta, además, la incorporación de medidas para evitar la discriminación laboral, incluyendo el acceso al empleo, la formación y promoción del mismo, así como las condiciones de trabajo. Esta norma está dirigida a hombres y mujeres, pero en la medida que no mencionan de manera expresa a la identidad de género como variable protegida, se podría concluir que no están tomando en cuenta a la población trans, más aún cuando dentro de este colectivo se encuentran las personas de género no binario.

Ahora bien, así como existen diversas leyes que regulan las relaciones de trabajo libres de discriminación, también existen planes y políticas que buscan aterrizar la regulación

del Estado a través de acciones específicas, en este caso, respecto del principio de igualdad de oportunidades. Esto también ocurre con políticas públicas dirigidas a distintos grupos de especial protección, como es el caso de las mujeres o las personas con discapacidad. En el caso de las personas trans o del colectivo LGBTIQ+ sólo existe un plan general en materia laboral que los incluye: el Plan Sectorial para la Igualdad y no Discriminación en el Empleo y la Ocupación 2018-2021, aprobado por la Resolución Ministerial N° 061-2018-TR.

Esta política pública, elaborada por el sector trabajo, incluye dentro de su población objetivo a la comunidad LGBTIQ+; sin embargo, no tiene medidas específicas que promuevan la empleabilidad sin discriminación de las personas trans. Esto se justifica en que ninguno de sus indicadores tiene metas específicas de promoción de la empleabilidad de esta comunidad o del colectivo LGBTIQ+. Como consecuencia, no se puede aterrizar ello en resultados específicos que mitiguen el problema.

De otro lado, cabe resaltar también el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021, que fue aprobado a través del Decreto Supremo N° 002-2018-JUS. Dentro de este, se incluye a la población LGBTIQ+; sin embargo, no contiene ninguna meta ni indicador orientado a promover su empleabilidad. Por lo cual, podemos concluir que, si bien existen normas que podrían recoger el principio de igualdad de oportunidades en las relaciones laborales y aterrizarlo al colectivo trans o LGBTIQ+, en la práctica esto no sucede. Como consecuencia, se cuenta con el principio protector, pero no se operativiza en acciones específicas estatales que promuevan su cumplimiento.

Lo cierto es que, sin una norma o política clara que regule las formas de discriminación que se pueden identificar en el acceso al trabajo, el principio de igualdad de oportunidades no podría ser cumplido a cabalidad; y ello se generaría en detrimento de diversos colectivos, pero particularmente del colectivo trans. En ese sentido, desde esta

investigación se propone que, para lograr el respeto al principio de igualdad de oportunidades, es necesario que el Estado positivice este principio a través de políticas más claras en cuanto a la discriminación y en protección de la población trans en el acceso al trabajo (*véase infra 3.2.1*).

En atención a ello, y dada la falta de normativa suficiente en materia de protección del acceso al empleo de las personas trans, cabe revisar lo que se ha propuesto desde el DIDH y desde los organismos internacionales. Por tal motivo, en los siguientes párrafos se revisarán estas recomendaciones y cómo se conjugan con el respeto de igualdad de oportunidades en las relaciones laborales que se protege desde la Constitución.

Para empezar, respecto de las obligaciones en materia de DESC, tal como se sostuvo en párrafos previos (*véase supra 3.1.1*) los Estados deben cumplir con tres mandatos: desarrollo progresivo, que además se encuentra positivizado en instrumentos como la CADH; prohibición de regresividad, que no establece una negación absoluta pero sí un escrutinio estricto respecto de aquellos derechos que se pudieran estar restringiendo y la obligación de no discriminar y garantizar la igualdad.

Respecto de este último, se han pronunciado tanto desde el comité DESC como desde la CIDH y Corte IDH. En la Observación General N° 20, sobre “la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales”, el Comité DESC ha destacado que existe una dimensión *de iure* y *de facto* en el cumplimiento de esta obligación (Comité DESC 2009: párrafo 8). En relación a la primera, afirma que es necesario que los Estados se aseguren que la Constitución, las leyes y las políticas de los Estados no estén discriminando a ninguna persona o colectivo (Comité DESC 2009: párrafo 8). Respecto del segundo, se refiere a que los Estados deben prestar mucha atención a los grupos de especial protección a efectos de adoptar las medidas necesarias para prevenir,

reducir y eliminar las condiciones que generan la discriminación (Comité DESC 2009: párrafo 8).

La CIDH se ha pronunciado también señalando que los Estados deben identificar aquellos sectores tradicionalmente discriminados para poder ejecutar medidas especiales que garanticen sus derechos (CIDH (2008) citado por CIDH (2011)). La identificación de la situación de discriminación para diferentes colectivos es necesaria porque reconoce la necesidad de la elaboración de políticas públicas orientadas al ejercicio real de derechos. Tomando en cuenta que estos colectivos enfrentan mayor cantidad de obstáculos, es necesario alcanzar una igualdad material en el ejercicio de derechos.

Esto quiere decir que, si bien los Estados emiten normas generales para su cumplimiento (como se ha observado en párrafos anteriores a través de la Ley N° 26772), se requieren normas especiales, así como de protección adicional a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para su ejercicio. Al respecto, la CIDH ha señalado la necesidad de eliminar la idea de que las normas deben ser “neutrales”, ya que ello niega el hecho de que las personas parten de realidades distintas (CIDH, 2007: 34). Más aún, considerando que la “neutralidad” es cuestionable en la medida que, como se ha revisado, las regulaciones están impregnadas de expectativas cisnormativas.

En relación a ello cabe revisar las normas que tiene el país en protección del principio de igualdad de oportunidades en el empleo, ya que sin una mirada específica que aborde el problema de la discriminación en el empleo hacia las personas trans, las medidas serán siempre insuficientes. Esto se observa, por ejemplo, en el caso de las personas con discapacidad, quienes han necesitado como colectivo normas específicas (Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad) que enfrenten la discriminación laboral.

La OIT (2011) ha afirmado lo siguiente “Lo que hace falta es una combinación de normas, políticas y otros instrumentos, como un acceso garantizado a recursos efectivos para todas las víctimas. Es preciso eliminar los obstáculos que impiden la igualdad en el acceso al mercado de trabajo” (OIT 2011: xii). Tanto de esta afirmación como de la del párrafo precedente se reafirma la necesidad de acciones concretas relacionadas con el cumplimiento de derechos y al acceso al empleo sin discriminación.

La Recomendación N° 169 de la OIT del Convenio 122 sobre la política del empleo, señaló que, la promoción del empleo debe ser prioridad dentro de las políticas económicas y sociales de los Estados. Además, a través de la Recomendación N° 198 precisó que, en el caso de las relaciones laborales, debe haber una garantía de protección que tome en cuenta a los sectores más expuestos a la vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres, las personas jóvenes, entre otras. Es importante destacar la relevancia que se le otorga a la no discriminación y a la recomendación a los Estados de realizar acciones para eliminar la desigualdad en el acceso al empleo. Evidenciar esta situación explicita el reconocimiento de que el acceso al trabajo no es igual para todas las personas, ya que el mercado laboral puede ser altamente discriminador frente a determinadas condiciones.

De otro lado, desde la Observación General N° 18 del Comité DESC (2005) se explicitó la obligación de los Estados de garantizar el derecho al trabajo tomando en cuenta el principio de igualdad y no discriminación. Ello a través de la exigencia de que los Estados cumplan con la obligación de ofrecer un trabajo accesible, donde se pueda acceder al mismo sin discriminación. En relación a ello, el Comité ha indicado que siempre se debe atender a la formulación de políticas que incluyan a todos aquellos grupos de personas que estén expuestos a la discriminación.

Así, para que los Estados den cumplimiento de las recomendaciones y disposiciones del Comité DESC y de la CIDH, es importante que toda política de empleo esté enmarcada en acciones concretas orientadas a la inserción laboral de aquellos grupos que enfrentan mayores obstáculos para acceder al trabajo. Más aún, considerando que dichos obstáculos no responden a factores que puedan controlar, sino que se basan en motivos prohibidos.

Por tal motivo, todas las medidas tomadas a nivel estatal deben obedecer a la búsqueda de una igualdad sustantiva, o igualdad de facto, toda vez que la elaboración y ejecución de políticas sin reconocer a aquellas poblaciones de especial protección, estarían cayendo en la figura de la igualdad formal.

Adicionalmente, es importante tomar en cuenta que, tal como se revisó en el acápite 3.1.1, actualmente la Corte IDH ha señalado que los DESCAs pueden ser exigidos desde la protección del artículo 1.1 de la CADH (Corte IDH 2018). En tal sentido, existe una obligación particular de no afectar a aquellos colectivos. De esta manera, si bien existe una disposición de progresividad que reconoce la dificultad de que se dé cumplimiento inmediato a los DESCAs, también está presente la obligación de no discriminar y de adoptar medidas inmediatas. Por tal motivo, frente al ejercicio del acceso al empleo, si bien no se puede garantizar el mismo a las personas de manera instantánea, sí debe favorecerse y generarse medidas suficientes para promover su ejercicio. Esto incluye de manera particular a los colectivos expuestos a la discriminación.

Esto supone un precedente sumamente importante ya que, hay un doble mandato de no discriminación, el primero como principio general de los DESCAs y el segundo a través del artículo 1.1 de la CADH, lo cual indica una protección mucho más completa frente a la discriminación. Además, refuerza la idea de que la progresividad en el caso del derecho al trabajo no puede estar sujeta a acciones discriminatorias o que no tomen en

cuenta las situaciones de desigualdad. Esto también podría verse traducido en función de qué acciones realiza el Estado para dar cumplimiento al derecho del acceso al empleo.

En tal sentido, existe una obligación generalizada al trato igualitario y sin discriminación en el deber de los Estados de promover disposiciones de acceso al empleo. Por tal motivo, es necesario que toda política, norma o acción realizada a nivel estatal tome en cuenta el público al cual se está dirigiendo y la especial necesidad de algunos colectivos para garantizar el ejercicio de sus derechos. La progresividad, si bien permite acciones paulatinas, también prohíbe medidas discriminatorias o medidas insuficientes que expongan a la discriminación.

Hasta este punto, se concluye que el derecho al acceso al trabajo se encuentra tutelado a nivel nacional e internacional. Del mismo emana el respeto del principio de igualdad de oportunidades que limita el derecho a la libertad contractual de los empleadores en atención a la tutela del derecho a la igualdad y no discriminación. Esta disposición se encuentra materializada en la Ley N° 26772, que prohíbe las ofertas de empleo discriminatorias y en la categorización de la discriminación como una infracción muy grave en la inspección laboral. Sin embargo, continúa pendiente una normativa que responda con claridad a este problema, abordando todas sus aristas.

ii. El acceso al trabajo y su relación con la situación de pobreza

Como se ha visto hasta este punto, el derecho al trabajo es fundamental por su valor relacionado con el desarrollo y sustento personal. La OIT reafirma esta idea indicando que el trabajo constituye el centro de aspiraciones de las personas, ya que es un medio para obtener recursos económicos, calidad de vida y realización personal (OIT 2009:5). Además, se define también como un derecho necesario para vivir con dignidad que está

estrechamente vinculado a la supervivencia de la persona y de su familia (Comité DESC 2005: fundamento 1).

De otro lado, en la Observación General N° 18 el Comité DESC indica que el trabajo debe ser digno, lo cual supone que se respeten los derechos fundamentales y laborales de las personas. Su importancia también está relacionada con la posibilidad de acceder a otros derechos. Así, el acceso al empleo, en la medida que está vinculado al acceso a recursos económicos, tiene una relación directa con el acceso a la vivienda, la seguridad social, la pensión, entre otros. Siendo así, el derecho al trabajo no sólo tiene un valor espiritual debido al vínculo con el desarrollo personal, sino que además está estrechamente relacionado con la vida digna y la calidad de vida.

El derecho a acceder al empleo, forma parte de los deberes de los Estados de realizar políticas públicas en favor de la promoción del trabajo. Esto se relaciona con la reducción de la pobreza y la desigualdad económica (Schaffner 1997:302). En ese sentido, también se relaciona con lo señalado por la Constitución cuando asevera que el trabajo es un deber y un derecho. Es un deber en la medida que su ejercicio permite hacerse partícipe activo de la sociedad, sin embargo, para ello tienen que existir las condiciones necesarias que promuevan la empleabilidad.

Al respecto, resulta importante recordar lo aseverado por la CEPAL (2006) en relación a la pobreza y las políticas públicas:

En este sentido, la pobreza no es solo una condición socioeconómica caracterizada por la falta de acceso a los mínimos considerados en una escala de necesidades básicas o la falta de participación en el progreso colectivo debido a la brecha entre el ingreso de los pobres y el ingreso medio de la sociedad; **ser pobre o excluido es sobre todo**

carencia de ciudadanía o condición preciadana, en la medida en que se niega la titularidad de derechos sociales y de participación. (El resaltado es nuestro)

Esto último llama la atención debido a lo indicado respecto de la carencia de ciudadanía o condición preciadana que se vincula con la pobreza y con el acceso a recursos. El derecho a acceder a un empleo tiene un vínculo muy cercano con el derecho a vivir bien y con condiciones mínimas de calidad de vida. No sólo ello, sino que el Estado acentúa o disminuye esta situación con sus acciones.

Respecto de ello, la OIT (2003) ha señalado que “la discriminación en el trabajo no sólo refuerza la pobreza, sino que además la genera”. Esta afirmación es medular para comprender el vínculo existente entre la discriminación, la pobreza y el deber del Estado en la promoción de políticas de empleabilidad. Así, si el Estado quiere disminuir o eliminar la pobreza, necesita tomar en cuenta también a sus poblaciones de especial protección y generar medidas de empleabilidad sin discriminación.

Por tal motivo, una vez revisado el vínculo entre la pobreza y el acceso al empleo, en el siguiente punto se analizará cómo se relacionan los deberes del Estado respecto del derecho de igualdad y no discriminación y la obligación general de no discriminar que emana de los DESCA.

3.1.3 Sobrevivientes: las personas trans y la discriminación en el acceso al trabajo

Este apartado está orientado a profundizar sobre la discriminación en el acceso al empleo para las personas trans, tomando en cuenta los diferentes hallazgos alcanzados tanto a nivel nacional como regional. En adelante, se desarrollará de manera detallada las situaciones de discriminación relacionadas con el empleo y con el acceso a recursos económicos en el caso de las personas trans.

Como parte del aporte de esta investigación se realizaron tres entrevistas a tres mujeres trans respecto de sus experiencias laborales y las situaciones de discriminación que hayan podido vivir. Esta información será utilizada en este apartado al validar o ejemplificar ciertas cifras o afirmaciones realizadas en estudios. De este modo, se podrá conocer de manera cercana como, muchas veces se materializan estas situaciones de discriminación. Los testimonios recogidos, pertenecen a Andrea Chocano, Lorena Chávez y Francisca Vara (*véase infra anexos*)⁷.

A nivel regional existe desarrollo respecto de la relación existente entre el hecho de pertenecer a la comunidad LGBTIQ+ y la exposición a la pobreza. Al respecto, la CIDH detalló en su informe Pobreza y Derechos Humanos que las personas LGBT⁸ y, especialmente las personas trans, se encuentran inmersas en situaciones de exclusión y pobreza (CIDH 2017:151). Para ello, hace mención al hecho de que las personas LGBT suelen ser expulsadas de sus familias y colegios (CIDH 2017:151), lo cual genera el abandono de una fuente de apoyo económico y de sostén emocional. Debido a las circunstancias que deben enfrentar producto de la discriminación, las personas trans difícilmente acceden a un trabajo donde puedan pagarles el salario mínimo, lo cual las empuja hacia el trabajo informal y la criminalidad (CIDH 2017:151).

Respecto de esta información, el caso de Francisca, mujer trans de 44 años afirma que ella tuvo la “suerte” de contar con el apoyo de su familia y, producto de esta situación pudo acceder a un trabajo familiar, lo cual ha favorecido su autonomía económica. Sin

⁷ En este apartado se intenta recoger las experiencias laborales más resaltantes de las entrevistadas con motivo de aportar a la investigación. Sin perjuicio de ello, se invita a revisar los anexos de este trabajo para poder conocer de manera profunda la vida y relatos de estas tres valiosas mujeres. Sus experiencias de vida no se limitan solo a la discriminación, sino que también forman parte de una vida de lucha y resistencia. Si bien este análisis está limitado a una pregunta de investigación, la información brindada por las entrevistadas es mucho más rica y amplia de lo que acotadamente se ha intentado analizar en este trabajo.

⁸ Si bien en esta investigación se utiliza la sigla LGBTIQ+, en el informe citado la sigla se empleaba de manera distinta. Por tal motivo se mantiene la sigla utilizada en este documento para evitar cambiar la información.

embargo, del mismo modo, afirma que si pudiera habría buscado otras oportunidades laborales. Esta afirmación se relaciona mucho con la limitación en el acceso a espacios laborales. Francisca también ha señalado que su trabajo no era formal, es decir que recibía una remuneración, pero no accedía a beneficios laborales.

Un dato recurrente cuando se menciona la variable empleo en el caso de las personas trans, es que las mujeres trans suelen estar asociadas al trabajo sexual debido a la falta de oportunidades laborales. Así, la CIDH (2015) indicó que el 90% de mujeres trans en Latinoamérica se dedican al trabajo sexual como único medio de acceso a recursos. Esta cifra resulta alarmante ya que refleja las escasas alternativas de empleo. A ello se suman los altos índices de violencia y discriminación a los cuales están expuestas al ejercer este trabajo.

En relación a esta afirmación las entrevistadas Francisca y Andrea opinaron de manera muy similar. Francisca recordó que cuando iniciaba su proceso de tránsito en su expresión de género, un profesor de canto le recordó que sus oportunidades laborales siendo una mujer trans estarían limitadas a la estética o al comercio sexual. Andrea, por otro lado, opinó que, en algunos trabajos, ser trans es un “plus”, refiriéndose a aquellos empleos feminizados como la cosmetología.

Por otro lado, la Red Lactrans en su último informe “Basta de Genocidio Trans – Informe Regional 2018”, indicó que los altos niveles de prejuicios sumado a falta de documentación que refleje de manera certera la forma en la cual cada persona se auto identifica genera que el empleo formal sea prácticamente un imposible para las personas trans. En este mismo informe señaló que el trabajo más recurrente en el caso de las mujeres trans es el trabajo sexual haciendo mención además a que este trabajo se encuentra altamente criminalizado (Red Lactrans 2019:28).

Entre los estudios realizados por organizaciones internacionales en materia de discriminación en el acceso al empleo destacan los realizados por la OIT y por la OECD. Respecto del realizado por la OIT denominado PRIDE “Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina”. El mismo arrojó como resultados respecto del acceso al empleo que, el conocer o suponer que la persona tenía una identidad de género no normativa podía determinar la no contratación de la persona (OIT 2015:28).

La última afirmación se condice con lo relatado por Lorena, quien indicó que, cuando se acercó a una peluquería a realizar sus primeras prácticas en cosmetología, no le permitieron iniciarlas debido a que identificaron que su expresión no correspondía con las “expectativas sociales”. Producto de esta situación no concluyó sus prácticas, alejándose de una oportunidad de espacio laboral debido a la discriminación.

Andrea comentó una situación similar, siendo que no la quisieron volver a contratar en su centro de trabajo bajo la excusa de que no querían exponerla al acoso. Ella había trabajado por más de cinco años en este lugar. Así, la discriminación aleja de espacios laborales y de oportunidades económicas.

En el informe PRIDE, además, se indicó que cada una de las personas entrevistadas concluyó que quienes presentaban mayores dificultades para acceder al empleo eran las personas trans (OIT 2015:28). Asimismo, se señaló de manera específica que, en el caso de las mujeres trans, ellas ni siquiera se animaban a dejar el currículum en la empresa debido a que no consideraban que fueran a ser contratadas (OIT 2015:28). Cabe resaltar que en esta investigación no se hace mención sobre la identidad de género no binaria.

El informe realizado por la OCDE (2017) en relación a la empleabilidad y brechas laborales en la comunidad LGBTIQ+, recoge diversos estudios donde se hayan realizado estos análisis y los divide en función de la orientación sexual o la identidad de género. En el caso de la empleabilidad en las personas que no se identifican con el sexo asignado al nacer, se identificó que existe un 9% menos de probabilidades para una persona de acceder al empleo (OECD 2017:96). Además, en el caso de las mujeres trans, esta brecha se incrementaba a 24% cuando se las comparaba con la empleabilidad en el caso de mujeres cisgénero (OECD 2017:96).

En relación a la data generada respecto de la empleabilidad a nivel nacional, el Informe Defensorial N° 175 (2016) indicó que la discriminación a la cual están expuestas las personas LGBTIQ+, en especial a las personas trans, las condiciona a sólo poder acceder a recursos económicos a través del trabajo sexual o a través de la peluquería. Esta información es importante debido a que hay una serie de derechos que se derivan del ejercicio pleno del derecho al trabajo al cual no pueden acceder como es la seguridad social, la pensión, entre otros, lo cual genera una precarización de la calidad de vida.

Por otro lado, en el caso de los hombres trans, a través de un informe realizado por el Proyecto Unicxs, se analizan las diversas formas de discriminación que enfrentan. En relación al acceso al empleo, el 70% de personas entrevistadas tenía alguna forma de empleo, sin embargo, señalaban a través de sus testimonios las constantes formas de discriminación a la que se ven expuestos. Las personas entrevistadas afirmaron de manera constante que, una vez que las empresas contratantes identifican la discordancia entre los datos del DNI y su expresión de género o si lo notan debido a la apariencia no normativa, deciden no contratar (Silva Santisteban, Alfonso y Ximena, Salazar 2018:38).

En este estudio se hace manifiesta la exposición a la violencia a la cual están expuestos debido a la falta de reconocimiento en su DNI. Así, el informe indica que, si bien el DNI debería ser un documento que garantice la ciudadanía, en el caso de las personas trans se convierte en un dispositivo que valida la discriminación (Silva Santisteban, Alfonso y Ximena, Salazar 2018:39).

La información revisada sobre la población trans visibiliza la reiterada y exacerbada discriminación que existe para el ejercicio de múltiples derechos, y de manera particular en el caso del trabajo. Tan es así que, Alessandra De Ferrari (2016), autora de una investigación sobre experiencias laborales señala que cuando se trata de trabajo, las comunidades trans pueden relatar innumerables historias de discriminación laboral e impedimento de acceso al empleo.

Ahora bien, no se puede concluir este acápite sin dejar de mencionar las dificultades para el acceso a información que relaten las experiencias de discriminación en el caso de personas que perciban su identidad de género fuera del binario mujer trans/hombre trans. En todas las fuentes citadas se hablaba de manera general de las personas LGBTIQ+, de personas trans o de mujeres u hombres trans. Sin embargo, no se encuentran investigaciones más amplias que den cuenta de experiencias de acceso al empleo de personas no binarias.

Por lo tanto, si bien esta investigación reconoce que la identidad de género diversa excede a las categorías binarias de “hombre/mujer”, también encuentra como reto pendiente poder explicar de manera detallada las dificultades en el acceso al empleo para las personas de género no binario.

Las oportunidades laborales de las personas trans se encuentran permanentemente limitadas por la discriminación incluso en aquellos espacios donde se creería que hay

menor marginación y violencia como son las labores altamente feminizadas. Sin perjuicio de ello, experiencias como las de Lorena visibilizan que no siempre se cumple este patrón, ya que en su caso uno de los obstáculos para poder concluir su formación en la cosmetología fue precisamente la discriminación al momento de realizar sus prácticas. Aun así, existe una percepción de mayor aceptación hacia las labores feminizadas como lo indicó Andrea en párrafos anteriores.

3.2 Realidad vs derecho: análisis respecto del ejercicio del derecho de acceso al trabajo en condiciones de igualdad de las personas trans

Como se ha observado en los acápites anteriores, el derecho al acceso al empleo, se encuentra dentro de una regulación normativa especial, donde existe un mandato principal de no discriminar y de realizar acciones para promover el empleo tomando en cuenta aquellos colectivos expuestos a la discriminación. Además, se ha revisado cuál es la data que refleja la imposibilidad de acceso al empleo en el caso de las personas trans.

Con la información recabada hasta este punto y, tomando lo analizado en capítulos previos, en este subcapítulo se procederá a establecer los vínculos entre aquellos elementos que se encuentran abordados de manera independiente y que, en conjunto, terminan de probar la hipótesis de esta investigación. Para ello, se dividirá la redacción en dos subcapítulos: el primero de ellos, revisará cómo deberían actuar los Estados en función de la población trans y tomando en cuenta aquellas obligaciones relativas a los DESCAs, además, se incluirá un análisis de la normativa actual y cómo debería ser modificada en función de las demandas actuales de discriminación en el acceso al empleo. El segundo, terminará de establecer qué rol juega el derecho a la identidad personal en el caso del acceso al empleo de las personas trans, tomando lo reflexionado

en el subcapítulo anterior y, en general, los principales elementos abordados dentro de toda la investigación.

3.2.1 El acceso al trabajo en condiciones de igualdad: el caso de las personas trans

En lo revisado en el subcapítulo anterior, se concluyó que los Estados cuentan con una obligación especial frente a aquellas poblaciones de especial protección respecto de lo que el cumplimiento de DESCAs se refiere. Así, se concluyó que, dado que el derecho al trabajo, y su manifestación específica en el derecho al acceso al empleo, están estrechamente relacionados con el acceso a recursos, el Estado puede favorecer o disminuir la pobreza a través de sus políticas de empleo (OIT 2003: 372), más aún cuando se trata de población de especial protección.

Asimismo, se repasó sobre el principio de igualdad de oportunidades en las relaciones laborales y cómo el mismo se manifiesta como un límite al derecho a la libertad contractual de los empleadores. En ese sentido, se revisó la normativa actual en materia de regulación de acceso al empleo sin discriminación y se concluyó que la misma resulta aún insuficiente.

Seguido de ello, se observó la creciente (aunque aún limitada) información existente respecto de los problemas en el acceso al empleo para las personas trans. De esta manera, se revisó aquella información que reafirma el escaso mercado laboral para este colectivo, siendo que en el caso de las mujeres las alternativas son sumamente acotadas y peligrosas. Además, también se observó que la falta de reconocimiento en el DNI puede limitar o exacerbar el alejamiento de las oportunidades laborales.

Por lo tanto, una de las grandes conclusiones del subcapítulo anterior es que, para poder estar frente a un escenario con una respuesta real al problema del acceso al empleo se deben realizar acciones que favorezcan la igualdad material en el caso de los grupos expuestos a la discriminación. En este apartado, se analizará cuáles son las características necesarias de una política de empleo y, cuáles son las mejoras normativas que deberían proponerse desde la legislación nacional.

i. Acceso al empleo y obligaciones del Estado

Si bien existe consenso respecto de la necesidad de acciones que atiendan las desigualdades, no se trata sólo de fomentar el empleo desde estándares “neutrales”; sino reconociendo que las personas parten desde realidades diferentes y contextos que las enfrentan a la discriminación. Esto, además, supone recordar que las causas de discriminación no son las mismas que en el caso de otras poblaciones, ya que las personas trans se enfrentan a una sociedad y una regulación cisnormativa que las aleja del reconocimiento real y que las expone a la violencia debido al incumplimiento de aquellos estándares de género que se imponen sobre sus cuerpos.

Desde un análisis que tome en cuenta lo señalado por el DIDH y el estándar de mandato general de no discriminar establecido por la OIT a través de sus convenios fundamentales, se recuerda lo siguiente: en primer lugar, que la identidad de género se encuentra protegida por el artículo 1.1° de la CADH, motivo por el cual hay una protección especial frente a cualquier acción discriminatoria y que extiende su protección no sólo a nivel internacional, sino también dentro del ámbito nacional. En segundo lugar, tomando en cuenta lo determinado en el caso *Cuscul Pivaral vs Guatemala (2018)*, se resalta que el artículo 26° que aborda el deber de desarrollo progresivo, también se encuentra sujeto a lo dispuesto por el 1.1° de la CADH.

Tomando ello como referencia, ¿qué elementos y obligaciones incluye una política de empleabilidad que responda a la problemática de las personas trans en el acceso al empleo? Desde el Comité DESC de las Naciones Unidas (2005) se ha propuesto que el ejercicio laboral debe contener los siguientes elementos: (i) disponibilidad, (ii) accesibilidad, (iii) aceptabilidad y (iv) calidad. El primero de ellos, se refiere al deber del Estado de contar con servicios relacionados con la posibilidad de identificación de empleos disponibles.

En cuanto a la accesibilidad, ha señalado que la misma tiene tres dimensiones:

- a) Libre de toda discriminación. Esto quiere decir que los Estados deben generar políticas para eliminar la discriminación en el acceso al empleo.
- b) Físicamente accesible.
- c) Obtener y difundir información sobre medios de acceso al empleo a través de las redes de información.

Por otro lado, en relación a la aceptabilidad y calidad, las cuales están explicadas de manera conjunta por el Comité DESC, se refiere a acceder a un empleo en condiciones justas y favorables, donde se avale el derecho a la constitución de sindicatos, y el derecho a elegir y aceptar un empleo.

Ello supone que incluso las acciones realizadas en atención a la progresividad deben responder al mandato de no discriminación. Esto significa que hay un doble deber de no discriminar, como mandato general, pero, además, como derecho positivizado que se materializa a través de dos acciones: la progresividad y el deber de realizar medidas inmediatas para promover el cumplimiento de derechos.

Por lo tanto, el Estado debe realizar acciones para favorecer la empleabilidad sin discriminación, pero además también podría interpretarse que, los Estados no pueden utilizar la disposición de progresividad a efectos de incumplir o retrasar el acceso a derechos. Por ejemplo, en el caso de las personas trans, no debería utilizar este principio como excusa para incumplir o no tomar medidas inmediatas.

Desde esta investigación se propone que el reconocimiento legal de la identidad de género es necesaria y obligatoria, por un lado, porque forma parte del desarrollo del derecho a la identidad personal (*véase supra 2.2*), pero además como parte de las medidas que enfrentan la discriminación, incluyendo la discriminación en el empleo. Ello se afirma porque se considera un presupuesto para acceder al trabajo en términos de igualdad (*véase infra 3.2.2*). Como se observó a lo largo del capítulo 2, el derecho a la identidad personal es un derecho que tiene puntos de encuentro con muchos otros derechos en la medida que es una puerta de entrada para su cumplimiento.

Por lo tanto, se requiere de una política de empleo específica para las personas trans y que promueva la lucha contra la discriminación en el caso de esta población, partiendo de su reconocimiento legal como ciudadanas. Una política de empleabilidad que no reconozca ello siempre se enfrentaría a una población que no se encuentra legitimada por el Estado a ejercer derechos desde su identidad de género no normativa. En tal sentido, para realizar una política pública orientada a eliminar la discriminación en el empleo, se tendría primero que aceptar que existe una segregación producto de la identidad no cisnormativa, es decir que la identidad trans es legítima y válida jurídicamente.

Ahora bien, respecto de la disposición que indica la búsqueda de situaciones de igualdad material antes que medidas que hablen de igualdad en términos formales, se destaca lo señalado por la Corte IDH en su Opinión Consultiva N° 18 del año 2003,

donde recordó que los Estados se deben abstener de generar situaciones de discriminación directa o indirecta ya sea de *iure* o de *facto*. Esto último ya se había recogido a partir de lo aseverado por el Comité DESC (2009), sin embargo, se vuelve a resaltar debido a lo expresado por la Corte donde indica que este mandato se traduce, por ejemplo, en la prohibición de favorecer actuaciones y/o prácticas que discriminen a determinado colectivo.

Además, empleando lo aseverado por el Comité DESC (2005), el Estado debería tener una política orientada a la empleabilidad específica de las personas trans. Más aun tomando en cuenta lo desarrollado por la Corte IDH (2003) respecto de la prohibición de generación de situaciones de discriminación directa o indirecta. En ese sentido, a efectos de superar la igualdad formal y alcanzar la igualdad material en el caso de las personas trans, es necesario reconocer la situación de discriminación estructural que las envuelve y, producto de ello, reconocer legalmente su identidad de género.

Esto llama la atención porque, en la práctica, el Estado peruano sí favorece una práctica discriminatoria al no reconocer la identidad de género de las personas trans y dejar a la interpretación de los tribunales si se puede o no acceder al cambio de nombre y/o de sexo en los documentos de identidad. Asimismo, es importante recordar que, tal como se mencionó en el punto 3.1.2, es una práctica regular el exigir el DNI a las personas que postulan a ofertas de empleo, sin embargo, este requisito expone la identidad de las personas trans, dado que muchas veces los datos consignados no coinciden con su apariencia actual o con el nombre con el que se sienten identificadas actualmente. Ello podría generar un desincentivo en las personas para postular a empleos. Siendo así, se reitera la necesidad de reconocer legalmente las identidades trans.

A partir de la revisión de los estándares de protección de los DESCAs en materia de igualdad y no discriminación, se puede justificar el por qué es necesario que se realicen

políticas públicas específicas que busquen promover la empleabilidad del colectivo trans. En atención a este contexto y tomando en cuenta los estándares de cumplimiento para el ejercicio de los DESCAs, se concluye que hay una obligación estatal pendiente de cumplir con la accesibilidad del derecho al trabajo para las personas trans que parte de reconocer legalmente su identidad de género.

Hasta el momento, no se han generado ni promocionado espacios libres de discriminación. Por el contrario, no hay un reconocimiento pleno de la necesidad de protección de este colectivo ni un compromiso de aplicación progresiva de medidas orientadas a promover la empleabilidad. En ese sentido, se hace visible el funcionamiento de la cisonormatividad, donde el Estado no reconoce ni genera medidas para atender la discriminación, por lo cual se puede considerar que existe indiferencia a este problema.

En este punto es importante recordar aquellas políticas que incluyen a la población LGBTIQ+ en el país (véase *supra* 3.1.2), donde se revisó que, si bien están presentes en el texto que los señala como población objetivo, no están visibilizadas en acciones concretas que promuevan su inserción en espacios laborales. Por tal motivo, continúa pendiente la elaboración de políticas de empleabilidad desde el Estado que tome en cuenta las identidades trans, su problemática y la relevancia de la misma para erradicar los altos índices de pobreza con los que conviven.

ii. Límites y propuestas de regulación al poder del empleador

A lo largo del subcapítulo 3.1 y el acápite 3.1.2 se revisó el contenido del derecho al trabajo y sus diversas manifestaciones en el acceso al empleo y en el desarrollo de la relación laboral. Como se ha venido desarrollando, el derecho al trabajo, está protegido, entre otros por el principio de igualdad de oportunidades. El mismo se manifiesta (dentro

de los parámetros de esta investigación) a través del límite impuesto a los empleadores en el ejercicio de su libertad contractual, al obligarlos a ejercer este derecho bajo estándares razonables y objetivos.

Tal principio se ha positivizado a través de una norma, la Ley N° 26772, en la cual se prohíbe la discriminación en las ofertas de empleo, al establecer requisitos que no correspondan razonablemente al puesto de trabajo, y que, por ende, constituyan una forma de discriminación. En el acápite 3.1.2 se concluyó que esta norma resultaba insuficiente, debido a que no respondía adecuadamente a las diversas formas de discriminación que pueden surgir en los procesos de selección. En este apartado se revisarán de manera minuciosa las falencias respecto de los procesos de selección actuales y se propondrán reformas en los procesos de selección a nivel normativo.

De una revisión general de los procesos usuales de selección en el país, se han rescatado dos por su diametral diferencia y por demostrar cómo se puede visibilizar el esfuerzo por generar espacios de inclusión pensando en la población trans. A continuación, pasaremos a detallarlos.

En la imagen 1 adjunta se observa una oferta de empleo para el puesto de barista en una conocida cadena de cafeterías. Los requisitos son bastante generales y, aparentemente, razonables. Si esta oferta se revisara a la luz de lo propuesto por la Ley N° 26772, se concluiría que no existe discriminación alguna, debido a que los requisitos no parecen llevarnos a ninguna sospecha de discriminación.

Imagen 1



Fuente: <https://www.trabajaconnosotros.com.pe/Starbucks/Principal.aspx>

Sin embargo, una vez que se ingresa a la opción “postular”, se abre una nueva página que ya no forma parte del anuncio de empleo, pero sí forma parte del proceso de postulación. Así, en la imagen 2 se puede observar que la página redirige a un cuestionario de preguntas generales sobre información personal del postulante donde, entre otras cuestiones, consultan por el “sexo” de la persona, y dan como dos únicas opciones “masculino” o “femenino”.

La solicitud de esta información es cuestionable, ya que no existe fundamento para su requerimiento. Ahora bien, desde el desarrollo de esta investigación, se reconoce que es uno de los requisitos más solicitados en cualquier formulario, no sólo en el de las ofertas de empleo, sino además en diversos procesos o para acceder a diferentes servicios.

Sin embargo, consideramos que es necesario cuestionar la razonabilidad de tal solicitud. En el caso, por ejemplo, del acceso a servicios, puede resultar objetivo conocer qué

personas acceden más a un servicio o a otro. Pero, cuando se trata de acceder a un puesto de trabajo, no resulta del todo lógica la solicitud de tal información.

Para una persona cisgénero podría no suponer un problema, ya que definir el “sexo” entre masculino o femenino sería brindar un dato que no se cuestiona; aunque, aún así podría prestarse a cuestionamientos respecto de su razonabilidad.

Ahora bien, en el caso del colectivo trans, no sólo supone una posible transgresión a su información personal, sino también, como se ha repetido en acápites anteriores, la visibilización de una posible discordancia entre sus datos. Ello las expondría a juicios y opiniones sobre su identidad. Asimismo, es importante visibilizar que, en el caso de la imagen, sólo hay dos opciones de “sexo” disponibles, “masculino” o “femenino”. Sin embargo, muchas personas del colectivo trans no se sienten identificadas con ninguna de esas alternativas, por lo cual la misma clasificación resulta limitante. Tal es así que, si una persona quisiera postular y no se siente dentro del binario, tendría que forzosamente marcar una de esas dos opciones para poder continuar con el proceso de postulación.

En tal sentido, si esto forma parte del proceso de postulación, también forma parte de los requisitos exigidos para continuar con el proceso, por lo que podríamos estar ante una oferta de empleo discriminatoria y que no es objetivo ni razonable el solicitar esta información. De otro lado, cabe preguntarse si este formulario forma parte de la oferta de empleo o si no forma parte de la misma pero sí del proceso de postulación.

Esta pregunta es importante porque, si conforma la oferta de empleo, entonces está violando lo dispuesto por la Ley N° 26772. De lo contrario, en principio no está incumpliendo, pero sí nos demuestra que la norma resulta insuficiente, ya que la discriminación no sólo se manifiesta en la oferta de empleo, sino que puede manifestarse a lo largo del proceso de selección.

Imagen 2

Fuente: <https://www.trabajaconnosotros.com.pe/Starbucks/Principal.aspx>

Desde esta investigación consideramos que la segunda alternativa es la que mejor expresa la crítica a esta norma ya que la citada Ley hace referencia a las ofertas como anuncios de empleo. Por lo cual, el continuar llenando estos datos no forma parte de la oferta de empleo como tal, pero sí es parte del proceso de selección. Como consecuencia, la norma que regula la discriminación en el acceso al empleo no cumple con su objetivo, ya que la mirada que ofrece a la problemática está dirigida a los requisitos que se solicitan para postular a un puesto de trabajo como si ese fuera el único momento en que se puede manifestar la discriminación.

En tal sentido, es importante que la legislación y las acciones específicas del Estado respondan a este problema y tomen en cuenta cómo se manifiesta la discriminación en el acceso al empleo, ya que la misma no solo ocurre por motivos de identidad de género, sino también por origen étnico, discapacidad, grupo etario entre mucho otros. Basta con revisar, por ejemplo, el estudio realizado por los autores Francisco Galarza y Gustavo Yamada titulado “Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo” (2012). En esta investigación se enviaron diferentes currículos de vida a las mismas empresas. Estos documentos tenían las mismas características en cuanto a las

variables de educación y experiencia laboral, pero diferían en tres elementos: apariencia física, apellidos de los postulantes y sexo. El objetivo de esta investigación era demostrar la discriminación persistente en el acceso al empleo para el caso de las tres variables previamente señaladas.

Como consecuencia, el estudio demostró que la discriminación persistía en las tres variables, pero que además se manifestaba, sobre todo, en el caso de aquellas personas que tenían una apariencia física socialmente más aceptada o relacionada con los estándares generales de belleza. Esta información viene a colación del presente trabajo de investigación, ya que es importante aceptar la complejidad social y jurídica del problema de la discriminación y cómo se puede manifestar en diversos espacios.

En el caso del acceso al trabajo, como se observa en la investigación, las posibilidades de discriminación pueden partir desde un CV no seleccionado por preferir contratar a una persona con un apellido de origen extranjero, hasta apelar a la mentira señalando que el puesto ya ha sido llenado. Atendiendo a esta situación deberían legislarse las prohibiciones de discriminación en el trabajo.

Ahora bien, existen diversos grupos de especial protección que sí gozan de una legislación particular, no sólo manifestada en acciones o políticas del Estado o leyes especiales. Sin embargo, no todos cuentan con una misma legislación, sino que además cada población puede contar con mayor o menor protección. A continuación, se insertará una tabla que muestra los grupos de especial protección y la legislación que los protege en el empleo.

Tabla 1: Cuadro de desarrollo normativo en materia de acceso al empleo para grupos de especial protección⁹

Población	Legislación	Medidas específicas
-----------	-------------	---------------------

⁹ Se ha priorizado visibilizar la protección en el empleo que tienen estos grupos de especial protección, sin embargo, es de conocimiento de la investigación que existen más poblaciones con planes o acciones desde donde se protege o promueve el empleo.

Personas con discapacidad ¹⁰	Ley N° 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad”	<p>Art. 45 Derecho al trabajo: se explicita el derecho a acceder al trabajo en igualdad de condiciones.</p> <p>Art. 47 Medidas de fomento al empleo: disposición de que el Estado realice acciones para la promoción del empleo y la disposición de beneficios tributarios para quienes contraten a personas con discapacidad.</p>
Mujeres	Ley N° 28983 “Ley de igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres”	Art. 6 inciso f): se manifiesta como lineamiento para el trabajo del poder ejecutivo, gobiernos regionales y locales el acceso al empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.
	Ley N° 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”	Segunda Disposición complementaria donde señala la modificación del artículo 3 de La Ley 26772. En la misma dispone la multa para aquellas personas naturales o jurídicas que anulen, alteren o discriminen en afectación del principio de igualdad de oportunidades.

¹⁰ Desde esta investigación se ha identificado que, en el caso de las personas con discapacidad, existe además la cuota laboral instaurada legislativamente, sin embargo, las medidas de acción afirmativa que pueden ser implementadas para la población trans, exceden el análisis propuesto por esta investigación. Sin perjuicio de ello, se consideran totalmente válidas y necesarias.

Madre trabajadora	Constitución Política del Perú Art. 23	Señala que el trabajo es de atención prioritaria del Estado, el mismo que protege de manera particular a la madre, entre otras poblaciones.
	Decreto Supremo 003-97-tr Texto Único Ordenado del DL N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Art. 29 inciso e)	Art. 29 inciso e) señala que habrá nulidad de despido si se produce por embarazo, nacimiento o la lactancia. Se presume que el despido ha sido causa de cualquiera de los motivos señalados hasta que el empleador pruebe lo contrario.
Personas con VIH/sida	Resolución Ministerial 376-2008-TR, Medidas Nacionales frente al VIH y sida en el lugar de trabajo	<p>Capítulo III: De la confidencialidad, no discriminación y diagnóstico.</p> <p>A lo largo de cuatro artículos se dispone lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prohibición de exigir la prueba del VIH y/o exhibir los resultados al momento de la contratación laboral, durante la relación o como requisito para continuar trabajando. - Nulidad del despido por causa del VIH o sida. - Prohibición del empleador de realizar pruebas de VIH o de cualquier otro que esté

		<p>vinculado económicamente al mismo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensión de invalidez para aquellas personas que hayan desarrollado sida durante la relación laboral.
--	--	--

De la revisión de la legislación recogida por la Tabla 1, se puede llegar a diferentes conclusiones. En los siguientes párrafos se detallará cómo funciona la legislación para los diferentes grupos de especial protección en el empleo, tomando en cuenta principalmente el acceso al mismo.

En primer lugar, es importante resaltar la especial protección constitucional que se manifiesta hacia la madre trabajadora. En la misma se señala que la madre es de tutela prioritaria para el Estado. Esto, en conjunto con la disposición de la inversión de la carga de la prueba (que será analizada en párrafos posteriores) nos propone una visión privilegiada desde las acciones estatales para promover su protección.

En segundo lugar, tenemos la protección especial dedicada a las mujeres en la Ley N° 28983 y en la Ley N° 30709. Si bien la primera norma ya fue revisada en el apartado 3.1.2 nos parece importante volver a traer este análisis a este punto por lo que supone la necesidad de una reforma normativa que, desde el Estado, reconozca y proteja al colectivo trans en su pluralidad de identidades.

Adicionalmente a la protección ya mencionada para las mujeres, se incluyen las disposiciones de la Ley N° 30709, la cual introduce una manifestación expresa del deber de respeto del principio de igualdad de oportunidades y de trato por parte de los particulares. Esto responde a una protección especial dirigida hacia las mujeres y un

reconocimiento de que este principio puede ser incumplido, motivo por el cual necesita ser tutelado de manera específica.

En el mismo escenario encontramos a las personas con discapacidad y a las personas con VIH/sida, quienes no sólo tienen una Ley que reconoce las deficiencias y formas de discriminación a las que se enfrentan diariamente (paso fundamental para poder realizar acciones que mitiguen el problema); sino que, además, cuentan con disposiciones específicas para enfrentar los problemas de discriminación. En particular, en el caso de estas dos poblaciones, cuentan incluso con capítulos orientados a promover la empleabilidad y proteger de la discriminación en el trabajo.

Tomando como referencia esta normativa, es importante para esta investigación visibilizar la necesidad de una regulación que, no sólo reconozca la identidad de género de las personas trans, sino que además visibilice la violencia a la que están expuestas. Ello no sólo es importante porque enuncia el problema, sino porque además manifiesta que esta discriminación es punible y no debe ser reproducida.

Recogiendo lo señalado a lo largo del punto 1.1.2 en el capítulo 1 de esta investigación, la necesidad de esta manifestación legislativa está estrechamente relacionada con el hecho de reconocer a la población trans como parte de la ciudadanía que enfrenta problemas, y que está expuesta de manera permanente a la marginación. No reconocer ello, no sólo invisibiliza el problema, sino que además manifiesta un mensaje claro desde el Estado: la población trans no existe jurídicamente. Lo cual significa continuar enfrentando violencia, en un espacio donde el sistema no está obligado a protegerte.

Ahora bien, es importante recordar las consecuencias jurídicas que se establecieron en el acápite ya mencionado en el párrafo anterior. Existe un mensaje claro y manifiesto que se deriva de la ausencia de regulación o normativa y es la de sanción a aquellas personas que no cumplan con los estándares sociales de “lo normal”, en este caso con lo cisgénero. No sólo significa que al Estado no le importe regular o enfrentar la

problemática de las personas trans, sino que significa además que esto les sucede a aquellas personas que están por fuera de la norma social, es decir de lo heteronormativo y de lo cisnormativo.

La indiferencia estatal nunca es gratuita, sino que es el reflejo también de la mirada de la sociedad, lo cual nos lleva a la marginación. Por tal motivo, se hace indispensable que, ante un problema como el que aborda esta investigación, se enfrente con un reconocimiento claro de las contingencias que les supone a las personas trans y con acciones específicas, así como se realizan con otras poblaciones.

Particularmente, en el caso de la protección del principio de igualdad de oportunidades, no sólo se trata de una normativa que se establezca en términos generales desde la Constitución, sino que además tiene que materializarse en una regulación específica. Esta propuesta parte también del reconocimiento de que, una regulación neutral referida en términos amplios no va a poder proteger de manera adecuada a la población trans, ya que no hay medidas activas que promuevan la reducción de la discriminación, sino sólo un mandato de no hacer.

En ese sentido, se considera que para poder respetar adecuadamente el principio de igualdad de oportunidades en el empleo, el Estado tiene que tener un rol activo, que el TC ha definido como un rol positivo o interventor (TC 2003, fundamento 11) donde el legislador promueva leyes que reviertan las condiciones de desigualdad. De la misma forma que se ha intervenido promulgando normas que materialicen medidas que se enfrentan a la discriminación para poblaciones como las mujeres o las personas con VIH/sida, se considera que lo mismo debe ocurrir con la población trans.

Ello, además, se sustenta en el principio de progresividad desarrollado en este capítulo (*véase acápite 3.1.1*), donde se estipula que los Estados deben realizar acciones para reducir la discriminación y promover el acceso y ejercicio de los DESCAs. Por lo tanto, y

en atención a este principio, es necesario que en el país se promuevan normas similares a las detalladas en la Tabla 1, ya que sólo de esa manera se podrá mitigar el problema.

De otro lado, también encontramos en el cuadro una normativa que dispone la inversión de la carga de la prueba para el caso de las madres trabajadoras. Esto significa, tal como lo establece la norma, que, cuando una madre trabajadora es despedida se va a presumir que la causa es el embarazo, el nacimiento o la lactancia, hasta que el empleador pruebe lo contrario.

La inversión de la carga de la prueba se denomina así, ya que la regla general es que, quien alega un hecho tiene que probarlo (Neves 1989 citado por Herrera, 1991). En tal sentido, lo que normalmente ocurriría es que si una persona alega que ha sido despedida arbitrariamente tendría que probar tales hechos. Más aún, cuando se trata de situaciones discriminatorias, lo que se tiene que probar es que fue tal motivo prohibido el que se utilizó para despedir a una persona.

La justificación para invertir la carga de la prueba es la redistribución en la desigualdad de las partes que caracterizan las relaciones laborales (Giglio 1972 citado por Herrera, 1991). En general, determinar que una causa estuvo justificada en la orientación sexual de alguien, en su identidad de género o en su sexo es muy complejo. Sobre todo, porque la acción discriminatoria no siempre se manifiesta en palabras o gestos, sino en decisiones. En el caso de los procesos de postulación, donde las entrevistas o los filtros pueden ser altamente subjetivos, es muy difícil demostrar la causa discriminatoria. Esto quiere decir que, a la relación de poder preexistente entre un empleador y un trabajador (postulante) hay que agregarle aquellas variables que socialmente los pone también en otra relación de poder, en este caso, una identidad de género no normativa.

Ante tal escenario, desde esta investigación se propone como alternativa de solución que la carga de la prueba se invierta para todos aquellos casos donde se alegue discriminación, ya sea en el acceso o permanencia en el empleo. No se encuentra

justificación suficiente para que tal beneficio solo le sea reconocido a las madres trabajadoras cuando la misma no es la única condición que puede ser pasible de discriminación. En tal sentido, tampoco se justificaría que sea propuesta solo para el colectivo trans, pero sí consideramos que es necesario que se considere esta propuesta ya que, de lo contrario, será sumamente complejo promover la empleabilidad de las personas trans.

Esta propuesta no es reciente, ya que organizaciones internacionales como la OIT ya la han sugerido para otras poblaciones como es el caso de las personas con discapacidad. Se ha señalado que, en el caso de las presunciones de discriminación puede resultar casi imposible probar lo que se alega (OIT 2014, 43). Esta situación, además, le genera una ventaja al acusado, ya que le basta con negar los escasos medios probatorios que pueda conseguir la víctima.

Del mismo modo, la Unión Europea también incluye esta propuesta en su normativa antidiscriminatoria. Tal es el caso de la Directiva sobre igualdad de trato a hombres y mujeres, Directiva 2006/54/CE, o el caso de la Directiva 2000/78/CE, en donde se invierte la carga de la prueba a efectos de proteger a quien alega la discriminación en un claro reconocimiento de las desventajas que le supone tales relaciones de poder. En estos casos, hay un reconocimiento de la dificultad a la que se enfrentan las personas demandantes cuando alegan supuestos de discriminación (Rayner, s.a.). Asimismo, se toma en cuenta que, cuando una persona discrimina no hace publicidad de estos hechos (Rayner, s.a.).

Tomando todo ello en cuenta, se propone que se tome como referencia los motivos sospechosos de discriminación desarrollados por el especialista Rodrigo Uprimny (2011) en la audiencia pública del caso Atala Riffo e hijas vs. Chile, ante la Corte IDH. El jurista señala que, ante la identificación de los motivos sospechosos, los magistrados deberían realizar un análisis mucho más estricto y riguroso. Este análisis se hace en función de la igualdad de trato y de su posible afectación ante una medida. Desde esta

investigación se quiere profundizar sobre aquellos motivos sospechosos de discriminación, y de cómo ante la identificación de los mismos, debiera promoverse la aplicación de la inversión de la carga de la prueba.

El jurista Uprimny, señaló que, los elementos que se emplean para definir una categoría como sospechosa de discriminación han sido variables, pero que hay cierto consenso para establecer los siguientes:

1. Que se trate de un aspecto central de la identidad de la persona.
2. Que dicho criterio haya sido empleado en el pasado para discriminar.
3. Que se trate de grupos con escaso poder político en la sociedad, de modo tal que les haya sido complejo generar o promover cambios normativos que erradiquen prácticas discriminatorias.
4. Que no sea un criterio racional para distribuir cargas y beneficios.

En el caso de las personas trans, se cumple con estas cuatro características ya que, se trata de un aspecto medular de su identidad, tan es así que parte de la definición de identidad de género parte de aquella vivencia interna del ser humano respecto de su género. Por otro lado, es un criterio que, efectivamente ha sido utilizado y continúa sigue siendo utilizado para discriminar. Asimismo, también representan a grupos con escaso poder político. El claro reflejo de ello es la carencia de una Ley de Identidad de Género vigente en el país y que, además, no existe ningún representante dentro del poder legislativo que se haya visibilizado como una persona con una identidad de género diversa. Por último, tal como se señala en las características, las identidades trans no constituyen un criterio racional a través del cual se puedan generar cargas o beneficios.

Desde esta investigación se propone que, ahí donde se cumplan con dichas características en determinados colectivos, sería razonable invertir la carga de la prueba en el empleo. Particularmente, y atendiendo a los márgenes de esta tesis, para regular los espacios de acceso al empleo. De esta manera, se podría equilibrar la inequitativa

distribución de poder que prevalece en las relaciones laborales. Más aún, en el caso del colectivo LGTIQ+ y, especialmente, en el caso de las personas trans.

Esto, además, va de la mano del respeto del principio de igualdad de oportunidades, ya que, de este modo, sería mucho más favorable para la persona alcanzar justicia en caso no hayan podido acceder a un empleo, y se presuma la causa discriminatoria. Asimismo, supondría también una forma de presionar al empleador a tener procesos de selección con filtros objetivos que permitan demostrar prácticas donde se erradique o intente disminuir los sesgos discriminatorios, ya que estos muchas veces pueden ser inconscientes.

Ahora bien, esto último también nos lleva a profundizar sobre la necesidad de tener ajustes razonables en el empleo para el caso de las personas trans. Los ajustes razonables se definen como toda modificación o ajuste de un empleo y que permita que una persona tenga acceso al empleo, participe o pueda crecer en el mismo (OIT, 2010). Para esta definición se ha tomado como referencia la Recomendación de la OIT sobre VIH y sida en el mundo laboral. Del mismo modo, esta definición ha sido regularmente asociada a las personas con discapacidad, así pues, en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), se define como aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias, que no impongan una carga desproporcionada, y que garanticen el goce o ejercicio de derechos en igualdad de condiciones.

En el caso de las personas trans, también puede ser necesaria la inclusión de ajustes razonables a efectos de que puedan ingresar a un centro de trabajo en igualdad de condiciones. Para estos efectos, nos centraremos en cuáles podrían ser aquellos que funcionen en el marco del acceso al empleo.

En tal sentido, primero se revisará cómo funciona parte del proceso de selección de una empresa que tiene prácticas positivas de inclusión a población LGBTIQ+ en su planilla,

para luego proponer otros ajustes razonables. Del mismo modo que al inicio de este acápite, se revisó cómo funciona una plataforma regular de convocatoria de acceso al empleo, y se ha identificado un caso con buenas prácticas en respeto de la identidad de género diversa que puede tener cualquiera de los postulantes.

Este es el caso de una empresa internacional dedicada al servicio de contact center. De una revisión de su proceso de postulación se observan las siguientes imágenes respecto de la información que solicitan:

Imagen 3:



Imagen 4:



100%

¿Cómo te gustaría que te llamemos?*

Ejemplo: "Cami", "Lu", "Man"

Podremos emplear este nombre cuándo nos visites

* Puedes omitir esta pregunta

The screenshot shows a user interface for a company named 'Konecta'. At the top, there is a progress bar indicating 100% completion. Below it, a question asks '¿Cómo te gustaría que te llamemos?*' (How would you like us to call you?). An example is provided: 'Ejemplo: "Cami", "Lu", "Man"'. A note states 'Podremos emplear este nombre cuándo nos visites' (We can use this name when we visit you). A footnote says '* Puedes omitir esta pregunta' (You can skip this question). Navigation arrows are visible on the left and right sides of the form area.

En ambas imágenes se observa una predisposición de la empresa a acoger la postulación de personas con una identidad de género no normativa. Del mismo modo, se brinda la posibilidad de insertar un nombre con el que se identifican más allá del que puede estar dispuesto en el DNI. En ambos casos, tales acciones parten de un reconocimiento a las personas en su diversidad de identidades. Asimismo, acoge a la población trans, ya que saben que pueden postular a esta empresa en la medida que, de manera anticipada, se está reconociendo su identidad.

Desde el documento "Trans inclusive workplaces. Guidelines for employers and Businesses" (2017) se han propuesto otros ajustes razonables que las empresas podrían realizar en sus procesos de postulación como, por ejemplo, los siguientes: En primer lugar, la generación de anuncios u ofertas laborales con lenguaje neutral, la cual es una disposición que ya se implementa y se promueve actualmente, pero que puede tener un impacto positivo incluso en el colectivo trans. En segundo lugar, es importante tener un pronunciamiento de la empresa respecto del compromiso que tiene con la inclusión y la población LGBTIQ+; lo cual muchas grandes empresas han realizado, y puede representar una medida que incentive a personas trans a postular a estas.

Una tercera propuesta está centrada en hacer énfasis en el proceso mismo de postulación, ya que muchas veces la información personal de la persona postulante como nombres, apellidos, edad, entre otros, puede generar un impacto en el desarrollo de sesgos inconscientes. Así por ejemplo, en párrafos previos se citó el estudio realizado en Lima sobre mismos CV's con diferentes datos personales y cómo ello influía en la elección de personal. A efectos de poder promover la mayor objetividad posible, es importante que los documentos que sean evaluados en un proceso de selección sean aquellos que se refieren únicamente a capacidades y aptitudes. Finalmente, una última propuesta está dirigida a entrenar al área de recursos humanos para que pueda dar un trato no discriminatorio hacia las personas trans y pueda realizar un proceso de selección sin prejuicios.

Ahora bien, estas propuestas pueden ser implementadas como ajustes razonables, pero tienen que ser consideradas en su contexto, ya que la mayoría de procesos de selección de las empresas no está uniformizado. Esto, a su vez, responde a la estructura de las empresas, tomando en cuenta que la mayor cantidad de estructuras empresariales en el Perú son pequeñas o micro.

Por tal motivo, se considera necesaria una estandarización de los procesos de selección de las empresas, donde se puedan implementar medidas que respondan a la realidad y posibilidades de empresas que recién están empezando o construyéndose. Por ello, es sumamente importante que la legislación se anticipe y regule adecuadamente los procesos de selección, no sólo estandarizándolo, en la medida de lo posible, sino también ofreciendo alternativas a las personas postulantes para poder acceder a la justicia cuando considere sus derechos vulnerados.

En conclusión, atendiendo a una legislación que atienda y responda adecuadamente al respeto del principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de las personas trans, es necesario que se tomen en cuenta los siguientes factores: i) una modificación de la Ley N° 26772 sobre la discriminación en las ofertas de empleo o una

norma que regule todas las aristas de los procesos de selección; ii) la homogenización de la inversión de la carga de la prueba, no sólo para el caso de las madres trabajadoras, sino también para todos aquellos grupos de especial protección donde se alegue discriminación; iii) un protocolo de inspección para los casos de discriminación, ya que la falta administrativa existe pero no hay claridad de cómo abordar los casos y, finalmente, iv) la construcción y propuesta de ajustes razonables para los procesos de selección, en atención a las posibles postulaciones de las personas trans. Ello, además, teniendo en cuenta el tamaño de las empresas, pero respetando las identidades trans y el derecho a la igualdad y no discriminación.

3.2.2 La identidad personal respecto del derecho al trabajo

A lo largo de esta investigación se ha visibilizado las distintas manifestaciones de la cisgeneridad y la heteronormatividad en la regulación. Una de las principales consecuencias para el colectivo trans es la falta de reconocimiento de la identidad de género a través de la legislación nacional. Si bien a través de la revisión de los problemas en el acceso al empleo se puede observar que el reconocimiento legal de la identidad no es una dificultad que se manifieste de manera expresa, (es decir, que la discriminación no parte de la revisión de DNI, sino de la transfobia en general), sí existe un fundamento jurídico de su valor para poder ser titular de otros derechos.

Para ello, en primer lugar, es importante resaltar el contexto de las personas trans. Como se ha revisado, existe una estrecha relación entre la falta de acceso a recursos económicos y el tener una identidad de género no normativa (CIDH, 2017). Esta situación se explica por la discriminación que enfrentan, motivo por el cual hay abandono del hogar y/o del colegio, lo cual genera un obstáculo importante que va a exacerbar la dificultad de acceso a recursos. A efectos de este estudio, es importante la relación entre las dos características: pobreza y ejercicio de una identidad trans. Si bien la condición

de pobreza está relacionada con diversos motivos, cuando a esta situación se le añade el tener una identidad de género no cisgénera, la violencia y discriminación se incrementan en gran medida.

Respecto de este punto, es necesario tomar en cuenta que las personas trans no suelen aspirar a un trabajo formal, ya que asumen tácitamente que es un escenario difícil de alcanzar debido a su identidad de género. Esto se observa, por ejemplo, a través de la experiencia de vida de Francisca, quien afirma que si pudiera habría buscado un trabajo diferente al que tenía, pero sabía las “dificultades” que suponían alejarse de su entorno familiar, el cual le proveía de una oportunidad laboral y donde tenía una red de soporte económico.

En atención a ello, y a efectos de concluir la hipótesis propuesta para esta investigación, en los siguientes acápite se recogerán las relaciones establecidas entre el ejercicio del derecho a la identidad y su relación con otros derechos. Los mismos han sido elegidos por ser medulares a la comprensión de la investigación y sus propósitos principales. Así, a continuación, se revisará la relación del derecho a la identidad con el acceso a la personalidad jurídica; luego, el derecho a la identidad personas y su relación con el acceso al empleo y, finalmente, la relación entre la igualdad material y el derecho al trabajo.

i. Relación con la falta de personalidad jurídica

Si bien el reconocimiento legal de la identidad de género no constituye un cambio automático en el ejercicio del derecho al acceso al empleo, en el caso de las personas trans, sí supone un reconocimiento pleno de ciudadanía, deberes y, principalmente, de derechos. Tal como señala la Corte IDH (2007) en el caso Saramaka vs Suriname, este reconocimiento de deberes y derechos se funda sobre el derecho a la personalidad

jurídica, el cual permite que las personas sean jurídicamente reconocidas e identificadas por el Estado.

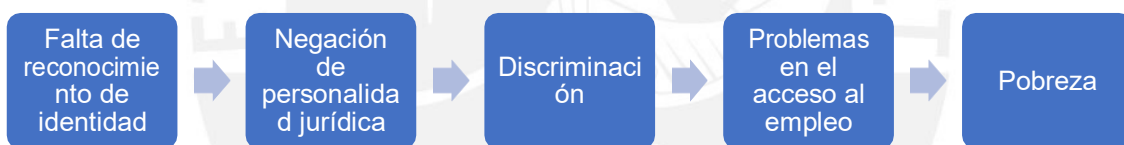
La condición de ciudadanía se da desde el reconocimiento de la personalidad jurídica y desde el reconocimiento de la identidad. Antes de ello, no se puede hablar de un ejercicio real de este derecho, ya que, si bien el Estado no se niega a entregar el DNI a las personas trans, el hecho de que sólo se permita hacerlo desde sus requisitos (con datos registrados al nacer) supone la imposición de una identidad para aquellas personas que no cumplan con sus estándares cisgenéricos. En buena cuenta, el Estado determina cómo debe ser la identidad y luego la persona revisa si se acomoda a este modelo.

Ello es una clara manifestación de aquellos estándares cisnormativos que se explicaron y discutieron en el capítulo 1, donde la regulación estatal no sólo sirve para ordenar los actos jurídicos, sino que tiene implicancias directas en el ejercicio de nuestra identidad. Pero, además de ello, esta ausencia de reconocimiento desde el Estado también corresponde al impedimento del derecho a tener una identidad trans.

En el primer capítulo de esta investigación se desarrolló el contenido del derecho a la identidad personal y cómo ello tiene una relación directa con el ejercicio de las identidades trans. En el mismo se concluyó que este derecho, en la medida que reconoce a una persona por su dimensión subjetiva y objetiva, se podía considerar dentro de estas dimensiones a la identidad de género no normativa, en la medida que se trata de una vivencia interna. Del mismo modo, y tomando en cuenta la protección y desarrollo teórico desde el DIDH, el respeto del derecho a la igualdad y no discriminación incluye el ejercicio de las identidades trans.

En atención a ello, es posible concluir que, pese a que hay una protección definida del derecho a tener una identidad no cisgenérica, la falta de reconocimiento de la identidad de género a nivel legislativo, genera, a su vez un efecto sobre otros derechos, como es el caso de la personalidad jurídica. En tal sentido, el respeto pleno del derecho a la identidad personal es vital, en la medida que le permite a uno ejercer otros derechos.

Por tal motivo, desde esta investigación se concluye que el ejercicio de este derecho, en el caso de las personas trans, está directamente vinculado con la falta de personalidad jurídica y, esto último, promueve las situaciones de pobreza en las cuáles se encuentra normalmente este colectivo. El siguiente gráfico puede explicar una de las consecuencias del no reconocimiento del derecho a la identidad y el derecho al acceso al empleo:



En el gráfico se observa que el derecho a la identidad personal, tiene como consecuencia directa el reconocimiento de la personalidad jurídica, el cual se materializa a través del DNI. La falta de este reconocimiento, supone una discriminación que además legitima la violencia y segregación dentro de otros espacios (Asamblea General de la ONU 2007:7). Producto de las consecuencias de esta discriminación, las personas trans son alejadas de oportunidades laborales, lo cual termina dejándolas en situación de pobreza.

Respecto de la falta de reconocimiento en los documentos de identidad, Rikie Anne Wilchins (2015) señala que, el verdadero documento de identidad de las personas trans

es su cuerpo, el cual se encuentra permanentemente juzgado y mostrado a la sociedad. Este juzgamiento se hará sobre la base de estándares normativos cisgenéricos, que exponen a las personas a más violencia y discriminación.

En el caso de las personas trans en busca de empleo, si bien se toma en cuenta los índices de disidencia escolar, abandono del hogar, entre otros motivos que exponen a la pobreza y condenan a las personas a una vida con mucha mayor dificultad para el acceso a recursos económicos, la falta de reconocimiento pleno genera que esta población se encuentre permanentemente juzgada e invalidada. En ese sentido, testimonios como el de Francisca respecto de la empleabilidad de las personas trans no es gratuito. Ella señala que las mujeres trans se dedican a hacer el trabajo que nadie más quiere hacer, con lo cual se refiere a que, su capacidad de negociación en cualquier relación laboral se encuentra anulada.

Pero no solo ello, muchos trabajos precarios tienen como característica principal la pobreza, ya que son empleos que se realizan en condiciones muy peligrosas y con un salario reducido. En el caso de las personas trans a esta característica debe añadirse el hecho de que los empleadores, muchas veces, no quieren contratar ni para los empleos precarios, por invalidar su vivencia personal y considerar que su identidad de género no es la “correcta”.

Esto, además, se observa en todos los ámbitos, siendo que incluso en el caso de personas que tuvieron oportunidad de acceder a estudios superiores, no pueden alcanzar el acceso al empleo debido a su identidad de género, como es el caso de Andrea, quien vio sus oportunidades profesionales frenadas cuando comenzó a ejercer su identidad de la manera en la que sentía adecuado. Por tal motivo, la hipótesis de esta investigación no propone que el reconocimiento legal de la identidad garantice el acceso a derechos, pero sí garantiza que el Estado pueda responder a la persona como

ciudadana. En ese sentido, el Estado no puede generar una política de empleabilidad para las personas trans sin antes reconocerlas como personas con vivencias válidas, reales y como ciudadanas expuestas a la discriminación.

Ello se afirma debido al valor que tiene para la sociedad el mensaje de un Estado que reconoce plenamente los derechos de las personas trans, que las reconoce como sujetos de derechos al reconocerles el derecho a la personalidad jurídica. En atención a ello, es importante tomar en cuenta el valor del discurso jurídico, siendo que el Estado reconoce y determina cuándo hay una ciudadanía plena para ejercer derechos y a través del cual ordena la sociedad (Garcés Peralta, Carolina & Portal, Diana, 2016). En el caso de las personas trans hay un mensaje ordenador que se puede negar o propiciar desde el reconocimiento jurídico de sus identidades.

En este punto cabe resaltar la multiplicidad de derechos que se ven involucrados en el ejercicio de la identidad personal. Esto significa que no se está frente a un escenario regular, ya que normalmente no se ha cuestionado tradicionalmente el ejercicio de este derecho en la medida que no afectaba a todas las personas de la misma manera. En este caso, se resalta la postura de que negarle el derecho a la identidad a una persona puede tener implicancias incluso en sus posibilidades de acceso a recursos, en la medida que no hay políticas estatales en su favor en un Estado que no mira al colectivo como parte de la ciudadanía.

ii. El derecho a la identidad personal y su vínculo con las políticas de acceso al empleo

Ahora bien, en el caso de las personas trans si bien el reconocimiento legal de la identidad de género no forma parte de una política específica de acceso al empleo, sí es un paso inmediato anterior necesario e incluso imprescindible para lograr el acceso

a este derecho. Esto se propone así, ya que de esta manera el Estado reconoce plenamente a la población trans como ciudadana y se obliga a realizar acciones en favor de su empleabilidad.

Lo que se observa a la fecha, es un Estado que tiene algunas políticas nacionales que intentan dar cumplimiento a las obligaciones internacionales respecto de la identidad de género, como es el caso del Plan Nacional de Derechos Humanos, pero no hay un reconocimiento expreso de su ciudadanía. Tan es así que las personas trans tienen que encontrar caminos alternativos a los canales legales regulares para poder visibilizar su problemática y alcanzar la justicia. Esto se refleja, entre otros, como lo mencionado por Andrea, donde el cambio de los datos consignados en el DNI debe estar sometido al criterio de un operador jurídico que tendrá total discrecionalidad para el reconocimiento de un derecho que, a nivel internacional tiene total respaldo.

Es importante resaltar el valor de la identidad también como un derecho interdependiente. Esto quiere decir que se reconoce el valor del reconocimiento del derecho a la identidad como un derecho que tiene consecuencias en el ejercicio de otros derechos. En este caso se ha tratado de visibilizar el derecho al trabajo en una de sus facetas, el acceso al empleo. A lo largo de los capítulos se ha venido demostrando cómo el derecho a la identidad tiene consecuencias directas en la posibilidad de acceder a un trabajo formal. No sólo por el valor de un DNI que te identifica, sino como un Estado que te reconoce y tutela los derechos que puedan estar siendo vulnerados, ya que ello permite la generación de otras políticas.

Del mismo, y recogiendo lo señalado en acápite previos, es pertinente tomar en cuenta el valor del reconocimiento de la identidad de género como una forma de motivar la ampliación de la mirada de cómo afecta la discriminación a esta población. En el caso del acceso al empleo, se promueve la posibilidad de mirar los procesos de selección

desde el reconocimiento de las identidades trans y cómo debe responder la legislación a ello. Esto a su vez invita al cuestionamiento de la inclusión de ajustes razonables en las convocatorias laborales y a la estandarización de procesos para que atiendan adecuadamente a una población que requiere insertarse en el mundo laboral. Si se perpetúa una mirada cisgenérica que se encuentra ajena a esta realidad, entonces no sería posible realizar estos cambios necesarios.

A esto se le debe sumar el valor del derecho al trabajo en la medida que permite acceder a otros derechos (es decir, la interdependencia de este con otros derechos vitales para el desarrollo), siendo que para poder garantizar una vida con dignidad debe tomarse en cuenta el reconocimiento y protección pleno del derecho a la identidad tomando en cuenta de manera manifiesta la identidad de género como elemento fundamental en la construcción identitaria de cada persona.

Finalmente, y tomando en cuenta lo desarrollado en el acápite 3.1.1, el cumplir con las obligaciones de los DESCAs y, particularmente del acceso al derecho al trabajo, señala que los Estados deben realizar acciones para reducir la discriminación. Por lo tanto, un primer paso imprescindible para poder garantizar plenamente el acceso a este derecho parte por reconocer jurídicamente a la población trans como un colectivo vulnerable, ciudadano y que necesita de políticas que atiendan y promuevan el acceso pleno a derechos.

iii. La igualdad material y el derecho al trabajo

En este apartado se revisa brevemente, por qué el reconocimiento legal de la identidad de género está estrechamente relacionado con el deber de acceder a la igualdad material en el caso de las personas trans y cómo se relaciona ello con el reconocimiento legal de la identidad de género.

Durante el primer capítulo se desarrolló el derecho a tener una identidad trans. La construcción de este derecho se abordó desde el reconocimiento de que el mismo forma parte del derecho a la identidad personal, toda vez que se afirmó que este derecho tiene una dimensión subjetiva que incluye las vivencias personales respecto del género. Además, se desarrolló la necesidad de reconocer las identidades trans desde la protección del derecho a la igualdad material. Para ello, se tomó en cuenta los estándares desarrollados en protección de la identidad de género.

Ahora bien, si se parte de la necesidad de medidas anti discriminatorias para la correcta promoción del acceso al empleo, en el caso de las personas trans eso debe partir desde el reconocimiento de la identidad de género. Esto se responde con lo mismo aseverado en el párrafo anterior: forma parte de la igualdad material que se niega a reconocer el Estado. A pesar de ello, es un derecho que les corresponde a las personas con identidad de género diversas ya que les permite tener titularidad jurídica para acceder a derechos.

Esto se afirma así, ya que no sólo se trata de entregar un documento de identidad a la persona para hablar de derecho a la identidad. Normalmente, la concepción y la problemática del ejercicio de este derecho ha sido pensada desde una mirada cisnormativa, donde el cuestionamiento no pasa por la identidad de género. Sin embargo, hoy en día es legítimo cuestionar cómo se manifiesta este derecho desde una vivencia trans bajo el pleno reconocimiento de la diversidad de identidades.

Ello se encuentra relacionado con el derecho al trabajo ya que, para que una persona se pueda afirmar trabajadora de un centro de trabajo requiere ser plenamente reconocida en todas sus dimensiones. Así como existe un reconocimiento de un trabajador respecto de su identidad religiosa y hay un respeto por lo que ello supone

para la persona, del mismo modo debe ocurrir con el derecho a ejercer la identidad de género.

En tal sentido, y reiterando lo señalado en el acápite 3.2.1, cuando se señala que el derecho al acceso al empleo debe ser garantizado, ello no sólo incluye el respeto de la identidad de género desde el nombre como tal, sino de cómo acceder a un empleo incluye el respeto absoluto por la identidad de género de una persona. Esto se traduce, además de en el reconocimiento legislativo de la identidad de género, en legislación más adecuada y en ajustes razonables, así como también en el desarrollo procesos de selección no discriminatorios.

En el subcapítulo 3.1.2 se recogió una cita de la CEPAL, donde indicaba que la pobreza repercutía directamente en la ciudadanía, siendo que las personas dejaban de acceder a diversos derechos producto de esta condición. Desde esta investigación se concluye, además, que la falta de reconocimiento de la identidad de género tiene efectos iguales o peores, toda vez que las personas trans no se consideran ciudadanas en la medida que no pueden acceder a derechos y tienen que realizar muchas más acciones para poder verlos reconocidos. Ante esta situación se reafirma lo señalado por Butler (2018) cuando indica que los Estados regulan los cuerpos a través de su normativa y determinan quien sí puede acceder a la ciudadanía y a otros derechos y quienes no.

Por tal motivo, resulta necesario el reconocimiento legal de la identidad de género como parte de una política del Estado de promover la igualdad material de las personas, y que les permita acceder a otros derechos, como el del acceso al empleo en condición de ciudadanas.



CONCLUSIONES

1. La identidad de género, que se refiere a la construcción de la identidad sobre la base de las vivencias personales de la persona respecto de su género, forma parte del quiebre de un paradigma que imponía que las personas concibieran su identidad de manera estática y determinada por estándares de género impuestos. Pese a que se cuestiona ese paradigma, las personas trans continúan sufriendo las formas más complejas de violencia dentro de la sociedad.

2. La cisnormatividad se refiere a la regla que obliga a clasificar a las personas dentro de un espectro de "normalidad", donde el sexo asignado al nacer determina la identidad de las personas. Aquellas personas que no cumplan con esta disposición -que puede llegar a estar manifiesta en las normas, aunque no se haga explícita en estos términos- enfrentan graves consecuencias con relación al ejercicio de sus derechos. De esta manera, quienes no encajen en los parámetros de género (cisnormatividad), reciben una sanción social y hasta jurídica que se ve expresada en la falta de reconocimiento pleno de sus derechos. Una de estas consecuencias está estrechamente vinculada con el ejercicio del derecho a la identidad y a la personalidad jurídica.

2. El derecho a la identidad personal es un derecho que encuentra su reconocimiento en diversos instrumentos nacionales e internacionales a nivel del desarrollo jurisprudencial. Con el paso del tiempo, se ha concluido que posee dos niveles, el subjetivo y el objetivo. Este derecho materializa sus efectos jurídicos principales a través del DNI, siendo que este documento reconoce jurídicamente a la persona.

3. Existe el derecho a tener una identidad trans. La misma se fundamenta sobre la base de dos premisas primordiales: (i) la identidad de género, como parte del derecho a la identidad personal; y, (ii) el respeto de la igualdad material del colectivo trans, en el

ejercicio de su identidad de género, lo cual encuentra protección en los estándares desarrollados por la Corte IDH.

4. La identidad personal es un derecho que está estrechamente relacionado con el derecho a la personalidad jurídica. El reconocimiento de este derecho tiene consecuencias importantes, debido al impacto directo en la generación de deberes y el ejercicio pleno de derechos. La personalidad jurídica garantiza la existencia y se materializa a través de elementos como el DNI, documento donde las personas ven representada su identidad pero que además demuestra el reconocimiento por parte del Estado.

5. Desde el ámbito internacional se ha reconocido la protección especial de la identidad de género como categoría protegida dentro del SIDH y se ha establecido la necesidad de favorecer su reconocimiento pleno. Además, se ha determinado que el mismo se considera parte de la dimensión personal del individuo, siendo que cada persona tiene el derecho de ejercerlo como considere. Desde el SUDH también se ha reconocido la importancia de su protección.

6. El ejercicio del derecho a la identidad personal es tan relevante que su restricción puede afectar hasta seis derechos adicionales, siendo estos los siguientes: el derecho a la personalidad jurídica, el derecho al nombre, el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y no discriminación, el derecho a la libertad personal y autodeterminación y el derecho al libre desarrollo de la personalidad. Cada uno de los derechos mencionados encuentra su relación con el ejercicio de la identidad personal, a través del reconocimiento de las identidades trans.

7. El derecho al acceso al trabajo se encuentra contenido dentro de los DESCAs. Estos derechos poseen características especiales con relación a la satisfacción de su

cumplimiento: el carácter de progresividad, la prohibición de regresividad y la obligación de no discriminar. La exigibilidad de esta última característica (la obligación de no discriminar) se encuentra reconocida en diversos instrumentos y recomendaciones. Por lo tanto, si bien el cumplimiento de los DESC se caracteriza por la realización de acciones progresivas, existe una obligación fundamental de ejecutar acciones inmediatas para enfrentar la discriminación.

8. El derecho al acceso al empleo se encuentra contenido en el derecho al trabajo. Este derecho está reconocido desde diferentes ámbitos de protección y se considera un derecho interdependiente en la medida que permite acceder a otros derechos, como es el caso del derecho a la salud, a la vivienda, entre otros. Es un derecho que permite el desarrollo de la autonomía económica y está estrechamente vinculado con el desarrollo personal y la calidad de vida. Se reconoce además como un derecho que resulta fundamental para el desarrollo de un país.

9. Como parte de los principios de protección de las relaciones laborales se encuentra el de la igualdad de oportunidades, el cual se materializa como el límite a la libertad de contratación de los empleadores en la medida que esta libre contratación no puede obedecer a motivos discriminatorios. Por tal motivo, la normativa que promueve el respeto de este principio resulta insuficiente, siendo necesaria una reforma legislativa que considere las particularidades de la identidad de género y de cómo se manifiesta la discriminación en su caso.

9. Como parte de las obligaciones de cumplimiento del derecho al acceso al trabajo, se encuentra la de fomentar la no discriminación a través de medidas inmediatas. Esto se materializa a partir del mandato general de los DESC, desarrollados por el Comité DESC del SUDH, así como de lo dispuesto en los Convenios fundamentales de la OIT.

11. El acceso a recursos económicos para las personas trans resulta sumamente complejo en la medida que, la falta de reconocimiento como parte de la ciudadanía y la discriminación estructural a la que se ven expuestas dificulta su acceso al mercado laboral. Más aún, cuando consiguen ingresos económicos, los mismos no son otorgados bajo el respeto de los estándares laborales generales. Su identidad de género no reconocida legalmente les impide la posibilidad de exigir los mismos.

12. Para poder promover el ejercicio del derecho al acceso al empleo, en cumplimiento con la disposición de favorecer la igualdad y no discriminación, se debe reconocer la identidad de género a nivel legislativo. Esta conclusión deriva del derecho de igualdad ante la ley, que exige un mismo tratamiento para todas las personas. De esta manera, en tanto la identidad de género es un motivo prohibido, el no reconocimiento de las identidades trans viola este precepto. En ese sentido, si es que para poder identificar a las personas como titulares de derechos primero tienen que ser reconocidas por el Estado, debe existir un reconocimiento pleno de la identidad de género para el goce del resto de derechos.

13. Por lo tanto, mientras no exista un reconocimiento total de las identidades trans, se seguirá perpetuando un sistema de exclusión permanente. Así, mientras que las personas cisgénero sí pueden ver reconocida su identidad y, por tanto, gozar del resto de derechos como es el del acceso al empleo, que se vincula con el derecho a la salud, a la vida y a la seguridad social; las personas con identidades diversas no parten de la misma situación, siendo condenadas a un esquema de pobreza, explotación y constante vulneración.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS, INFORMES Y ARTÍCULOS DE REVISTAS

ABRAMOVICH, Víctor y COURTIS, Christian

1997 “Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Estándares internacionales y criterios de aplicación ante los tribunales locales”. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

<http://www.oda-alc.org/documentos/1366995147.pdf>

AMNISTÍA INTERNACIONAL

2019 VALIENTE | Leyla Huerta: Las personas trans no podemos ejercer derechos ni ciudadanía. Consulta: 01 de noviembre de 2019.

<https://amnistia.org.pe/noticia/valiente-leyla-huerta-trans-derechos/>

ANAYA, Karen

2018 “La identidad de género no normativa y su protección constitucional”. En: Informe temático LGBT 2018. Promsex. Lima.

ANNE, Riki

2015 “¿Qué cuesta decir la verdad?”. En GALOFRE, Pol y MISSÉ, Miquel. *Políticas trans. Una antología de textos desde los estudios trans norteamericanos*. Barcelona: Editorial EGALES, pp. 105.116.

ANDREU, Federico

2014 “Artículo 3. Derecho al Reconocimiento de la Personalidad Jurídica”. En STEINER, Christian y URIBE, GRANADOS, Patricia (coordinadores). *Convención Americana sobre Derechos Humanos: comentada*. México:

Suprema Corte de Justicia de la Nación; Bogotá, Colombia: Fundación Konrad Adenauer, Programa Estado de Derecho para Latinoamérica.

ANZURES, José Juan

2010 “La eficacia horizontal de los derechos fundamentales”. En: *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*. México. Número 22.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n22/n22a1.pdf>

BAUER, Greta y otros

2009 ““I don’t think this is theoretical; this is our lives”: How erasure impacts Health Care for transgender people”. *Revista de The Association of Nurses in AIDS Care (JANAC)*, Amsterdam, Volumen 20, Número 5.

BELÉN, Araque

2019 Opinión Consultiva No. 24: Un hito en la búsqueda de la igualdad en América. En: *Homofobia de Estado*. Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA). Ginebra.

BELOFF, Mary

2014 “Artículo 18. Derecho al Nombre”. En STEINER, Christian y URIBE, GRANADOS, Patricia (coordinadores). *Convención Americana sobre Derechos Humanos: comentada*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación; Bogotá, Colombia: Fundación Konrad Adenauer, Programa Estado de Derecho para Latinoamérica.

BERTONI, Eduardo y ZELADA J. Carlos

2014 “Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad”. En STEINER, Christian y URIBE, GRANADOS, Patricia (coordinadores). *Convención Americana sobre Derechos Humanos: comentada*. México: Suprema Corte de Justicia de la

Nación; Bogotá, Colombia: Fundación Konrad Adenauer, Programa Estado de Derecho para Latinoamérica.

BLANCAS, Carlos

2013 “Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo”. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

BORNSTEIN, Kate

2015 “Terror de género, rabia de género”. En GALOFRE, Pol y MISSÉ, Miquel. *Políticas trans. Una antología de textos desde los estudios trans norteamericanos*. Barcelona: Editorial EGALES, pp. 117-133.

BUTLER, Judith

1997 “Sujetos de sexo/género/deseo”. Revista Feminaria, Buenos Aires, Año X, Número 19.

2018 “Cuerpos que importan”. Editorial PAIDÓS, Buenos Aires.

CABRAL, Mauro

2015 Entrevista con Gabriel Benzur, Cuando Digo Intersex. Un diálogo introductorio a la intersexualidad, 2005, Cad. Pagu, no. 24 Campinas. Junio de 2005. En: COMISIÓN INTERAMERICANA DE LOS DERECHOS HUMANOS (2015).

CARRANO, Rafael & Zhan, Chiam

2019 El rol del Experto Independiente en el marco internacional de derechos humanos de orientación sexual e identidad de género. En: *Homofobia de Estado*. Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA).

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES

2006 “Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral. Primer Seminario: Temas de Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. Lima.

CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2014 “Guías sobre las Normas Internacional del Trabajo”. Turín.

COLLIGNON GORIBAR, María Martha y LAZO CORVERA, Paola

2017 “Derechos Humanos/Sexuales, Género y Biopolítica: Reflexiones sobre la configuración subjetiva del Derecho a la Libre Elección de Identidad de Género”. Revista de Estudios Género, Guadalajara, Número 45.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL)

2006 “La protección social de cara al futuro: Acceso, financiamiento y solidaridad”. Montevideo.

COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

2016 “Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progridad de los derechos humanos”. Ciudad de México.

COMISIÓN INTERNACIONAL DE JURISTAS

2007 Principios de Yogyakarta. Ginebra, 26 de marzo.

COMISIÓN NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

2019 *Informe sobre la situación de la identidad de género de las personas trans en el Perú*. Lima

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/297521/Informe_CONACOD_Identidad_de_G%C3%A9nero.pdf

COURTIS, Christian

2014 “Artículo 26. Desarrollo progresivo”. En STEINER, Christian y URIBE, GRANADOS, Patricia (coordinadores). Convención Americana sobre Derechos Humanos: comentada. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación; Bogotá, Colombia: Fundación Konrad Adenauer, Programa Estado de Derecho para Latinoamérica.

COSMÓPOLIS, Mario Pasco

2012 “Los derechos laborales inespecíficos”. En: *Revista chilena del derecho del trabajo y de la seguridad social*. Santiago de Chile. Volumen 3.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

2015 *Informe 175: Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú*. Lima.

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3821.pdf>

EGUIGUREN PRAELI, Francisco

2015 El cambio de sexo y su inscripción en el registro de Identidad Personal. El cambio que el Tribunal Constitucional no se atrevió a aprobar. En: *Revista Ius et Veritas*, Lima, Número 50.1997 “Principio de igualdad y derecho a la no discriminación”. En: *Revista Ius et Veritas*, Lima, Número 15.

FERNANDEZ REVOREDO, Marisol

2006 “Usando el género para criticar el Derecho”. En: *Revista de Derecho PUCP*. Lima. Número 59.

GARCÉS, Carolina & Diana, Portal

2016 “La protección de los derechos fundamentales de las mujeres en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional: ¿más limitaciones que avances? En:

Pensamiento Constitucional. Lima, Volumen 21, Número 21, pp. 107 – 162.

Consulta: 25 de agosto de 2019.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/18702/18943>

GALARZA, Francisco & Gustavo, Yamada

2012 “Discriminación Laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo”. Centro de investigación de la Universidad del Pacífico.

Consulta: 25 de marzo de 2020

<http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/388/DD1209.pdf?sequence=1>

GIRON UNIGARRO, Lucy Nataly

2018 “Dignidad humana e integridad de las personas privadas de la libertad a la luz del paradigma de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”. Cuadernos de Derecho Penal, Bogotá, Número 19.

GONZALEZ GIL, Mati

2017 “Las mujeres trans no somos sus juguetes sexuales”. En *Vice*. Consulta: 04 de noviembre de 2019

[https://www.vice.com/es_co/article/vva4kd/las-mujeres-trans-no-somos-sus-juguetes sexuales](https://www.vice.com/es_co/article/vva4kd/las-mujeres-trans-no-somos-sus-juguetes-sexuales)

GRANDEZ MARIÑO, Agustín

2016 “El sentido integral del derecho a la identidad: jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la realidad registral del Perú”. Revista Derecho PUCP, Lima, Número 77.

GUERRERO IRAOLA, Jerónimo y GIORDANO, Carlos

2016 “Progresividad o regresividad en materia de derechos económicos sociales y culturales. Claves para pensar Nuestra América (2015-2019)”. *Questión Revista especializada en periodismo y comunicación*, La Plata, Volumen 1, Número 50.

HERRERA VÁSQUEZ, Ricardo

1991 “La inversión de la carga de la prueba: manifestación del indubio pro operario?”.
En: *Revista THEMIS*. Número 18

IBAÑEZ RIVAS, Juana

S.A. “Prohibición de la discriminación por orientación sexual: alcances y desafíos de un estándar interamericano surgido del diálogo con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos”.

<http://www.corteidh.or.cr/tablas/r34039.pdf>

IDENTIDAD Y DIVERSIDAD

S.A. *Los derechos LGBT. Estándares internacionales y nacionales*. Buenos Aires.

<https://identidadydiversidad.adc.org.ar/wp-content/uploads/2017/05/Derechos-LGBT-Informe-Normativo.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

2018 Primera encuesta virtual para personas LGBTI, 2017.

INSTITUTO RUNA DE DESARROLLO Y ESTUDIOS SOBRE GÉNERO

2008 “Informe sobre situación de derechos humanos en poblaciones trans Perú”.
Lima.

JOPIA ZAVALA, Valeria y LABBE CESPEDES, Natalia

2016 Discriminaciones Múltiples. Una Perspectiva desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos: El caso de las mujeres migrantes. Memoria para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago: Universidad de Chile.

LANDA ARROYO, César

2017 “Los derechos fundamentales”. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

2014 “El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora”. Revista Themis, Lima, Número 65.

2000 “Dignidad de la persona humana”. Revista IUS ET VERITAS, Lima, Número 21.

MARTÍN SÁNCHEZ, María

2015 “El Derecho a ser diferente: Dignidad y Libertad”. Colección sobre la protección constitucional de los derechos humanos, México, D.F., Fascículo 11.

MAY CANTILLANO, Hubert

2011 “El derecho constitucional al trabajo”. Boletín Jurídico Virtual IUS Doctrina, San José, Año 4, Volumen 6.

MESTRE, Nines

2014 “¿Por qué identificarte como heterosexual?”. En SUAREZ BRIONES, Beatriz. *Feminismos lesbianos y queer. Representación, visibilidad y políticas*. Murcia: Plaza y Valdés Editores. Pp. 203 – 206.

MORENO PABON, Diana Carolina

2014 “Derecho, persona e identidad sexual. El debate jurídico de la documentación de las personas trans”. Universitas Estudiantes, Bogotá, Número 11.

NEVES MUJICA, Javier

2001 “Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo, y Derecho de Estabilidad en el Trabajo”. Revista Derecho & Sociedad, Lima, Número 17.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

S.A. “Igualdad de oportunidades y de trato”

Consulta: 20 de marzo de 2020

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm>

2017 “Fomentando la diversidad y a inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo. Una guía práctica”.

Consulta: 25 de marzo de 2020

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf

2014 “Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación. Directrices”.

Consulta: 27 de marzo de 2020

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/ifp_skills/documents/publication/wcms_322694.pdf

PANAMPOST

2015 “Buenos Aires establece cuota para colectivo trans en empleos públicos”.

Consulta: 08 de noviembre de 2019.

<https://es.panampost.com/panam-staff/2015/09/18/buenos-aires-establece-cuota-para-colectivo-trans-en-empleos-publicos/>

PALACIOS VALENCIA, Yennesit.

2016 “A propósito del caso Atala Riffo y niñas versus Chile. Un hito en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”. En: *Revista de Estudios de Género*

PRADO, Juan Carlos y CORDOVA SCHAEFFER, Jesús

2009 *Los derechos fundamentales en su jurisprudencia. Análisis y selección de las principales sentencias del Tribunal Constitucional sobre derechos fundamentales*. Lima: Ediciones Caballero Bustamante S.A.C.

QUINCHE RAMÍREZ, Manuel Fernando

2016 Violencias, omisiones y estructuras que enfrentan las personas LGTBI. En: *Revista Estudios Socio Jurídicos*. Volumen 18. Número 2. Bogotá: Universidad del Rosario.

<https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73346379002/index.html>

RAMOS SALCEDO, Irma y GONZÁLEZ MAURICIO, José Benjamín

2017 “Derecho a la identidad jurídica de las personas trans”. *Derechos Fundamentales a Debate*, Guadalajara, Número 3.

RAYNER, Catherine

S.A. “La inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación”.
http://www.eracomm.eu/oldoku/Adiskri/03_Burden_of_proof/117DV32_Rayner_ES.pdf

RIDAURA MARTINEZ, Maria Josefa

2017 “El principio y derecho fundamental a la igualdad y la prohibición a la discriminación”. En *Derecho Constitucional*.

[https://www.tirant.com/libreria/actualizaciones/Tema%2005_Todo\(16-02-2017\).pdf](https://www.tirant.com/libreria/actualizaciones/Tema%2005_Todo(16-02-2017).pdf)

RUBIO, Patricio

2013 “Los derechos económicos sociales y culturales en el texto de la Constitución y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. Revista Derecho PUCP, Lima, Número 71.

SALOMÉ RESURRECCIÓN, Liliana María

2017 “La discriminación y algunos de sus calificativos: directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural”. Pensamiento Constitucional, Lima, Número 22.

SALAZAR BENITEZ, Octavio

2012 “El Reconocimiento jurídico-constitucional de la diversidad afectiva y sexual”. Revista de Estudios Políticos, Madrid, Número 157.

SALDIVIA MENAJOVSKY, Laura

2017 “Subordinaciones invertidas: sobre el derecho a la identidad de género”. Traducción de Javier Sáez y Paco Vidarte. Los Polvorines: Universidad

Nacional de General Sarmiento, Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

SALMÓN, Elizabeth

2020 Discriminación contra personas trans: El caso de Azul Rojas Marín vs. Perú en la Corte IDH. Idehpucp, Lima.

<https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/discriminacion-contra-personas-trans-el-caso-de-azul-rojas-marin-vs-peru-en-la-corte-idh/>

SALVIOLI, Fabián

2004 “La protección de los derechos económicos, sociales y culturales en el sistema interamericano de derechos humanos”. Revista IIDH, San José, Volumen 39.

SANZ CABALLERO, Susana

2014 “El Tribunal Europeo de Derechos Humanos y su respuesta al reto de la transexualidad: historia de un cambio de criterio”. En: *American University International Law Review*. Washington. Volumen 29.

<https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1824&context=auilr>

SECRETARÍA REGIONAL DE LA REDLAC TRANS

2018 “Basta de genocidio trans”. Buenos Aires.

https://issuu.com/redlactrans/docs/informe_cedostalc_2018_regional_-_b

SIERRA GONZALEZ, Angela

2009 “Una aproximación a la teoría queer: el debate sobre la libertad y la ciudadanía”.

En: *Cuadernos del Ateneo*. Número 26. Pp. 29-42.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3106547>

SIVERINO BAVIO, Paula

2016 “Propuesta para una ley de identidad de género peruana”. *Revista Derecho & Sociedad*, Lima, Número 47.

SILVA SANTISTEBAN, Alfonso y SALAZAR, Ximena

2018 “Existimos. Vivencias, experiencias y necesidades sociales de los hombres trans de Lima: un estudio exploratorio”. Lima: Centro de Investigación Interdisciplinaria en Sexualidad, Sida y Género.

SUAREZ LÓPEZ, Beatriz Eugenia y FUENTES CONTRERAS, Édgar.

2015 Derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica. Concepto y desarrollo en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En: *Revista Prolegómenos – Derechos y Valores*. Volumen II. Pp. 65-80.

<http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v18n36/v18n36a05.pdf>

SUÁREZ SEBASTIÁN, María del Pilar

2009 “Aspectos fundamentales de los DESC”. En GONZÁLEZ MONGUÍ, Pablo Elías, (coordinador). Derechos económicos, sociales y culturales Cátedra Gerardo Molina. Bogotá: Universidad Libre de Colombia.

TELLO MORENO, Luisa Fernanda

2017 “Las preferencias sexuales como motivo prohibido de discriminación”. En *Biblioteca Jurídica Virtual de la UNAM*.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhumex/cont/17/art/art4.pdf>

TOLEDO TORIBIO, Omar

2011 “El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral”. Revista Derecho y Cambio Social, Lima, Año 8, Número 23.

VALDIVIA, Trilce

2015 “Orientación sexual y discriminación en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Una valoración crítica de la sentencia Atala Riffo y niñas vs. Chile”. Arequipa: Universidad Católica de San Pablo.

VALENCIA RESTREPO, Hernán

2007 “La definición de los principios en el Derecho internacional contemporáneo”. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Medellín, Volumen 36, Número 106.

WHITTLE, Stephen & Lewis, Turner

2017 “Trans – inclusive workplaces. Guidelines for employers and businesses”.
Transgender Europe.

WITTIG, Monique

2006 *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Traducción de Javier Sáez y
Paco Vidarte. Madrid: EGALES.

ZEGARRA, María Haydeé

1998 “Discriminación en el acceso al empleo. Críticas y comentarios a la
normatividad vigente”. En: *Revista Ius et Veritas*, Lima. Número 17.

ZELADA, Carlos

2017 Los estándares internacionales para el reconocimiento de las identidades trans.
Estudio para la Defensa de los Derechos de la Mujer - DEMUS, Lima.

ZELADA, Carlos & Carolina, Neyra

2017 Trans*legalidades: Estudio preliminar de expedientes sobre reconocimiento de
las identidades trans*en el Perú. En: *Revista Ius et Veritas*, Lima. Número 55.

RECURSOS AUDIOVISUALES

CENTRO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS POLÍTICOS DE LA UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN

2018 Entrevista a Carlos Zelada: La identidad trans en la Opinión Consultiva OC-24/17

<https://www.youtube.com/watch?v=pXhV6TXKBGQ>

IUS 360

2016 Jornada de Género y Derecho: La importancia de una perspectiva de género en el Derecho. Entrevista a María Soledad Fernández Revoredo.

<https://ius360.com/jornadas/genero-y-derecho/i-jornada-de-derecho-y-genero/la-importancia-de-una-perspectiva-de-genero-en-el-derecho/>

Dejusticia

2011 Intervención Rodrigo Uprimny en Audiencia pública de caso Atala Riffo e hijas vs. Chile.

<https://www.dejusticia.org/intervencion-rodolfo-uprimny-en-audiencia-publica-caso-atala-riffo-e-hijas-vs-chile/>

JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

2002 Case of Christine Goodwin v. The United Kingdom. Application no. 28975/95. 11 July 2002.

1998 Case of Sheffield and Horsham v. The United Kingdom. 30 July 1998.

- 1997 Case of X, Y and Z v. The United Kingdom. 22 April 1997.
- 1986 Case of Rees v. The United Kindgom. Application no. 9532/81. 17 October 1986.
- 1980 Case of Van Oosterwijck v. Belgium. Application no. 7654/76. 06 November 1980.

Corte Interamericana de Derechos Humanos

- 2020 Caso Azul Rojas Marín y otra Vs. Perú. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costos. Sentencia de 12 de marzo de 2020. Serie C. No. 402.
- 2018 Caso Cuscul Pivaral y otros Vs. Guatemala. Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de agosto de 2018. Serie C No. 359.
- 2018 Caso San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 08 de febrero de 2018. Serie C No. 348.
- 2017 Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24.
- 2017 Caso trabajadores cesados de Petroperú y otros Vs. Perú. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2017. Serie C No. 344.
- 2017 Caso Pacheco León y otros Vs. Honduras. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia 15 de noviembre. Serie C No. 342.
- 2017 Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340.

- 2017 Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas.
Sentencia 08 de marzo de 2018. Serie C No. 349.
- 2016 Caso Flor Freire Vs. Ecuador. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y
Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2016. Serie C No. 315.
- 2016 Caso Duque Vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 26
de febrero de 2016. Serie C No. 310.
- 2012 Caso García y Familiares Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas.
Sentencia 29 de noviembre de 2012. Serie No. 258.
- 2012 Caso Gudiel Álvarez y otros Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas.
Sentencia 20 de noviembre de 2012. Serie No. 253.
- 2012 Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia
del 24 de febrero de 2012. Serie C No. 239.
- 2011 Caso Gelman Vs. Uruguay. Fondo y Reparaciones. Sentencia de 24 de febrero
de 2011. Serie C No. 221.
- 2009 Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y jubilados de la contraloría”) Vs.
Perú. Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 01
de julio de 2009. Serie C No. 198.
- 2007 Caso del Pueblo de Saramaka Vs. Surinam. Excepciones Preliminares, Fondo,
Reparaciones y Costas. Sentencia 28 de noviembre de 2007. Serie C No. 172.
- 2006 Caso comunidad indígena Sawhoyamaxa Vs. Paraguay. Sentencia 29 de
marzo. Serie C No. 146.
- 2006 Caso trabajadores cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) Vs. Perú.
Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de
noviembre de 2006. Serie C No. 158.

- 2005 Caso Yatama Vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia 23 de junio de 2005. Serie C No. 127.
- 2003 Caso cinco pensionistas y otros Vs Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de febrero de 2003. Serie C No. 98.
- 2000 Caso Bámaca Velásquez Vs. Guatemala. Fondo. Sentencia de 25 de noviembre de 2000. Serie C No. 70.
- 2000 Caso Trujillo Oroza Vs. Bolivia. Fondo. Sentencia de 26 de enero de 2000. Serie C No. 64.
- 1988 Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras. Fondo. Sentencia 29 de julio. Serie C No. 04.

Jurisprudencia nacional

EXPEDIENTE N° 2273-2005-PHC/TC. Karen Mañuca Quiroz Cabanillas.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/02273-2005-HC.html>

EXPEDIENTE N° 00139-2013-PA/TC. Caso P.E.M.M.

<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00139-2013-AA.pdf>

EXPEDIENTE N° 06040-2015-PA/TC Caso Romero Saldarriaga

<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/06040-2015-AA.pdf>

EXPEDIENTES ACUMULADOS N° 0001/0003-2003-AI/TC

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00001-2003-AI%2000003-2003-AI.html>

EXPEDIENTE N° 01604-2009-PA/TC

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/01604-2009-AA.pdf>

EXPEDIENTE N° 01643-2014-PA/TC

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01643-2014-AA.pdf>

Legislación nacional

Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

Ley N° 26772, Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato

Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

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

Resolución Ministerial N° 376-2008-TR, Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo

DOCUMENTOS DE ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

UNIÓN EUROPEA

2006

Directiva 2006/54/ce del Parlamento Europeo y del Consejo

Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS

Resolución AG/RES 2435 (XXXVIII-O/08). http://www.oas.org/dil/esp/AG-RES_2435_XXXVIII-O-08.pdf

Resolución AG/RES 2504 (XXXIX-O/09). http://www.oas.org/dil/esp/AG-RES_2504_XXXIX-O-09.pdf

Resolución AG/RES. 2653 (XLI-O/11). http://www.oas.org/dil/esp/AG-RES_2653_XLI-O-11_esp.pdf

AG/RES. 2908 (XLVII-O/17) <http://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/docs/AG-RES-2908-2017-LGBTI.pdf>

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

2019 CIDH saluda los avances en materia del reconocimiento de los derechos de las personas trans en la región. Washington, 29 de marzo

<http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2019/085.asp>

2018 “Avances y desafíos en materia de reconocimientos de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en Américas. Washington, 7 de diciembre.

2018 Informe de admisibilidad No. 57/18.

2018 En el día de la memoria trans, la CIDH llama a los Estados a proteger integralmente la vida de las personas trans y de género diverso. Consulta: 01 de noviembre de 2019.

<http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2018/247.asp>

2017 “Informe sobre pobreza y derechos humanos en las Américas”. Washington, 7 de setiembre.

2015 “Violencia contra personas LGBTI”. Washington, 12 de noviembre.

2011 “El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales”. Washington, 03 de noviembre.

2012 “Orientación sexual, Identidad de género y Expresión de género: Algunos términos y estándares relevantes”. Washington, 23 de abril.

2007 “Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las américas”. Washington, 20 de enero.

<http://scm.oas.org/pdfs/2012/CP28504S.pdf>

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

S.A. Caso Rojas Marín y otra vs. Perú. Consulta: 23 de octubre de 2019.

http://www.corteidh.or.cr/docs/tramite/rojas_marin_y_otras.pdf

2019 Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 22: Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. San José.

2018 Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 19: Derechos las personas LGTBI. San José.

2014 Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 14: Igualdad y no discriminación. San José.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)

2017 “LGBTI in OECD Countries: A review”. París, 20 de junio.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

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”. Ginebra.

2003 “La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”. Ginebra.

NACIONES UNIDAS

COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS

1989 “No discriminación”. 37° período de sesiones.

COMITÉ PARA LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

2009 Observación General N° 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales. Ginebra, 02 de julio.

2005 Observación General N° 18. El derecho al trabajo. Ginebra, 24 de noviembre.

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

2018 Decisión aprobada por el Comité con arreglo al artículo 4 2) c) del Protocolo Facultativo, relativa a la comunicación núm. 80/2015. 26 de abril.

COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2016 Observación General N° 3. Sobre las mujeres y las niñas con discapacidad.
Ginebra, 25 de noviembre.

COMITÉ CONTRA LA TORTURA

2018 Decisión adoptada por el Comité en virtud del artículo 22° de la Convención.
Comunicación No. 783/2016. 01 de octubre.

2017 Decisión adoptada por el Comité en virtud del artículo 22° de la Convención.
Comunicación No. 690/2015. 28 de septiembre.

2013 Decisión adoptada por el Comité en su 56° período de sesiones. Comunicación
No. 562/2013. 10 de febrero.

2011 Decisión. Comunicación No. 338/2008. 07 de julio.

2008 Observación General N° 2. Aplicación del artículo 2 por los Estados Partes.
Ginebra, 24 de enero.

2003 Decisión. Comunicación No. 190/2001. 26 de mayo.

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS

2019 Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la
discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.
“Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación
sexual o identidad de género”. Septuagésimo cuarto período de sesiones. 17 de
julio.

2018 Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la
discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.
“Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación
sexual o identidad de género”. Septuagésimo tercer período de sesiones. 12 de
julio.

2017 Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. “Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”. Septuagésimo segundo período de sesiones. 19 de julio.

CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE LA ONU

2018 Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. 38° período de sesiones. 11 de mayo.

2017 Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. 35° período de sesiones. 19 de abril.

2016 Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos el 30 de junio de 2016. 32° período de sesiones. 15 de julio.

2011 Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género. 19° período de sesiones. 17 de noviembre.

2008 “Informe nacional presentado de conformidad con el párrafo 15 (a) del Anexo a la Resolución 5/1 del Consejo de Derechos Humanos: Perú”. Ginebra, 10 de abril.



ANEXOS

Entrevista a Andrea Chocano

Entrevistadora (G) / Entrevistada: Andrea (E)

E: Bueno entonces te cuento un poco quién soy yo. Mi nombre es Andrea Chocano, soy una mujer trans género, llevo ya 6 años viviendo como quien siempre debí ser. Me tomó mucho tiempo auto aceptarme porque es difícil. Yo creo que mientras creces en un medio que... este... cómo ponerlo. He salido de un colegio católico de nivel A, de una universidad Católica, que por más que es una universidad muy abierta de mente. Siempre está el tema del formalismo, siempre está el tema de que todo lo que no es normal está mal visto. Estudié una carrera donde en tu propia experiencia laboral empiezas a ver cómo ser ligeramente distinto o distinta te acarrea mil y un problemas. Y no solo en lo laboral, sino en diversas ramas de tu vida, entonces no solamente el tema de, primero que nada, decir “ok, bacán, sabes que sí pues yo me siento así y así debo ser”. Sino también yendo al tema de “caramba o sea, si lo hago mi vida se vuelve un infierno”. Entonces eso hizo que me demorara, pero llegó un punto en el que sencillamente mental y emocionalmente, ya no resistes más y tienes que hacer el cambio porque es un punto en el que lo hago o no aguanto más estar ahí. Entonces en el cambio, primero que nada, te das cuenta el nivel de ignorancia que hay en esta sociedad respecto del tema. Empezando por el trato. Por el amor de dios, o sea, estoy con maquillaje, con mi aretes, con mis uñas pintadas, y que te digan señor. Igual yo le digo “oye”. Bueno al comienzo requintaba, renegaba y te lo juro que quizá era porque estaba empezando a trabajar el tema hormonal. Te pone un poquito más sensible. Entonces, me ponía a llorar. Ahora ya estoy más curtida. En lugar de estar requintando, llorando por último digo “sabes qué, llámame a tu gerente, quiero hablar con el dueño del circo no con los payasos”. Entonces, siempre te dicen “Acá tenemos una política de

cero discriminación que no sé qué, que tenemos los talleres de sensibilización”. Pero parece que la gente no internaliza, es distinto. Es cierto, creo que hay políticas del Ministerio que están obligando a las empresas a que tengan ese tipo de talleres, de sensibilización, de género.

G: Sí, pero lamentablemente no siempre entienden la palabra “genero” en su manera real. Sino de manera muy acotada.

E: sí, yo he sido activista. Yo he dictado talleres de sensibilización de género. Cuando estaba en No Tengo Miedo, teníamos nuestra gigantografía de nuestro muñeco que era básicamente un dibujo blanco como diciendo “esto es, o sea, quítale todo lo interno”. Teníamos en la parte del pubis la palabra “sexo” y en la cabeza “genero” como para hacerlo lo más sencillo posible. Para que la gente comprenda que lo que tienes acá, no tiene nada que ver con lo que tienes acá. Pero luchar contra una combinación del tema entre religioso, machista y cucufatería hipócrita que hay acá, no es fácil. Y sobre todo cuando entra el tema de la educación, porque las personas que salen con una educación superior, de una buena universidad. Siempre salen con calidad alta. Y con profesionales con universidades de menor nivel, tú te das cuenta que no han, de repente les falta esos estudios generales. Te has puesto a pensar que esos dos años, mucha gente dice “hay dos años, en otras universidad no hay o tienen un año y aquí nos hacemos pagar un año”. Pero sí sirve, cuánto aprendes. Aprendes muchas cosas. Uno tiene derecho a ser quien es y respetar. Respetar que todos somos al final seres humanos y cada quien es libre de ser quien es.

G: sí, totalmente. Parte de una visión que es, como dices, es entre lo católico, lo machista y bueno, lo católico es machista y bueno al final no es solo lo católico, sino es en general esta idea de lo religioso.

E: Sí, lo religioso. Porque yo creo que el católico es un poquito más abierto de mente que el evangelista. El evangelista es peor. Sino que mejor ejemplo que el Congreso,

creo que han sido cuatro intentos de la ley y siempre quiénes han sido los que lo han postergado...

G: Siempre los religiosos

E: Pero no los religiosos... los evangelistas. No han sido los budistas, los musulmanes, han sido los evangelistas.

G: Sí, es verdad, es lamentable en general.

E: Sí, es lamentable. O sea me parece hipócrita que quienes se consideran los más fervientes seguidores de Jesucristo. Ellos no creen ni en la Virgen María, ni en nada. Solo creen en Jesucristo. Entonces si fueras un seguidor de Jesucristo, lo primerito que deberías tener en mente es lo que enseñó Jesucristo que creo que es el mandamiento que deberíamos seguir todos los seres humanos "ama a tu prójimo como a ti mismo". Y sin embargo, no lo hacen.

G: Claro, porque en el fondo eso es solamente como una máscara, una premisa para venderse como moralmente buenos, pero en el fondo, no, no, no. Y tú me comentabas que sí lograste asistir a la universidad y egresaste y todo con tu título.

E: No, no, no. Yo no me he titulado, no ha sido por temas de género, sino por temas ya distintos. No sé si quieras conocerlos, pero no están vinculados al tema de mi transgeneridad. En lo absoluto, o sea ya este tema fue la gota que derramó el vaso y dije "no quiero terminar porque no me interesa la carrera". Porque me obligaron a estudiarla mi familia, la típica, o sea no sé qué edad tienes tú. Pero yo tengo 43 y soy de una época en la que estudiabas derecho, o medicina o ingeniería o no estudiabas nada. No te pagaban nada. Entonces ya pues, qué te puedo decir.

G: Pero llegaste a ejercer el derecho, me contabas...

E: Sí, he trabajado varios años en el poder judicial, empecé a estar como secigrista. Fue suplente del 30 Juzgado Civil de Enrique Mendoza Vásquez. Él llegó a tener tanta confianza en mí que cuando tuvo sus vacaciones, me dejó con la clave de la computadora para acceder a toda la base de datos del poder judicial, la base de datos de los peritos, para entrar a expedientes a jueces, que es distinto. El CIGES, de acuerdo a tu nivel tienes cierto nivel de acceso a la información. He sido asistente de Juez también, de la Doctora Elena Rendón. Y este, como te digo, o sea he trabajado de asistente de Ricardo Reyes, y salí del Poder Judicial porque empecé a tener mis crisis de disforia. ¿Sabes lo que es disforia de género, no?

G: Sí

E: Entonces empecé a tener mis crisis de disforia de género y comenzó a afectarme de manera laboral. Entonces empecé a tener problemas de inasistencia, porque me despertaba con ataques de pánico, cuadros depresivos muy fuertes. Y sabes que licencia tras licencia, ya pues terminan por... Agarrar un nombramiento en el poder judicial... Yo hubiera tenido mi nombramiento a los 4 años, pero como te digo entre terminando el tercer año para terminar el cuarto estaba con la suplencia, la suplencia, la suplencia y un día me cortaron la continuidad y por ese día de nuevo a hoja cero. O sea si ese día no ocurría, que yo me quedé en el aire. Yo me acuerdo en esa época estaba de asistente de juez de la Doctora Renón. La Doctora como se ha pasado el día entero persiguiendo al presidente de la corte para que no me corten la continuidad.

G: ¿Y por qué te cortaron la continuidad?

E: Yo no sé por qué, pero regresaron a la persona que yo estaba reemplazando que era una especialista y que estaba como juez suplente de paz. También a ella en un día la bajaron de juez y la regresaron al día siguiente. O sea fue una cosa así de un día, de horas tal vez. Yo hubiera tenido en mis 4 años mi nombramiento. Y ahí no había quién me sacara, porque tenía mi plaza permanente. Ahí ya entraba con un contrato de trabajo

permanente, a plazo indeterminado, ya hubiera cambiado la figura. Toda esta situación que vino después de la crisis de disforia y todo lo demás.

G: Claro, porque esto fue antes de tus crisis de disforia.

E: Claro, yo todavía estaba trabajando en primera instancia. Y fue el año subsiguiente que empecé a trabajar en Sana.

G: O sea cuántos años estuviste trabajando en el Poder Judicial en total

E: 5 años

G: ¿Y antes de eso habías trabajado en otros espacios?

E: Había trabajado con una abogada, amiga de mi mamá. Como asistente. Haciendo mis pininos, y fue justamente ella la que me consiguió el trabajo en la corte. Ella es Elena Rendón es la sobrina de su esposo, entonces ella me recomendó y un 1 de agosto ya estaba en un módulo sin saber cómo se trabajaba en el Poder Judicial como especialista, porque una cosa es haber estado en el despacho haciendo cosas de calificar las letras de cambio y unos cuantos requisitos y se acabó pues. Al principio eso, luego me acuerdo que me puso a trabajar los proyectos autosustentatorios, pero al final yo estaba sentenciando, resolviendo. Luego con la Doctora Rendó empecé con los expedientes, que ahí tenían 12 mil y pico expedientes tenía la secretaria. Para cuando yo ya había agarrado cancha en cuántos expedientes crees que había convertido esos expedientes.

G: eh no sé, cuatro años...

E: No, el número de expedientes. En 400. Eran las 10:00am y yo estaba leyendo el periódico porque no tenía carta, Luchito el expediente de archivo ya había traído lo de la mañana ya me había pasado todo lo posible por pasar y lo único que estaba haciendo era esperando que Juanita, que era la chica del módulo, que se encargaba de subir los escritos y este comenzar a separarlos y pasarlos al asistente o si no al entregador de

archivo para que los compaginara. Y yo estaba atrás de Luchito “¿Luchito, te pasaron?”. Pero esa era la carga del día siguiente.

G: Claro, estabas con un montón de adelanto...

E: Sí, yo me acuerdo que justo en ese tiempo fue que se hizo una modificación del código procesal que eliminaron audiencias y proponían los puntos controvertidos y te juro que de pronto, te dabas cuenta quién era abogado o no. Porque en expedientes que estaban para 4 meses, si el abogado era bueno, decente, pasaba sentencia. Pero sino, te empapelaban de una forma que, eso que te cobran por escrito pues no. Entonces te llenaban de escritos y era dilatar todos los expedientes que estaban listos y de pronto estaban todos entreverados, todo hecho un desastre. Pero quiénes eran los culpables: los abogados pues no. “Ay qué pasa con este expediente que te estás demorando” así me decía la Doctora, que creo que se apellidaba Becerra, era lindísima la Doctora. Yo le decía “Doctora, suba si gusta y vea el expediente y quiero que vea quién es el responsable de que ese expediente este aletargado, usted vea lo que ha sido mi trabajo en el expediente y vea lo que ha sido el trabajo de los abogados en el expediente”. Subió una vez, revisó, desestimó la denuncia en mi contra y este nunca más subió por una situación similar.

G: Ay qué bueno. Claro, porque trabajabas bastante bien.

E: Ahí fue que la doctora como yo no tenía nada que hacer, me empezó a pasar expedientes para ver la sentencia. Me gané un problemón porque supuestamente los especialistas legales no pueden estar viendo esas cosas, así que ya fue mi práctica. Me puso de asistente de juez y el asistente de juez sí puede hacer esas cosas. Y fue ahí que tú sabes que se corren la voz pues este ahí Martínez me jaló.

G: Y así fuiste ascendiendo...

E: Claro. Pero todo esto fue mientras todavía existía Gonzalo. Yo te he contado lo que ha sido intentar regresar al Poder Judicial, ya siendo Andrea. Y no pues, no es lo mismo.

G: Claro, o sea cuando...

E: Disculpa, ¿te molesta el cigarro?

G: No, no, no. Dale

E: Es que aunque sea mi casa y todo hay que respetar. Más bien ¿tu gustas? También hay que preguntar

G: No, no, no. Está bien, pero no me molesta. Este y una vez que ya asumes lo que realmente eres, tu identidad, cuáles fueron tus experiencias laborales, así no hayan sido pagadas. Cómo fue el camino laboral ahí.

E: Bueno, empecé a trabajar independiente, con un amigo de la universidad y teníamos caso de todo tipo. Era una cosa muy pequeña, pero ahí nos recourseábamos. O sea al menos tenía trabajo, tenía mi ingreso, pero este tenía ciertos problemas emocionales que me afectaron muchísimo y sí Anita me dijo "bueno, no va más, no cuento contigo, no eres la persona que siempre habías sido". Como te comenté en su momento el tema del tratamiento hormonal trae este cambios emocionales. Y el tema de manejo de emociones se vuelve distinto: Tienes que aprender a manejar emociones como mujer, que no es lo mismo. No es lo mismo en absoluto y me costó mucho. Te conté que tenía una pareja y hubo un tema de un rompimiento duro, difícil, porque estábamos comprometidas. Yo soy bisexual. Estábamos comprometidas y me chocó mucho y me desplomé, yo lo reconozco le falle a este Gina, pero bueno. Entré a un cuadro depresivo fuerte, estuve sin trabajo mucho tiempo. Ahí te vienen los gastos, el dinero se va por un caño rapidísimo, cuando estas sin trabajar se va y se ve. Tuve que vender mi depa y viene una cosa, viene otra.

G: (Risas por el gato)

E: ¿Es un juguete no?

G: No pienses que no te estoy escuchando.

E: yo sé, yo sé lo juguetona que es. Pero bueno, caí en el cuadro depresivo. La depresión es endógena en mi familia. El cuadro depresivo es un estándar, es algo que yo vengo manejando desde los 16 años. Ya vengo 30 años con ese vendito tema. Francamente ya veo que es algo que no tiene cura es un tema de manejo, de control, porque no te vas a curar. No existe cura. Y bueno, eh... te comenté que intenté regresar al Poder Judicial, a la primera persona fue al juez con el que trabajé. Como estaba acá en Chorrillos dije Lima Sur está más cerca. Y me llenó de excusas “por tu bien, por tu seguridad, para que no te hostiguen, no es aconsejable, que hay políticas en la corte” y en resumen me cerraron la puerta. Habiendo conocido tan bien a los especialistas hombres en la corte de Lima y viendo el nivel de hostigamiento y de acoso hacia el personal femenino dije “oye de repente este otro tan equivocado no estaba”. Y bueno, intenté comunicarme con estudiantes antiguos y me dijeron “bueno, cualquier cosita te paso la voz”. Lamentablemente ahorita estoy sin trabajo, busco, pero sencillamente paso mi currículum, pero no hay llamadas. Pero como dicen... si eres trans, eres puta o peluquera. Y estoy comenzando a ver que o sea o hacer la una o hacer la otra. Y estoy pensando en estudiar algo vinculado al tema de cosmética profesional o moda, algo que esté vinculado a esa área. Es un área en la que ser trans es un plus “ay pero es trans” “ah bacán, mejor”. A veces me pongo a pensar por qué en lugar de estar haciendo lo que estudié, de repente por qué no dar un vuelco a mi vida y tratar de explotar quién soy. Porque efectivamente hay rubros en los que ser quién soy y como soy es algo positivo. Yo no me hago problemas porque al fin y al cabo la vida está llena de cambios, sorpresas, mil cosas. Así que si no estamos abiertos al cambio, no sobrevivimos.

G: Y en esta experiencia que me contabas, de cuando estabas de abogado independiente. La persona con la que trabajabas nunca tuvo problemas con tu identidad de género.

E: Es que afortunadamente, mi último trabajo antes de hacer el cambio fue una consultora legal. Y para ser honesta, esta consultora trabajaba con un cliente de estratos

más o menos altos. Honestamente con Ginita, trabajábamos ambas en esa consultora, y salimos y nos robamos algunos clientes. Pero se estaba cerrando también la consultora. Más que robar, nos jalamos los clientes. Los que pudimos. Y a los clientes les importaban más los resultados, más que quién se los daba, pero de todas maneras siempre habían personas cerradas un poco. Pero siempre era más fácil encontrarse con personas abiertas de mente que les importaba tu trabajo, conocían tu trabajo.

G: ¿Y actualmente estás trabajando?

E: Actualmente no. Como te digo, estoy viendo la posibilidad de estudiar, es una carrera muy corta. Y ver de trabajar en esas áreas.

G: ¿Y en todo este tiempo siempre has ejercido desde tu carrera?

E: Eh sí. Con mi pareja teníamos estas fuentecitas de ingresos. Pero sí, siempre ha sido eso. Ingresos frutos de lo que había estudiado. Pero ya como mujer trans, trabajo estable nunca he llegado a conseguir.

G: ¿Y por lo tanto, trabajo formal tampoco?

E: Tampoco

G: Y ya como mujer trans las experiencias laborales que has tenido, las has conseguido a partir de tu carrera, contactos o bolsa de trabajo...

E: Como te contaba no... Hicimos lo del trabajo independiente con los clientes de la consultora que estaba trabajo.

G: Claro. ¿Y este tú tienes el cambio de identidad en tu DNI?

E: No. No, este porque honestamente como activista me parece, no tanto como activista, sino como una persona que como tú, el tema de los derechos humanos me apasiona un montón y me parece un vejamen que me obliguen a pasar por un proceso judicial de dos años para ver si es que se le antoja al juez darme el cambio de nombre y es más, es solo cambio de nombre (NO SE ENTIENDE: 44:52). Yo he estado hospitalizada en

el Hospital Loayza en un pabellón de hombres, con tetas, o sea te parece si quiera lógico, si quiera humano.

G: ¿ Y cuándo hiciste eso que me comentas en el hospital, nunca te preguntaron, o de frente se dirigieron a tu DNI?

E: No o sea cuando me tocó mi turno con la doctora para hacer el triaje que le llaman, la doctora me preguntó cuándo había sido mi última regla y le dije “doctora, soy trans” y se disculpó. No te voy a negar que el personal del hospital fue lindísimo, o sea las chicas, las auxiliares me consiguieron unos biombos como para tener un poquito de privacidad. Me pusieron en una esquinita. Al siguiente día, las chicas pasaban, miraban y se reían, y se reían y yo decía “¿de qué se ríen?” hasta que una me dice que habían quitado mi nombre masculino de la pizarrita donde ponen tus datos, como tu pulso y esas cosas. Habían puesto Andrea.

G: ¿Y eso fue porque tú lo solicitaste?

E: No, ellas lo hicieron por un gesto de dignidad creo yo. Ahí también tuve la suerte de que, por el cuadro con el que entré fue un cuadro de pancreatitis, y eso está dentro del tema de endocrinología. Y el tema del tratamiento hormonal lo manejan los endocrinólogos y entonces, justo el doctor que me evaluaba para ver cómo estaba mi páncreas mientras estaba hospitalizada comenzó mi tema de (NO SE ENTIENDE: 47:42). Y comencé mi tratamiento en el Hospital Loayza y ahí me daban mi medicina, porque afortunadamente una de las cosas positivas del gobierno de Humala no solamente fue el SIS, sino que hubo una ministra de Poblaciones Vulnerables. Había una norma que decía que las personas trans género constituyen la población vulnerable, por lo tanto, tienen acceso al SIS gratuito de manera automática y sin más de la visita domiciliaria. Entonces tengo mi SIS gratuito, me dan mis medicinas en el Loayza.

G: Ay qué bueno. O sea tú tienes un SIS ahora. Y el periodo que trabajaste en general en todo este tiempo, no tuviste seguro o lo tuviste y lo abandonaste.

E: No, o sea mi último seguro de salud fue en el Poder Judicial después no.

G: Ah ya, no se mantuvo, porque ese era seguro del Estado

E: No, era de Essalud.

G: Ah ya, entonces, por el vínculo laboral

E: Sí, ya después como era independiente o sea ya no tenía seguro. Y ya el SIS lo tengo a raíz de que entré por emergencia al Hospital. Ahí la asistencia social me dijo “tú eres trans, lo tienes automáticamente” y me inscribieron.

G: Ah ya, te ayudaron.

E: sí, la asistenta social fue la que me escribió automáticamente.

G: ¿Y tú tienes algún apoyo económico incondicional?

E: Salvo algunos amigos, que cuando estoy en un estado apremiante me dan una mano, no.

G: Ok, y sueles utilizar tu DNI o prefieres no utilizarlo

E: Mmmm, lo mínimo utilizable. Porque no es cómodo en lo absoluto. Cuando me preguntan por mi nombre, prefiero darles el DNI a decirles “este es mi nombre”. Porque a veces tienen que registrar tu nombre real, entonces yo prefiero entregarles mi documento.

G: ¿Y tú crees que en general- igual fácil la pregunta es obvia pero necesito hacerla- crees que variaría en algo tu acceso en general al trabajo, si se pudiera hacer el cambio en el DNI? No solo del nombre, sino del sexo.

E: Es que no es un tema de nombre, es un tema de cultura. De respeto a la diversidad, de respeto a que no todos somos iguales. Aquí sí es necesario la ley de identidad de género obviamente, pero aquí lo que se necesita a gritos es una acción afirmativa, porque están olvidando lo esencial y lo más importante de lo que significa justicia e

igualdad. Porque justicia e igualdad no es dar a todos lo mismo, sino es dar a cada quien lo que necesita para que todas estemos al mismo nivel.

G: Claro. ¿Cuál es la acción informativa que crees que debería aplicar en este caso?

E: Cuotas laborales definitivamente.

G: Coincido totalmente.

E: Muchos países la tienen ya. En el mismo Latinoamérica. Incluso países a los que vemos por encima del hombro, las tienen. Y acá ni siquiera unión civil hay.

G: Y pensando en, no solamente en términos formales, es decir, claro el cambio del DNI no va a variar la discriminación, pero tomándolo como una política pública o un compromiso.

E: Mira, sería un primer paso, un reconocimiento al menos para el gobierno de decirle a una comunidad que cada vez se visibiliza más y cada vez tienes menos temor de salir a la calle y decir “estamos acá, ¿no es cierto?, ojo existimos y tenemos tales problemas” Empecemos aunque sea con esto. Pero como te digo, la solución no es. Para mi es totalmente indiferente tener un trabajo como Andrea, que como el nombre que aparece en mi DNI. Es totalmente indiferente. A mí lo que me importa es tener el trabajo.

G: ¿Pero crees que variaría en algo la posibilidad de contratación?

E: No, en absoluto. Yo no veo así. De repente sea por el tema de que yo tengo una visión distinta por estar de este lado. De que presentar un currículum, importa poco o nada que aparezca el nombre y la foto. Me importa el contenido. Pero no puedo ponerme en los zapatos del otro. Pero o sea no te puedo decir con certeza qué ocurriría, pero desde mi punto de vista no afectaría. Si fuera yo quien va a contratar me importa un rábano. Pero depende de la otra parte.

G: Claro, pensaba en el tema de la personalidad jurídica, que lo que ocurre es que si bien el DNI es sumamente declarativo en la práctica, o sea la consecuencia jurídica de lo que supone eso es que para el Estado existes. Y ante su negativa al reconocimiento, no hay un reconocimiento pleno. No se puede ni siquiera comprometer a hacer una política. Por ejemplo, el tema de la cuota con el cual estoy plenamente de acuerdo, para que haya una cuota, necesitaría el Estado reconocer que esta población existe y no lo hace. O sea tiene algunos pequeños intentos de políticas.

E: Claro, a lo que voy es que para mí personalmente, mi foto en el DNI como mujer tiene un efecto más contundente que lo que diga el nombre en el DNI. Con eso lo resumo todo, porque qué es lo primero que se ve en el DNI.

G: La foto, claro.

E: Sí ves mi DNI, tiene foto de mujer. Entonces, para mí eso es más importante. Y más importante que el nombre es poder cambiar esa M por una F. O esa F por una M. (Ininteligible: 58:08).

G: Claro, sí, sí, sí. Sí entiendo. Y bueno una vez más, de repente la pregunta es redundante ¿Cuáles crees que son los principales problemas por la falta de reconocimiento del Estado- no solo en el DNI-sino por la falta de reconocimiento del Estado de una persona trans en general?

E: Que creo yo que la principal falta del Estado es no incorporar de manera explícita la causal de discriminación en la identidad de género. Porque las dificultades laborales giran en torno a la discriminación, entiendes, entonces, si yo incorporo de manera explícita esa causal voy a permitirle en este caso en el ministerio, poder tomar acciones sancionadoras contra quienes cierran las puertas a esta comunidad. ¿Cómo? Permitirles a estas personas que han sido discriminadas en el Poder Judicial y

demandar a esos empleadores por discriminación. Es más, esto ya debería estar a nivel constitucional.

G: Totalmente. Y en principio se podría.

E: De manera implícita está en la constitución. Está en el artículo 1 (NO SE ENTIENDE 1:00:24). Entonces la discriminación de género afecta a la dignidad humana, o sea está reconocido. Lo que pasa es que hay un tema de formación, de vocación, si me pongo a hablar acá este tema te lo juro que terminamos a las quinientas de la noche. Pero sí pues, hay un tema de que los (NO SE ENTIENDE 1:01:08) no manejan adecuadamente esta norma y la olvidan. O sea ese artículo 1 de la constitución, nadie se pone a pensar qué implica y cuál es su extensión. O sea hasta qué extremo llega a proteger a un ser humano. Y por lo tanto no lo aplican. Como te digo, la constitución sí protege contra la discriminación, protege contra los crímenes de odio, protege contra todo.

G: Hoy en día ya podría estar reconocido sin necesidad de una norma adicional, porque lo contiene. Claro o sea pero lamentablemente no se interpreta con la amplitud con la que debería interpretarse.

E: Entonces, sigamos, creo que ya estamos terminando

G: sí, creo que sí. Yo creo que solo para terminar preguntarte cómo podrías resumir tus experiencias laborales entre un antes y un después de tu reconocimiento de la identidad.

E: Bueno, desde el punto de vista personal, mucha más confianza, mucha más seguridad. Porque ya era quien era. Y sabes qué no sabes lo entretenido y divertido que fue la primera vez que me presenté frente a una juez con mis tacos 12, yo que soy alta. Y me miró con cara de ¿quién es este mamarracho que se me puesto adelante? Y el mamarracho soltó una que la puso en su lugar. Sí pues me ha dado confianza seguridad, porque ya soy quien soy. Si ya le pierdes miedo a salir con falda a la calle en vez de pantalón, le pierdes miedo a todo. O sea si te atreves a enfrentar al mundo siendo quien

eres, te importa un rábano lo que piensen los demás. Y te da confianza y seguridad para todo.



Entrevista a Lorena Chávez

Entrevistadora (G) / Entrevistada: Lorena (L)

G: ¿Podrías decirme como una breve reseña personal, por favor?

L: Aver, mi nombre es Lorena Viviana Alcántara Cienfuegos, tengo treinta (30) años. Soy natural del norte, Trujillo, y en Lima tengo ya diez (10) años, me voy por los diez (10) años viviendo acá en Lima, y bueno, actualmente me dedico con la bendición de Dios, digo porque soy creyente, osea creo en Dios, no tengo una religión específica, pero creo en Dios y digo siempre gracias a Dios de que hoy en día estoy trabajando, en lo que es laborando como profesora de baile, enseñó baile en dos (02) gimnasios, y bueno en ello estoy por el momento”.

G: ¿Y desde hace cuánto tiempo eres profesora de baile?

L: Yo ya tengo dos (02) años. Honestamente en diciembre cumplo recién dos años como profesora de baile, que empecé a enseñar.

G: Dos años como profesora de baile. ¿Estudiaste para ser profesora de baile?

L: Sí, para ser profesora de baile, incluso, es más, yo tenía de pronto la ignorancia, de saber de que para ser profesora de baile, o de alguna disciplina aeróbica que se enseña en el gimnasio simplemente es porque de pronto sabes no, algo así. O como que no se estudia tanto, pero no, me di con la sorpresa que sí se estudiaba, porque yo anteriormente siempre me gustaba ir al gimnasio. Osea, cuando se podía iba, entonces me gustaba hacer una disciplina que era el step, y había una profesora que no era de

step, era de otra disciplina, que yo terminaba a una hora con los profesores, bajábamos y ella subía a su próxima hora, entonces siempre me decía: “Lore, (me dice) veo que tu tienes técnica, tienes esa gracia para enseñar lo que era step”, entonces le digo: “sí”.

Durante tres meses siempre, las veces que nos encontrábamos de pronto en el pasadizo siempre me decía “¡Estudia, estudia!. Y es más, yo, es donde le pregunto a ella: “¿Se estudia para esto?”, me dice: “Sí, sí se estudia (me dice) Lore”. Entonces fue ella de pronto quien me metió el bichito que me decía: “¡Estudia, estudia!”, “¡Tü la vas a hacer! (me dice), porque se ve, se ve que sabes, se ve que tienes esa chispa, osea tienes esa cosita que de pronto no todos los profesores lo tienen, no”. Entonces a través de casi un año, honestamente, estaba allá, en ocasiones que nos cruzamos, me decía: “¡Estudia, estudia!”, y se dio la razón de, de bueno empezar a averiguar pues ciertos lugares, donde se estudia para ser profesora, pues de aeróbicos no.

Y bueno me di con la sorpresa que llegué a un instituto de formación aeróbica que estuvo en ese entonces hace dos (02) años, su sede lo tuvo acá en Lince, en la altura de la Arequipa, entre la diecisiete (17) y la dieciocho (18). Estudié casi un (01) año, porque no, no es más tiempo, es un corto, y, este, bueno entré, como se dice, por step, porque me encanta el step, y hubo como que, digamos, una oferta, una promoción, de pronto das una, algo simbólico más y puedes usar, osea puedes estudiar dos (02) disciplinas, entonces opté por ello. Yo estudié lo que era baile y lo que era step aeróbico. Y, me enfoqué en ello, y donde terminé, me gradué, hicieron una pequeña ceremonia de graduación y empecé pues, como se dice, de bajo pues, no.

Con decirte que yo vivo en San Juan de Lurigancho actualmente, pero me he ido a enseñar hasta Manchay, osea Huaycán, lejos, pero cuando uno inicia y se trabaja, osea ya no te queda otra de hacerla. Y mira yo, este, digamos me iba acá a las tres (03) de la tarde, porque mis clases eran cinco y media (5:30 pm), tenía que salir a las 3 (03) de

la tarde, llegar allí a las cinco y cuarto (5:15pm), cinco y veinte (5:20pm), y empezaba mis clases de cinco y media (5:30pm) a seis y media (6:30pm), lavarme, cambiarme, salir como que a las siete (7:00pm), siete y cuarto (7:15pm), llegar acá a Lima como a las nueve (9:00pm), osea me tiraba casi todo un día para una (01) hora de clase. Osea, claro que en un inicio pues con la **(ininteligible)** baja. Es como este, siempre el término de que cuando pagas derecho de piso no, en todo tipo y ámbito de trabajo.

Yo cuando empecé así, y empecé digamos a, también a conocer más profesores, a involucrarme más en el tema, porque como todo estudiante nunca terminas de estudiar, pero eso significa que te hagas una trome con un trome que, **(ininteligible)**, es parte del inicio nuevamente a laborar, y como se dice pues la expresión: la práctica hace al maestro. Mientras más uno practica más se especializa y más llega a aprender. Porque todo lo que es teórico sí, hasta el momento lo sé no, osea pero la práctica es otra cosa. Y empecé, empecé con la bendición de Dios, ha habido momentos buenos, momentos malos, pero es parte de un proceso y yo, en mi caso pues tenía que, que buscármelas no, como se dice, seguir en él, y bueno hasta el momento sigo, sigo enseñando, ya no enseño por Huaycán gracias a Dios, porque es muy lejos, ya enseño por acá cerca. Cada día, digamos, en diferentes lugares pero es parte del trabajo.

G: ¿Has logrado tener el cambio legal de la identidad en el D.N.I.?

L: Me hubiera gustado tener el cambio legal. Hace mucho tiempo atrás yo era aún más adolescente, escuchaba de una chica trans que hoy es una mujer trans, **(ininteligible)**. Escuché comentarios de personas que en ese entonces mucho más mayores que yo, y que comentaban de que cuando ella para tener, ella sí tiene la identidad como una mujer, no, una mujer natural, pero en ese momento a ella le costó un montón de dinero porque ella hizo juicio, tú sabes qué toma un juicio, abogado, etc, etc, etc, es dinero, y

bueno no todas las chicas trans tenemos los medios económicos para pasar ese proceso, que es largo, en sí fue largo.

En principio fue eso. De ahí cuando, en la época que la alcaldesa Susana Villarán estuvo también escuché rumores de que se estaban haciendo algunos detalles para que las chicas trans obtengan el D.N.I. con el que se identifican no, ya que yo incluso estaba, bueno cuando ella hacía sus campañas yo estaba, pues, a favor del matrimonio igualitario y a favor de la inclusión social para todos y todas. Es donde también escuché, pero en ese entonces me era difícil de pronto ir. Me invitaron para ir a, era creo una charla, algo así, pero creo que se quedó en stand-by, más que quedaron en charlas y charlas, pero nunca se dio, lo que no supe. Y desde entonces pues obviamente más no tengo conocimiento.

Sí me encantaría, sí. Lamentablemente ahorita el proceso de la RENIEC es bien difícil también, y bueno en sí para nosotras las chicas trans es un poquito de pronto incómodo, porque de pronto tú no puedes hacer algunos papeleos, algún seguro, algún ticket de viaje, alguna compra, de pronto un electrodoméstico, etc, o algún alquiler de casa, porque van a ver tu nombre real, de nacimiento, y de pronto en alguna clínica, posta, te van a llamar siempre por el nombre de nacimiento y eso es un poquito incómodo para una chica trans.

G: En todas estas oportunidades que has tenido para poder enseñar, o en general incluso cuando tuviste que registrarte para las clases que mencionas de step ¿nunca tuviste inconvenientes?

L: En un inicio mira cómo fue, es más, antes de una experiencia que me costó bastante, yo estudié para hacer también cosmetología. Antes de ser profesora, perdón, para estudiar para ser profesora de baile, estudié cosmetología. Con la bendición de Dios

también me gradué, y me encantó, porque desde un inicio me llamaron por mi nombre social. Es más, cuando era el primer día de clases me acuerdo que yo me acerqué a la profesora y le dije: “Profesora, ¿nos puede llamar por apellido?” Porque no me sentía del todo del pronto cómoda y la confianza para poder decirle por mi nombre social, pero por lo menos por mi apellido creo que era para mí era un poco más cómodo, ¿no?. Y me dijo que no había ningún problema.

Me encantó porque me supo entender, y de ahí me preguntó con qué nombre quería llamarme, y me empezó a llamar como mi nombre social que actualmente es como Lorena. Y todas mis compañeras me llamaban tal cual, incluso para la ceremonia de graduación el director me dijo, bueno para que me de el certificado que tenía que salir al nombre de mi D.N.I. porque lamentablemente así me tiene que sacar el certificado. Por ese lado le entendí, me dijo: “No te preocupes porque cuando, al momento que te vamos a llamar para que tú subas al podio te vamos a llamar por tu nombre social”. Y eso es lo que me dijo, y justo me acuerdo **(ininteligible)**, fueron ellos mis jurados, que son parte de mi familia política, fueron a verme pues, ¿no?, digamos, se está graduando, y para mí fue algo lindo que ello se haya presentado, y me llamaron por mi nombre social ante todo el mundo que estaba en la ceremonia, wow.

Y me dieron mi certificado, me tomé las fotos. Entonces tuve el concepto de que por lo menos hay personas de que sí saben respetar, digamos, tus derechos, tu espacio, tu identidad, y no se hacen ningún problema en poder llamarte como tú te sientes o como uno se siente cómodo. Esa fue mi primera experiencia, digamos, cuando me llamaron públicamente, digamos, ante una institución, o en una graduación, que fue muy hermoso. Y cuando yo entré a estudiar **(ininteligible)** sí hablé también con la secretaria, le dije que por favor me llamara por mi apellido, empecé así y, es más, el director de esa institución era creyente, exactamente no sé qué religión él confiesa, pero él era creyente porque siempre hablaba de Dios, o antes de empezar a veces orábamos.

Y en una ocasión, la primera clase yo salía a almorzar porque tenía clase de doce (12:00pm) a dos (2:00pm) y de cuatro (4:00pm) a seis (6:00pm), entonces yo tenía que almorzar por acá y él me acompañaba a almorzar, conversamos un rato y osea no me dio de que, osea no me advirtió nada, pero por lo menos me dio la confianza de que me sienta tal cual, ¿no?. Osea soy una alumna más y todos merecemos respeto. Y ahí sí mis certificaciones salieron con mi nombre social, y a mí me gustó, sí me gustó eso.

G: Y para dar clases, ¿(pregunta ininteligible - min 11:30)?

L: No. Lo que pasa es que cuando yo iba al gimnasio como alumna, entonces siempre me hice llamar por mi nombre social, que actualmente lo tengo. entonces ya me conocían. Y en ese entonces tuve la suerte de que el encargado administrador del gimnasio al que yo iba era un chico gay, entonces él sí sabía mi nombre y no se hacía ningún problema pues, ¿no?. Entonces la gente escuchaba mi nombre, y empezaban a hablarme por mi nombre. Por ese lado gracias a Dios sí, digamos he tenido la suerte de poder sentirme como mujer.

Tuve esa suerte, de pronto de poder haberme llamado por mi nombre hasta el momento.

G: Pero, ¿las experiencias laborales que has tenido no siempre han sido en el mismo gimnasio?

L: No. Las experiencias laborales, como te dije yo naturalmente soy del norte, soy de Trujillo: Para yo venir a Lima se dio en un contexto de que, lamentablemente mi padre es una persona **(ininteligible)**, de pronto siento de que ha abierto un poco su mente, pero hace muchos años atrás era una persona muy cerrada, muy chapado a la antigua, y prácticamente **(ininteligible)**, entonces yo salgo de casa y comienzo a vivir cerca por

ahí. Pero necesitaba trabajar en algo para yo poder solventarme, para el cuarto, y me doy de pronto no sé si con la suerte, puedo decir como que suerte sí y a la vez como que no porque, bueno la suerte porque estoy acá en Lima, y mala suerte porque fue una mala experiencia cuando yo vengo para acá en el entonces, porque a mí me trae una señora que vivía cerca y me conocía, osea, nada, porque la señora, ella mayormente trabaja afuera, osea no vive en esa casa. Vive en España, venía pues una (01) vez, dos (02) veces al año a cuidar y nada más que eso.

Y me dijo que le hablaron de mí. De pronto hay gente que sabe que era una señora malcriada, muy maleducada, entonces le recomendaron porque ella necesitaba personal para la hermana. Su hermana tiene acá en Lima un hostel, y la hermana necesitaba personal para limpieza, lo que se requiere. Entonces ella me dice: "Tengo una hermana aquí en Lima que requiere personal para que trabaje, ¿quieres trabajar?". Y yo dije: "¿Lima?", osea yo nunca he vivido en Lima, yo vivo en Trujillo, pero con la situación que yo estaba pasando y con la incomodidad que yo también vivía, dije de pronto irme será un poco mejor para mí, para no dar muchos problemas, de pronto. Porque mi papá siempre le reclamaba a mi mamá. Osea tú sabes que a veces la madre, siento que de que la madre pues tiene otra manera, me encontraba a veces mi mamá, conversábamos. "¿Te estás yendo de la casa?", "No", le digo.

Y mi papá pues nos encontraba a veces conversando y le llamaba la atención a ella. Yo sentía de que estando yo allí le voy a dar más problemas que no quería. Ponte, eso fue lo que a mí más me, digamos, me empujó a que yo me mudara por allí cerca. Venir aquí a Lima, a trabajar. La cosa es que a mí me dijo: "No, no hay ningún problema". Entonces me dijo: "Bueno te vamos a pagar trescientos (S/. 300.00) mensual". Entonces obviamente yo en mi ignorancia, en ese entonces tenía diecinueve (19) años, **(ininteligible)**. Y me dijo: "Bueno, solamente vas a, tu trabajo va a ser de que vas a cuidar la pared, **(ininteligible)**, ponerla en la lavadora, la lavas, la cuelgas, pasas la

escoba y ya está”. Osea, siento de que de pronto me pintó una imagen, la cual cuando ya estaba acá no era eso.

Entonces resulta de que yo, asentí para el trabajo, por querer trabajar, **(ininteligible)**. Acepté el trabajo, y cuando llegué a Lima incluso me recoge. La hermana me embarca, y me recoge acá luego la señora, la hermana y su esposo. El señor, para qué decirlo, una persona muy educada, muy caballero y respetuoso, y muy consciente. La señora una persona bien, no cerrada, bien distante, muy mandona, wow, no, no estamos de pronto en la época de **(ininteligible)**. Y resulta que yo llego, me recogen de la agencia, me llevaron, me recuerdo eso fue en La Perla, el Callao. Emocionada, fui y me dijo: “Bueno, acá vas a trabajar”. Y era toda una esquina, y en la esquina era: la mitad era la casa de ellos y la mitad era su negocio, el Hostal.

La cosa es de que no, el trabajo no era simplemente eso. Yo tenía que atenderle su casa a ellos, prepararle cena a sus hijos de veinte (20) años, en ese entonces tenía diecinueve (19), el hijo tenía veinte (20). A las seis (06:00am) de la mañana levantarme, preparar el desayuno, atenderle, llevarle a la cama al niño, hacer limpieza a su casa, cocinar, limpiar y dedicarme al Hostal. Sentí que de pronto era una pequeña explotación porque no era lo que me habían dicho.

G: ¿Tú vivías ahí?

L: Ah sí, yo era cama adentro. Entonces, supuestamente yo a las siete (7:00pm) terminaba y entraba otro chico en su otro turno. Pero a la semana que yo estuve ahí el chico se va, creo que tuvo algún problema con su papá que viajó. Y entonces durante todo ese mes no había personal, y yo tenía que estar las veinticuatro (24:00) horas del día. Y aparte la señora era una persona de que, sentía de que no, no se dejaba llegar hacia ella. Cada vez que hacía limpieza pasaba y no, no está bien, Pasaba el dedo,

entonces yo decía: "Wow". Tengo que soportar porque no conocía a nadie, me voy hasta diciembre. Voy a juntar, justo empecé a contar: "Trescientos (S/. 300.00) hasta diciembre", ya tengo, ya con esa platita me regreso a mi casa, **(ininteligible)**.

Pero eso, digamos, me detenía ahí aún. Pero la señora sí era muy déspota para darme de comer, tenía que darme un pan, para la comida, no podía comer fruta. Osea, no fue tan bonita experiencia al inicio, y donde, entra un chico casi para yo cumplir el mes, y veía pues entrar a la señora. Me decía: "No permitas que te trate así". Le digo: "bueno, lo que pasa es que no tengo a donde ir, no conozco a nadie acá, y no me queda de otra", le digo. Y es donde, gracias a Dios, y digo eso porque es mi familia. "Yo vivo (me dice) en Ventanilla", [yo] no conocía la distancia. "Yo tengo amistades, pero a mí no me gusta la injusticia". "Yo estoy acá ahorita (me dice), a mí me pagan un poco más que a ti", me dice. "Pero yo estoy acá, porque en fin estoy cerca, y necesito pagar no sé qué cosa", me enseñó. "Mira, mi casa no es grande, si gustas, mira yo, ¿sabes hacer otra cosa?". **(ininteligible)** "Yo ayudaba a mi mamá a atender a la mesa a los niños pequeños, vendíamos cena en las noches. Ella vendía, sé hacer las cremas". **(ininteligible)**.

"Cumple el mes, si quieres yo te llevo para que conozcas, de pronto por abajo encuentras porque acá no estás bien", me dice. **(ininteligible)**. "Ella se aprovecha porque no eres de acá, por eso es que ella siempre trae personas que no son de acá de Lima". Entonces fue él de pronto quien me ayudó en ese lapso, me cedió su casa. Entonces justo el día en que ya se iba a cumplir, la señora salió descontándome los pasajes que me trajeron de Trujillo a Lima. Se había rajado creo que el... no, se había roto una silla, me descontó eso. En conclusión solamente me dio cien (S/. 100.00) soles, en mi mes. Y me dijo: "Sí, no te he puesto a recomendar en ningún trabajo porque quería que tú te quedas acá". "Yo he tratado de hacer lo mejor posible pero creo que a usted nunca le gustó mi trabajo". Y yo lo único que le dije fue: "Mire, señora, yo aprendí en la

vida que uno solo se recomienda en el trabajo, pero igual gracias. Más bien, quiero que usted vea que me estoy llevando mis cosas **(ininteligible)**".

Y es donde la hermana pues de él va, me recogió afuera, me llevó, cocinó. (ininteligible). Pero dije: "Si es que tengo que empezar nuevamente de abajo, ¿qué puedo hacer?". Y fue donde a la semana me enseña, por el Centro de Lima, y a los tres (03) días encuentro un trabajo en una juguería, el cual he trabajado de siete (07) años para ocho (08).

G: ¡Wow, un montón!

L: Bastante tiempo. Y eso me enseñó a desenvolverme, me enseñó a, de pronto, acá siento que en Lima también me enseñó a defenderme, a no permitir que la gente de pronto me pisotee. Y eso también gran, gran parte le agradezco a Jorgito porque fue en sí también quien me dio ese empujón, como que osea: "Lore, está bien, eres una chica trans, pero no pares metida en casa. Osea, tienes derecho a salir, a ir a comer a un restaurante, a ir al Market. Osea, ¿por qué reprimirte y avergonzarte de lo que eres?". Yo en sí de pronto pensé: "No, ¡Qué vergüenza!, ¿Qué dirán?". Porque siempre yo pensaba en el qué dirán. Y me dijo: "No, no, no, no es así". Yo acepté, me puse realmente a yo valerme por la persona que soy. Y empecé a trabajar, trabajé, me hice conocida en la galería.

Y para qué, sentí que de pronto el vacío que en ese entonces, porque yo mismo vivía sola, y sigo viviendo sola, y estoy sola aquí en Lima, no tengo familia actualmente. Sentí que el vacío de mi familia me, digamos me lo abarcaba la gente que trabajaba, porque yo me dedicaba a atender a toda la galería en la juguería. Entonces, digamos, el gesto de una chica, de otra amiga, me hicieron hacer amistades, los abrazos, el saludo; digamos, ese cariño, lo que sentía ocupó el vacío que mi familia de mi papá me dejó. Y

es donde yo trabajé por siete años. Tuve esa experiencia. La primera, como te expliqué, en el Hostal. No fue un buen trato, sentí que fui abusada, no me pagaron lo que me ofrecieron, me descontaron de todo.

Pero Dios es grande, de pronto tuvo que pasar eso para yo llegar allá al Centro de Lima. Empecé a trabajar, la señora me dijo: “Mira, yo recién he abierto, te voy a pagar cincuenta (S/. 50.00) semanal, te vamos a tener tu desayuno, almuerzo y cena”. Le digo: “Bueno, para poder tener la comida, está bien”. Y como vio que de pronto me esmeraba me dio sesenta (S/. 60.00), y a la siguiente semana me dio setenta (S/. 70.00), y así poco a poco avancé. Semanalmente me subía porque vio que me esforzaba, y empezó a gustarme. Y de esa manera trabajar, y trabajé como te digo siete (07) años. Con decirte que me dio hasta la confianza de, ocasiones se iba [y me decía]: “Cierras tú el negocio, le pagas a las chicas”, porque habían otras chicas más. Entonces llegué a ser su mano derecha, y por ese lado me sentí y me siento muy bien, pues, ¿no?, muy lindo recuerdo. Ya no trabajo allí porque me dediqué al mundo fitness porque me gusta también esto, me gusta esta actividad. Y, no sé, siempre me gusto ser profesora **(ininteligible)**.

G: En ese último trabajo de seis (06), siete (07) años, ahí no más hiciste el match.

L: Claro, con lo que era el gimnasio. Porque estando en la galería en ocasiones, de vez en cuando íbamos al gimnasio, me gustaba, **(ininteligible)**. ¿Cómo empezó también? “Lore, tu ya sabes, no voy a poder, reemplázame, por fa”. Le digo: “Mónica, voy a ir”, “Ya Lore”. Porque ya pues, de pronto era un extra, ¿no?. Reemplazaba y me pagaban a mí, lo que le iban a pagar al profesor. Entonces como a mí me gustaba el step yo iba, y así, empezaron a considerarme más y empecé a soltarme más. No iba a tantos horarios, pero al menos ya saben.

G: ¿Ahorita tus ingresos económicos responden a las clases solamente?

L: Sí, sólo a las clases

G: Tanto en estas clases como en las dos experiencias previas, ¿nunca tuviste problemas con el tema de los nombres sociales? O, ¿alguna vez te sucedió algo?

L: En el primer trabajo que tuve en el Hostal, me llamaban por mi nombre real de mi D.N.I. Como yo de pronto vivía ahí, sentía que tenía simplemente que aceptar, ¿no?. Ya, viniendo acá a trabajar en la galería, en la juguería, me empiezan a llamar porque, yo tengo un polo con un nombre, en ese entonces era una palabra árabe, "habib". Entonces como no me conocían, me empezaron a llamar por el nombre del polo, y me quedé con ese nombre del polo hasta casi los siete (07) años, pues. Y algunos sí ya sabían mi nombre social, me trataban, pero la mayoría pues se quedaron con habib y empezaron a hablarme de esa manera.

G: Te sentías cómoda

L: Me sentía cómoda porque no lo sentía despectivo, no lo sentía que me faltaban el respeto. No lo sentía en son de burla, como hay otros que sí lo pueden hacer. Y no, por lo menos en el trabajo no. Fuera del trabajo sí todo el mundo me conocía como mi nombre social. Osea en mi trabajo sí, todos: "Habib, Habib, Habib". Pero ya en, digamos una reunión, o amistades que no son del entorno del trabajo, sí con mi nombre social, por ello.

G: Y adicionalmente a las experiencias laborales, ¿has tenido apoyo económico también aparte? O ¿siempre ha sido solamente de tu (ininteligible - min 26:38)?

L: No. Cuando yo empecé a trabajar, en el Hostal obviamente **(ininteligible)**, en lo que era la juguería, pues obviamente la juguería. Yo tengo un apoyo para estudiar. Hay acá una ONG, Vía Libre, si no me equivoco. Hubo un concurso, invitaron a chicas trans creo de todo Lima, y era un concurso para ganarse becas para estudiar, personas que quieren terminar su secundaria o personas que quieren estudiar algo técnico para que ello se puedan de pronto solventar. A parte yo sentí también más que el fin de ello es de que las chicas trans, como normalmente siempre “chica trans = prostitución”, entonces se dedican a por lo menos a promover un oficio, digamos razonable, decente sutilmente. Porque las chicas que trabajan también, no es fácil, porque creo que cada uno es mundo, es una historia muy particular.

Entonces fue ese concurso, después de ello iban a seleccionar ciertas chicas trans que llegaron al puntaje. Y después el siguiente filtro iba a ser una (01) encuesta, no; una (01) entrevista, perdón, con cinco (05) personas. Uno (01) era un psicólogo; otro, no recuerdo más. Creo uno era representante del Ministerio de Educación. Y bueno, yo fui la segunda persona que quedé, porque eran, no eran varias pero me refiero; en la escala, digamos, una tuvo 96 (noventa y seis), yo tuve 94 (noventa y cuatro), y empezó a bajar. Fui la segunda de todas las chicas, y eso me incentivó de que por lo menos, estoy apta, y empecé a recibir el apoyo para yo estudiar lo que era cosmetología. Y eso me ayudó bastante cuando yo me gradué, en eso.

G: ¿Y ese apoyo era en efectivo, o te (ininteligible - min 28:54)?

L: No, no. El apoyo era de que; bueno, supuestamente era una beca. Ellos mayormente me pagaban la mensualidad y la mitad de los materiales, no de todos los materiales. Porque sí, aunque no creas, la cosmetología no será muy cara, pero en lo que se gasta más es en los materiales.

G: ¡Claro!

L: Sí, y entonces yo optaba. Trabajaba a veces en la juguería, iba, **(ininteligible)**, otros días estudiaba pues en la galería para poder tener una entrada para poder yo completar mis materiales. Y de esa manera comencé a estudiar, pero directamente dinero a mí no me daba. Digamos, hay un nombre, como tutor de pronto. Iba con él, digamos, a hacer las compras. Dinero en la mano no, hacíamos con él las compras, me acompañaba, compraba y todo era con boletas, y él se dedicaba a las boletas.

G: ¡Ah ya!

L: Sí, pero no nunca directamente dinero en mano.

G: Mmm... Y, ¿todos los trabajos a los que te has sostenido han sido siempre por contactos, p por conversación? ¿alguna vez te has acercado a una bolsa de trabajo, o a una, no sé, a una ONG?

L: No. Aver, el primero que te dije fue un contacto, porque me contactó la hermana de la dueña. En la segunda fue buscando, y sí me daba hasta vergüenza buscar y pedir trabajo por mi dignidad, por mi condición sexual. Y ahí decía: "Se necesita señorita". Entonces yo me acerqué. Con temor, le digo: "¿Es necesario que sea una señorita para que trabaje?. Y la señora me preguntó, ella era super open-mind, pero uno nunca sabe, me dijo: "¿Tú quieres trabajar?", le digo: "Sí me gustaría trabajar, no sé". "Si quieres yo te enseño, ¡Trabaja!". Y a mí me gustó eso. De ahí en la juguería que estuve ya todo el mundo sabía, pues, que yo era una chica trans, me trataban tal cual, me decían: "¡Ven a trabajar conmigo!". Tuve la gran dicha de pronto de que la gente me veía trabajar. Y yo soy una persona que me gusta, cuando me involucro en mi trabajo, me gusta, me gusta. Me veía, me decía: "Lore, vente para acá, te pago diez (S/. 10.00) más".

Y quizá a veces no todo es el dinero, porque me di cuenta que el trato que mi jefa que me contrató por primera vez, el trato era distinto. Digamos, no me pagaba lo que me ofrecía el otro lado, pero tenía la tranquilidad del mundo de poder trabajar. Y sentí que tu tranquilidad no tiene precio, y lo aprendí hasta la fecha. Tu tranquilidad no tiene precio. Y me sentía tan cómoda, que incluso me preparaba mi cena. Me dice: "Llévate". Porque yo me tenía que regresar hasta Ventanilla. Osea, venía desde Ventanilla hasta el Centro de Lima, me preparaba mi cenita, me la guardaba en un tapercito y me decía: "Toma Lore, para que lo vayas comiendo". Osea, a que me de diez (S/. 10.00), veinte (S/. 20.00) soles y comer en otro lado, la atención no es muy buena.

Y, eso fue lo que mayormente; lo que sí, cuando yo ya termino de estudiar, me pasó. Yo sentí que pudo ser una discriminación de pronto, porque terminamos de estudiar y nos manda siempre a hacer prácticas. Ya, y de pronto la dueña te da tu pasaje de bienvenida si desea, **(ininteligible)**, y entonces yo dije: "¡Wow!", ya se había terminado, no tenía ningún ingreso más, entonces ahí en el mismo instituto te dicen: "Hay ciertos salones que requieren" **(ininteligible)**. Creo que tienen convenio, los mandan. Fui en dos (02) ocasiones a Jesús María, y recuerdo que cuando ingresé primero me miraron. Dijo: "¿Quiénes han venido del instituto?". "Sí", le digo. "Ah ya", me dice. "Sí, trae tus herramientas a este lote", "Ya, está bien", Y a los dos días que tenía que llegar, regresé, me miró y me dijo: "No, ya no". Me miraron bien, ya digamos la dueña, porque la que me atendió fue creo la secretaria, algo así. Cuando fui a los dos (02) días, me miró y me dijo: "Ah, no, ya lo han tomado". Pero le digo: "Si he venido a trabajar, a hacer las prácticas porque supuestamente hay contacto". "No (me dice), es que ya no hay".

Sentí, dos veces me ha pasado esto. Entonces sentí de pronto ese rechazo, y eso fue lo que a mí incluso me detuvo para yo ir a hacer mis prácticas. Yo no terminé de hacer mis prácticas, porque sentía que de pronto voy a ser rechazada. Y sí, a mí sí me,

digamos, hizo sentir tan mal, porque yo lo tomé de esa manera, un rechazo, ¿no?. Porque digamos, primero me observaron, me miraron. “No”, me dijeron. Porque cuando persona te dice o tiene algo ya concreto, te dice: “Mira, señorita, gracias”, tiene otra manera. Pero primero te observan, te miran, entonces yo lo sentí de esa manera. Entonces yo, yo ahorita no voy a hacer mis prácticas. Y me puse, como ya sabía algo, yo digamos (**ininteligible**), para pasar mi navidad porque eso fue para diciembre. Dije: “¿Qué hago?”, entonces empecé a hacer a mis amigas, pinto el cabello. Y así empecé a pintar el cabello a mis amigas, como que durante el mes de diciembre me gané mi platita y pude digamos, pasar mi navidad.

Y es donde ya, para enero, me empiezan a decir: “¿Por qué no estudias para ser profesora?”. Esa fue una experiencia para mí de pronto de rechazo. El cual ya no volví a, digamos, a ir a buscar a hacer prácticas porque iba a sentir el rechazo.

G: ¿Cuántas horas tenías que hacer de prácticas?

L: Trescientas (300) horas de prácticas.

G: ¿Y no te pagaban esas horas?

L: No

G: ¿Era como, sólo prácticas?

L: ¡Ajá!

G: ¿Y era con convenio, o era un tema así de que se conectaba con tus estudios?

L: Se conectaba con el instituto. Digamos requieren practicantes y llaman, pero no.

G: Y entonces, ¿Cuántas horas hiciste, mas o menos?

L: Prácticas, no.

G: ¿No hiciste ninguna práctica?

L: No llegué a hacerlo porque ni bien empecé yo con tantas ganas, sentí ese rechazo y como que psicológicamente me duró. Entonces, no me atreví a seguir buscando ya por mi cuenta, porque quería buscar por mi cuenta. No te atreví a seguir buscando. Es donde yo sola empecé ya a buscar amigas. “Te pinto el pelo”, para ganarme mi día pues, y de esa manera me empecé a solventar.

G: ¿Y estas prácticas, osea, te conectaban a algo, te daban algún certificado? Porque al final me dices que sí tuviste tu ceremonia, que sí te llegaste a graduar.

L: Lo que pasa es de que, nosotros nos graduamos un mes antes de terminar. En el instituto se gradúan dos veces al año, se gradúan de todas las especialidades. Yo terminé en diciembre, pero yo nos graduamos en noviembre. Pero en sí las clases las terminamos en diciembre. Entonces, ahí nos dieron certificados a todos, pero para yo poder sacar mi certificado como técnica a nombre de la Nación, porque tengo certificado del instituto, parte de tener trescientas (300) horas de práctica. Y entonces no lo he podido obtener.

G: Pero felizmente pudiste conectar con el baile. ¿Te gusta más el baile que la cosmetología?

L: No, Me gustan los dos. Me encanta pintar el cabello. En la especialidad de cosmetología hay varias ramas. De pronto peinados, manicure, pedicure, ondulación, etc, etc, etc. Pero me doy cuenta, al haber estudiado toda la carrera, de que lo que más me gusta es el color. Osea pintar, maquillar, **(ininteligible)**, No me gusta la manicure, no me gusta la pedicure, caritas pintadas tampoco, osea, siento que tienes que tener juicio para ello. Cosa que no, yo lo he intentado, pero no. Como que hay algo que siempre te apasiona más que lo otro, y yo siento que a mí me gusta mucho más lo que es el color. Pero, como te dije no, no opté trabajar en ello porque en lo que es en un salón trabajas todo el día. Lo que sí Dios me permite, siempre tengo en la mente de pronto, tener de pronto más horarios. Ahora tengo dos (02) horas nada más, no tengo mucho. Los martes estoy libre, y los sábados también ahora estoy libre.

Pero lo que pasa es que los sábados a veces hay máster, me invitan para yo ir a los máster a colaborar con estos profesores, y opto por ir porque eso me llena a mí, de conocer a profesores, que tienen muchos más años de...

G: ¿Máster de baile?

L: Máster de baile. Entonces es por ello que no llegué a optar por otras cosas.

G: Ah okay. ¿Y normalmente utilizas tu D.N.I. en general para algo que se requiera?

L: Mire, el D.N.I. lo uso, cuando lo llevo siempre. Porque igual, me acuerdo por Jorge, siempre lo involucro porque él siempre me era de: "No, tienes que llevar esto, que no sé qué" . Yo no era de cargar mi D.N.I., por vergüenza de pronto. Pero él una vez me dijo: "Si te pasa un accidente, ocurre algo, no tienes un documento, ¿cómo te pueden identificar?". Y es donde él me puso, digamos ese chip de que tengo que tenerlo sí o sí,

de una u otra manera. Y sí, lo cargo, para a veces hacerme un chequeo sí, tengo que tener el D.N.I. Pero bueno pues, ¿no?, como le digo la incomodidad es esa, **(ininteligible)**. Siempre digo: “Me gustaría que me llamen por mi apellido, por favor”. Trato de adelantarme antes de, porque sí, estoy digamos, de pronto al cuidado de que no me llamen por mi nombre que está mi D.N.I. porque es incómodo,

G: ¡Claro!

L: Y más porque hay gente a tu alrededor, mirando los pacientes, y es entonces incómodo.

G: Y en este trabajo de baile que tienes, ¿tienes un contrato?

L: No. En este trabajo, en el trabajo de baile que tengo estoy contenta, pero no es, digamos, no es seguro. Porque por ejemplo hay temporadas de que ya, “Bueno mira, vamos a renovarnos, cambiar de profesores, hay un grupo de alumnas que quieren con otro profesor, gracias”. Me ha pasado. O de pronto también en la temporada de invierno para los profesores no se sabe, porque las chicas no van al gimnasio, hace frío, no se levantan temprano. Ellos empiezan a recortar tu horario. O de repente ha otro profesor que viene, te quiere cobrar cinco (S/. 5.00) soles menos, aceptan y te hacen dar un paso al costado, sutilmente. “Gracias, pero tenemos otro profesor”.

No es un trabajo rentable y seguro, porque no tenemos un contrato, no tenemos beneficios, y es un trabajo en el que sí trabajamos con el cuerpo, pues, ¿no?. Osea, tenemos que gastar físico, tenemos que tener otra manera de comer, alimentarnos bien, alimentarnos de pronto con algo nutritivo para tener la energía suficiente para dar una (01) hora exacta de clase. No es nada seguro.

G: ¿Te pagan en mano?

L: Sí, no tienes digamos, un recibo. Te pagan en mano

G: (Pregunta ininteligible - min 41:42)

L: No, yo no tengo un seguro, tengo C.I.S. De pronto estoy mal, me voy por ejemplo, no sé, a la solidaridad a hacerme ver. Pero seguro no tengo.

G: Y en estas experiencias que has tenido, laborales, más allá de las experiencias que ya me cuentas, me parece que de pronto ha habido rechazo. ¿En general ha habido alguna otra situación que identifiques de rechazo, discriminación?

L: Mira, no se sí he tenido tanta dicha o tanta de pronto suerte. Como te digo soy creyente, Dios ha estado de pronto siempre conmigo. No he tenido otras experiencias de rechazo en el ámbito laboral.

G: ¿En general?

L: En general, de pronto. En un inicio en ciertos lugares que vas a comer, la gente de pronto te empieza a mirar mal, como un bicho raro, o algunos chicos no te quieren atender. Etc, etc. Pero no, osea, en el ámbito laboral por el momento no, de pronto será porque parte de mi vida, los años que he estado en Lima, siete (07) años he estado en un solo lugar.

PAUSA

L: Dios me permite que pase eso. Poder tener un salonsito

G: ¡Claro!

L: Osea mi idea es tener mi salón, me gusta. Y antes de terminar de estudiar para ser profesora de baile decía: “Quiero tener mi salonsito”. Y como enseñó por horas, no puedo. De pronto no me va bien acá, me puede dar acá. La cosa es no quedarse en el aire.

G: ¡Claro!

L: Vamos a ver, pues. A veces uno tiene muchas cosas en mente pero, a veces el destino y Dios nos pone otra cosa.

G: Y ya sólo para terminar, ¿tú crees que podría haber variado en algo si tuvieras el D.N.I. con el reconocimiento de tu nombre verdadero?

L: Sí, hubiera cambiado muchas cosas, porque hay personas en atención al público que lamentablemente siendo mujeres, o siendo hombres, son homofóbicos. Y de alguna manera, por tratar de hacerte sentir mal, porque la persona homofóbica, por más que sea de pronto trabajar en atención público, detesta a la gente homosexual. Y para hacerte sentir mal te va a tener que llamar por tu nombre. Entonces, ayudaría un montón, primeramente a que las personas de pronto, ante ciertas instituciones, o perdón, de ciertos lugares, que te piden un documento que te pidan, te traten con el nombre que están leyendo, ¿no?. De esa manera le estamos enseñando a que ellos respeten, sabiendo de pronto la apariencia, quién es la chica. Porque aquí dice su nombre. “Tienes que hablarme por mi nombre. No me pongas otro nombre, esta es mi identidad, así me veo, así me siento”.

Creo que siempre Dios mandó, sobre todo lo principal creo, al respetarnos tal como somos. Pero lamentablemente aún estamos en un estado en el que es bien difícil luchar contra ello. Pero sí sería de gran ayuda, digamos, personal para las chicas trans, de poder sentirnos y ser llamadas y tratadas como uno se siente por dentro.

G: Claro, ¿y en general te parece que variaría el tema de (ininteligible - min 2:45)?

L: De pronto que sí, podría variar, porque hay chicas trans que de pronto tienen la dicha de verse estéticamente muy bien, como una señorita. Y eso de pronto también ayudaría a que pueda encajar en cualquier trabajo. Lamentablemente en el Perú y, bueno digamos en el Perú y en varios países, a una chica trans muy poco le brindan el trabajo, por ser trans. Porque siempre también han generalizado, y ese de pronto es el error más grande del mundo, de cualquier ser humano, que generaliza a todos por iguales. Porque de pronto, hace muchos años atrás, travesti y una chica trans era igual a prostitución, era igual a ramerías.

Entonces no le dan trabajo, **(ininteligible)**, porque puede tener SIDA, porque hace muchos años también homosexual, gay y trans igual a SIDA. O sea, y si te pones a ver las estadísticas hoy en la actualidad, quien tiene más el VIH son las amas de casa. Ellas no trabajan, ellas no salen, pero se infectan por su pareja porque son los hombres los que son más promiscuos que la mujer, Y no es por, digamos, hacer diferencias de género, pero la realidad es esa. Mayormente incluso yo digo, las chicas trans que trabajan en la calle, ellas no te tocan la puerta y lo sacan al hombre, al marido, al hijo para tener intimidad. Entonces, en el ámbito laboral es bien difícil, de pronto más aún acá en Lima, en la actualidad que le den un trabajo a una chica trans porque es un tema de prejuicio. Realmente es el prejuicio, el prejuicio hacia una chica trans.

Del 100%, habrá un 1,1% de que son tolerantes y no tienen ninguna incomodidad de dar un trabajo a una chica trans. Osea ahora hay más chicas trans, porque hay gays que sí trabajan pero trabajan **(ininteligible)**, osea, por ser chicos gay aparentan ser como un caballero, un hombrecito y no tienen ninguna complicación. Pero siempre a una chica trans sí siempre es un poquito a veces difícil. Y eso que a veces presiento que de pronto, porque una chica trans no es que escojan el camino más fácil y trabajan en la calle. Porque trabajar en la calle tampoco es fácil, osea se exponen a mucho. Osea, si te contase eso, yo tengo una amiga actualmente que trabaja en la calle, pero ya ahorita está en provincia. Pero las experiencias que me ha contado, las experiencias que otras chicas trans me han contado, osea ¡wow!

Por eso yo siempre digo, a veces uno juzga a las personas y no sabes el motivo o el porqué. Porque hay chicas trans que lo hacen porque ellas son solas, hay chicas trans porque tienen sus hermanas mal y no pueden estar solas. Porque hay varias chicas trans están con su familia, tienen la mamá, la abuelita que sí la aceptó, está malita, está enfermita. De una u otra manera, trabajan de esa manera para solventarse en algo, y sobreviven. Es que no dan un trabajo a una chicas trans. Porque si de pronto fueran tolerantes y hubiese una incidencia en el ámbito de formar a las chicas trans, de apoyar el gobierno, de pronto, con así, conceptos dirigidos para las chicas trans. Que las llamen por su nombre social. Sería distinto, de pronto ya. Lima, el Estado le mete el chip de poderse ellas solas solventarse, trabajar en algo, salir adelante.

Pero lamentablemente como mayormente todas las chicas trans somos rechazadas en el ámbito laboral, no hay oportunidades, tienen lamentablemente optan, no es el camino adecuado, pero optan porque no hay otra manera. Y yo personalmente sé eso.

G: Sí, Es lo más seguro, ¿no?. Osea, realmente me parece tan increíble cómo puede haber tanta, tanta discriminación.

L: Bastante, desde un gesto ya está una discriminación. Desde un murmullo, está ya una discriminación.

G: Una mirada, es suficiente.

L: Exacto, y aunque no lo creas, osea la mirada, el gesto, el hablar. Hay personas que somos tan sensibles, sientes ¡wow!, rechazado de que hay personas que lamentablemente son tan sensibles que optan por otras cosas porque no se sienten felices llevando esa vida de pronto, ¿no?. Y es lo malo que la gente generalice, como te vuelvo a tocar el tema, **(ininteligible)**, yo siempre cuando hablo digo: “¡No generalices!”. Osea, cada chico, cada chica es un mundo muy particular. Porque si generalizamos homosexual = SIDA, entonces hoy en día las cosas que están pasando, la gente heterosexual, porque hay chicas trans que pueden ser buenas, muy educadas, y hay chicas trans que son malas. También lo hay. Yo no puedo decir que las chicas trans son de una forma, hay de todo. Igual hay gente heterosexual.

Hay hombres buenos también, y hay hombres malos. Hay hombres que violan a sus propios hijos. Si supuestamente los homosexuales somos enfermos, entonces ¿qué podemos decir de ellos?. ¿Cómo podemos catalogar a ese tipo de personas? Osea, si generalizamos las cosas en el mundo homosexual por iguales, entonces nosotros o nosotras podemos generalizar a los chicas y los chicos heterosexuales por igual. Osea hay madres y mujeres que matan a sus hijos o abandonan a sus hijos. Osea, ¿qué cabe en la mente de una chica heterosexual que da a luz y los bota a sus hijos. Los tira a la basura, ahí como un pan. ¿Por qué en eso sí no pensamos y lo otro sí tratamos de latigar? Entonces por eso a veces yo sí, ocasiones que yo veo, digo: “¡No generalices!”, porque cada persona es un mundo, es distinto. Si generalizamos estamos mal. **(Ininteligible)**. Hay de todo, eso es lo que yo siempre he tenido.

Y yo agradezco bastante, como te digo, a Jorgito que me da, digamos el empujón, de poder salir, de poder mostrarme tal cual soy. De poder darme mi lugar, **(ininteligible)**, porque yo era una persona muy cerrada en el ámbito por la vergüenza. Y a Dios, de poder darme sabiduría, de poder quererme tal cual. Porque yo siento de que al quererme tal cual no estoy faltando el respeto a nadie ni ofendiendo a nadie. Entonces digo: “Yo no lastimo a nadie”. Osea trato de llevarme bien mi vida, de estar tranquila conmigo misma y con los demás. Entonces es parte del ser humano que es un mundo, y que por lo menos, osea, nosotros pedimos mayoremente comprensión la gente homosexual, las chicas trans. Creo que si iniciamos con el respeto, vamos a traer mucho. Desde que a ti te respetan las personas, osea vas a lograr mucho.

(Ininteligible) Muy aparte de que el matrimonio igualitario sí puede ser más adelante. Pedimos respeto. ¿Adopción? ¡No! ¿Se van a casar, van a adoptar? **(Ininteligible)**. Lo que siempre hemos exigido es tolerancia y respeto. Es un proceso. **(ininteligible)**. Pero hay gente que de pronto puede ser cerrada, puede ser homofóbico, pueden ser evangélicos. Son las personas que de pronto, a parte que lo estancan, digamos en ese tema lo escandalizan. Tratan de revertir a lo malo. Yo en mi caso respeto mucho, lo que yo sí te diría, osea: “¡Respeto!”. Trata a la persona como te está tratando, y sólo te está pidiendo respeto y llámala como tú la ves. Creo que ese sería el mensaje a una persona, es un ser humano, “¡Llámala como la ves!”.

Para que tú te expreses, de pronto, llegas a un restaurante. Hay mesas de tres colores. Tú no vas a cambiar el color. “¡Vamos a la mesa blanca!, ¡vamos a la mesa negra!”. La estás llamando como tú la estás viendo. Y creo que debería ser así. Si tú la ves a una chica trans, “¡Trátala como tú la ves!”. Creo que eso no te hace ni más ni menos, sólo te está mostrando que eres una persona con educación. Tú la estás respetando. Eso no te va a involucrar a que tú tengas algo con esa persona, o que te está llamando la

atención. “¡Trátala porque es respeto!”, y después la persona, el ser humano es libre de tener la satisfacción que quiera, con la persona que desee tener. Eso es digamos, muy particular. eso es lo que creo.

G: Sí, totalmente. ¡Muchísimas gracias!, ¡Muchas, muchas gracias!



Entrevista a Francisca Vara

Entrevistadora (G) / Entrevistada: Francisca (F)

F: Tú haces las preguntas y yo voy ¿cómo se llama?

G: Si claro que sí

Voy a tomar algunos apuntes

F: Mi nombre es Francisca, tengo 44 años

Este, ¿cómo se llama?

Haber, se empieza bien joven cuando empiezas a sentir los cambios en tu cuerpo, más que todo, de tu identidad de género. Yo a los 18 años ya, ¿cómo se llama? Tenía mi identidad definida.

Nunca hubo en casa esa necesidad de decirle a mi papa, mi mamá no vivía con nosotros, vengo de un hogar disfuncional. Yo vivía con mi papa y mis hermanos mayores, no hubo necesidad de sentarme en la mesa y decirles Papa sabes que, soy... porque era obvio. Siempre tuve el apoyo de mi familia, de mis hermanos, incluso hasta de mis nuevos hermanos, que no vivían con nosotros, pero que siempre los frecuentábamos y los veíamos. Incluso eso para mí era un gran respaldo, que tu familia, que el núcleo de tu familia te apoye, ya para mí eso fue primordial. En lo laboral si pues, ya fue si muy complicado, yo me acuerdo que cuando yo tenía 17 años, Yo soy aficionado al canto, no canto muy bien, pero me gusta, y me inscribí en un cursillo, de ¿cómo se llama?, de canto; cuando yo transicionaba todavía, estaba transicionando en mi identidad de género, tenía el cabello largo, pero a veces y me podía poner unos pantalones de chicas, unos pantalones de chicos, y ¿cómo se llama? mis profesores, ¿cómo se llama?, No, no todavía no usaba el nombre social que tengo, sino que casi todos me llamaban por el nombre legal, y ¿cómo se llama? Mi profesor era gay, y una

vez ¿cómo se llama? me quede conversando con él, y tuvimos una charla, y me comenzó a hablar de que, me comenzó a hablar de mi identidad y de que es lo que deseaba ser y que debes decirte y es que a veces te veo venir con ropa de chico, a veces con ropa de chica me dice, y es bien complicado; y me comenzó a hablar sobre, de mira yo tengo 44 años y estoy hablando de por lo menos 25 años atrás, me comenzó a hablar de lo laboral, me dijo, mira tú siendo gay me dijo mi profesor, vas a tener opción a muchos trabajos, que es y sin embargo siendo trans, NO, simplemente te vas a encasillar a dos cosas, que es a la estética o al comercio sexual. Y, ósea, eso me dejó pensando, y, gracias a Dios termine mis estudios, no seguí una carrera ni estudios superiores, por economía más que todo, pero me fui a trabajar de frente con un familiar que tenía negocio en un colegio, que era, ¿Cómo se llama?, se podría decir la cafetería del colegio; trabajé con mi tía, era la hermana de mi papa, muchos años, unos 18 años abre trabajado allí, ósea pues en lo laboral, ósea tampoco como se dice, no he pasado, no la he pasado muy duras, porque he tenido el apoyo de mi familia. Porque en verdad yo he querido buscar trabajo, y no, ya después cuando salí de ese trabajo, porque dejé el trabajo con la familia, porque trabajar con la familia a veces no es muy llevable, ósea a veces la familia por ser tu familia se toma muchas atribuciones y para no incomodar a la familia uno se calla muchas cosas, porque es la familia y todo eso, así que decidí después de un largo tiempo, abrirme, a este ¿Cómo se llama? me llamaron para trabajar en una ONG con la población trans, cuando yo estuve trabajando en esta comunidad, yo he tenido mi vida y siempre lo digo, lo he tenido como en una burbuja, eh ¿Cómo se llama? no he tenido casi problemas de discriminación, no muchos, no muy visibles o no muy fuertes o quizás yo no los he querido destacar, he vivido con un círculo de amigos, mi familia más cercana y todo eso. Pero cuando comencé a trabajar en esa ONG y trabajaba con la comunidad trans, este me comencé a dar cuenta la problemática que tiene esta, la comunidad trans, es la comunidad más vulnerable en cuanto a ¿Cómo se llama? en lo laboral, en lo legal, en lo de derechos y todo esto.

Estuve trabajando por lo menos dos años en esta ONG por un proyecto que se salió, y veía en sí, el enfoque del proyecto era de salud y en sí, llegaban chicas de todos lados y veíamos en sí las vivencias de cada chica y las chicas que vienen y no consiguen trabajo y se meten a trabajar en comercio sexual, no terminan sus estudios porque no les gusta como las llaman en el colegio, se salen del colegio muy jóvenes, algunas sus familiares las botan y de provincia se vienen acá a Lima y sin una opción laboral, se ven arrinconadas a lo más accesible, a lo más fácil que se les puede dar para poder subsistir en esta sociedad y las que no tienen, como en mi caso, una identidad de género y ser identificadas en el DNI o documento de identidad, porque donde vaya, sea en un hospital o para hacer un trámite en el banco, siempre me van a llamar por el nombre que me identifica en el DNI y a veces eso es fastidioso. Una de las problemáticas que se vio también de las chicas en lo de salud, que me pude percatar en estos dos años que trabajé en el proyecto, es que las chicas, no van mucho, no reciben sus controles que se deben hacer, por este problema de la identidad de género, del DNI, porque a veces en los centros de salud, en los hospitales, te llaman por tu nombre social y quieren o no quieren no hay mucha concientización en el sector médico, ¿cómo se llama? no tienen, ¿cómo se podría decir?, esa información, o esa capacitación para poder tratar con una mujer trans. Yo, nosotros trabajamos muy bien en el proyecto y ni bien identificamos a las chicas, obvio que trabajábamos con los nombres legales en su historia, y es que es de ley, que en cada historia tengamos que, pero siempre a las chicas se les preguntaba cuál es tu nombre, como quieres que te llamaban y en su historia les poníamos su nombre grande, su nombre social y siempre que ella llegaba y cada quien que veía su historia o la historia a donde llegaba, donde el doctor, de frente su nombre grande, veía su nombre social, cosa que no sucede en los hospitales, incluso a mí misma me ha pasado, que en los hospitales te llaman por tu nombre y he tenido que enfrentarme a los doctores y decirles, doctor, mi nombre es tanto, y ha habido casos en que los doctores se han hecho de oídos sordos y no me han hecho caso, y yo les he

vuelto a repetir, doctor mi nombre es tanto, mi nombre social es tanto, yo soy una mujer trans y me identifico con este nombre, no con el nombre con el que usted me está llamando. Es muy complicado; a groso modo en mi vida familiar no he tenido problemas, y en lo laboral he tenido la dicha de trabajar con mi familia que me ha dado la mano, pero me he percatado la problemática de otras chicas que no trabajan, y las que consiguen trabajo es, ¿Cómo se llama? consiguen trabajos que nadie los quiere hacer; trabajar en un call center es bien, bien, fastidioso, por las llamadas, recibes maltrato de las personas que hablan por teléfono y casi la mayoría de personas no quieren trabajar en esos trabajos donde la población trans, está obteniendo trabajos en esa área, porque no hay gente que lo quiere hacer, y como no hay gente que lo quiera hacer, están optando por contratar a mujeres trans para que hagan ese tipo de trabajo. Obvio las chicas que han conseguido sus trabajos, también han recibido maltrato de sus superiores, discriminación, ...se quejan donde nosotros, nosotros cuando estábamos en el proyecto, teníamos abogados que orientaban a las chicas, ... venían de un trabajo donde me les decían que se corten el cabello, que no tengan el cabello largo, me llaman por mi nombre, por mi nombre legal, nosotros aparte de que las aconsejábamos las contactábamos con algún tipo de abogado para que las pueda orientar y hacer valer sus derechos

G: ¿Cuánto tiempo trabajaste en la ONG? ¿02 años?

F: 02 años, La ONG aun funciona, el proyecto duro 02 años. Pero la ONG he escuchado ahora de feminos, es un proyecto con mujeres trans. Es una ONG dirigida a los derechos de las mujeres trans

G: ¿Actualmente estas trabajando?

F: Si, sigo trabajando con un familiar, este, ¿Cómo se llama?, se dio la oportunidad cuando estaba trabajando justo en la ONG, en paralela mi hermana tenía que trabajar y no conseguía y ella tenía un bebe y no conseguía como trabajar y dejar al bebe, no se conseguía una persona de confianza

G: Claro

F: obvio ella dispuesta a pagar un sueldo para ver, y yo dejo todo para estar, aparte que es mi ahijadito. Ya tengo un buen tiempo trabajando con mi hermana. Ella trabaja, sus hijos mayores están en la universidad y yo me quedo con él bebe, ya está en primer grado, igual se dio solución, porque igual tuve una sobrina que estaba en la universidad y salió embarazada y ella estaba con $\frac{1}{4}$ de beca, y se dio el caso de que no podía dejar mucho tiempo de reposo, porque igual perdía el $\frac{1}{4}$ de beca, porque no podía tomarse mucho espacio de descanso por el embarazo, salió embarazada dio a luz y 15 días nomas tuvo de descanso en la universidad y tuvo que regresar, pero quien se quedaba con la bebe, también yo estaba en ese caso y yo me quede con la bebe, ósea yo me quede con la bebe hasta que ella termino todo el ciclo, es decir hasta los 6, 7 meses yo la tuve a la bebe, de allí salió lo de mi hermana y porque le di ese apoyo a mi sobrina y mi hermana, ...obvio que fue difícil, yo a mis sobrinos mayores los he visto chiquitos, me los llevaba de aquí para allá, pero una bebe es muy complicado. Yo a cada rato estaba mama, mama la bebe esta que llora y mi mama, seguro tiene cólicos, este y el otro, seguro le pasa este y el otro y aprendí mucho, y una vez incluso nos hicieron un reportaje en el periódico, justo para la marcha del orgullo, PERÚ 21 hizo un reportaje sobre todo tipo de amor, y salieron una pareja gay, una pareja lesbiana, este, una, salí yo con mi nana , era un tipo de amor también, hacia el familiar, salió muy bonito el esto, y de allí ya pues se vino lo de la ONG, trabaje en la ONG, se dio lo de mi hermana, termino lo de la ONG, no, termino el proyecto porque la ONG sigue y nos reunimos todos los martes y en paralelo con lo de mi hermana.

G: Regularmente cuando has buscado trabajo, ¿lo has hecho a través de redes o alguna vez lo has hecho buscando en alguna bolsa de trabajo?

F: No, yo no, he recibido muchos casos de las chicas que han ido a buscar trabajo y varios han presentado su curriculum, todo eso, dicen que los reciben, pasan el primer filtro y cuando llegan a la entrevista, ósea a la entrevista, pasan el curriculum y cuando están viendo su curriculum y cuando llegan al documento de identidad, es donde ven y las miran, los vuelven a leer y las vuelven a mirar, y entonces les dicen, ya te vamos a

llamar. Es lo que pasa en todas las chicas que van a buscar a trabajo por medio de un periódico y se presentan a las entrevistas a toditas les ha pasado eso.

G: En tu caso tú lo hiciste más que nada por tus familiares o a través de la ONG

F: Se dio el caso de que yo tenía familiares, y en la ONG, soy activista, y por ese lado la ONG se contactó conmigo y empecé a trabajar ahí, obvio recibimos capacitación. Mi función en el proyecto era tutora de salud, hacia postes y como se llama...

G: Al final llegaste o pudiste tener una carrera universitaria o técnica

F: No

G: ¿Hubieras querido o en general?

F: Mira si me pongo a pensar ahorita, en ese entonces, por lo económico, no se podía. Si yo me pongo a pensar ahorita, iba a ser bien complicado, que te llamen no como tú quieres, en ese entonces, yo no estaba tan bien informado sobre mis derechos. Yo supongo que, si yo lo hago ahorita, hago valer mis derechos. Hay muchas chicas que no lo saben, en ese entonces yo no lo sabía, en esta actualidad hay muchas chicas que no saben cómo afrontar esta situación.

G: Y me imagino hoy aparte lo que se ha logrado con el activismo, con la lucha, no es lo mismo de lo que había hace 20 años, es bastante diferente

F: Claro, pero aún así hay muchas chicas que no lo saben, por eso tratamos siempre de reunirnos y tratamos de captar chicas para empoderarlas, para que sepan de sus derechos, hacer valer sus derechos. Si van y se presentan a un trabajo y tienen problemas de discriminación, cómo afrontar esto. A quién acudir, a dónde irse a quejar.

G: ¿Y alguna vez ha buscado hacer trabajo con ministerios en materia laboral?

F: Sí, no me acuerdo el nombre de la empresa, pero era una empresa que se contactó con nosotras para insertar chicas trans en trabajos. Una chica fue la que duró no más. Esta empresa la insertó a esta chica para que trabaje en Bimbo, y la chica empezó a trabajar como impulsadora en los centros comerciales y después fue subiendo. La mandaron a trabajar a la misma base de Bimbo, como operadora, luego subió a jefa. Obvio que también tuvo problemas de discriminación y nosotros supimos siempre

aconsejarla. Que haga su informe, que se queje ante los superiores y todo eso. Porque a veces muchas chicas sufren la discriminación y agachan la cabeza, no saben qué hacer, lo primordial es hacer un reporte a tu superior. Y si no te hacen caso, ir Ministerio de Trabajo a hacer tu queja.

G: ¿Han utilizado los servicios del ministerio?

F: No, que yo sepa hasta ahorita no. Siempre se ha llegado a solucionar con los mismos jefes.

G: ¿En relación al uso del DNI, me comentas que no tiene el cambio con tu identidad, y no lo has impulsado, has iniciado el proceso alguna vez?

F: Conozco muchas amigas que lo han hecho, les ha salido. Conoceré unas diez que han hecho el cambio de nombre. Simultáneamente el cambio de nombre inicio primero, pero de acá a dos años se dio también el cambio de género. Y se podía hacer paralelo los dos, pero unas cuantas veces habrán hecho el cambio de nombre y les salió solo, las otras chicas del otro bloque que quiso hacer el cambio de nombre y como salió el cambio de género se bloqueó por completo. No le salía ni el uno ni el otro. Han estado como un año, año y medio por hacer los dos. Tanto que han optado por hacer el cambio de género y seguir no más con el cambio de nombre. Y en dos meses les ha salido.

G: ¿Y tú sueles usar tu DNI o no prefieres usarlo nunca?

F: Cuando lo tengo que hacer, como trámites burocráticos. No queda otra, hacerlo no más

G: ¿Consideras que un reconocimiento legal de tu identidad de género variaría en algo tu situación laboral o en general la situación laboral de otras mujeres?

F: Sí, yo supongo que sí, porque les daría confianza más que todo. Muchas chicas no quieren, el temor de muchas chicas es que no las llamen como las tienen que llamar. Ha habido muchos casos que han estado trabajando y las llaman con su nombre social y ellas por más que dicen mi nombre es "este", ellos persisten en llamarlas así. Eso sería un gran paso que tú tengas el cambio de nombre y tengas el cambio de género también,

sería bestial. Lo primordial es el cambio de nombre, con el cambio de género sería ideal, ya no habría ese tipo de inconvenientes donde chicas se sentirían con más confianza.

G: en efecto. Y en relación a tus experiencias familiares, me comentas que has tenido una red familiar que de hecho te ha apoyado un montón. Pero igual en el día a día laboral ¿alguna vez has tenido alguna experiencia de discriminación en el trabajo?

F: A ver, laboral no.

G: Y te parece que el hecho de que no hayas enfrentado ninguna experiencia dentro de lo laboral de discriminación, está vinculado al apoyo familiar o en general...

F: (interrumpe) ahí es donde influye bastante, yo creo que si yo hubiese tenido mi identidad de género en mi DNI, me hubiese abierto y hubiese buscado otras opciones. Eso es por lo que yo me he atado a acceder a lo que encuentro.

G: ¿A qué edad empezaste a buscar trabajo?

F: a los 18 años

G: ¿O sea apenas alcanzaste la mayoría de edad?

F: Ajá.

G: ¿Y trabajaste durante 18 años?

F: Ajá. En ese negocio que tenía en el colegio religioso. Pero igual, yo me amarraba el cabello y no tenía ningún tipo de problema

G: Y todas tus experiencias laborales han sido remuneradas

F: sí, ajá.

G: Chévere, eso está súper bien. ¿Y tú conoces de casos donde en general esto no haya pasado? Personas que hayan trabajado y no les hayan pagado, o no les hayan querido reconocer beneficios laborales.

F: No he escuchado ningún caso, pero yo supongo que sí debe de haber. Porque la gente abusa bastante de las chicas que... Ah, había una chica que venía de la sierra cuando estábamos en el proyecto FEMINAS. Estudiaba enfermería. Una provincianita.

Ella estudiaba como chico en su tierra y se vino a Lima porque quería hacer su cambio. Se vino a Lima, buscó un trabajito. Estuvo haciendo un trabajito en casa, limpiaba. Y llegó a nosotros porque nosotros como proyecto repartíamos hormonas, ese era el gancho, siempre en estos tipos de proyectos de salud, el gancho en mi experiencia es que te daban los preservativos, pero a veces no funcionaba. Funcionaba un tiempo y de ahí ya no venían para el siguiente control. Luego dábamos movilidades, también funcionaba 1, 2, 3 meses, pero luego lo abandonaban. O sea ni preservativos, ni movilidades. Entonces se nos ocurrió que era un tratamiento hormonal. Haciendo el seguimiento de un año a cada participante por un año y durante ese año, la chica tenía que venir todos los meses a recoger su hormona. Se le daba un anti andrógino y sus hormonas en inyecciones.

G: ¿Y así lograban que vengan?

F: Y así las enganchábamos todo el año. Esta niña que te digo Carmencita, que llegó al proyecto porque se enteró del tratamiento hormonal y nos comenzó a contar su caso. Su mamá después vino, la señora también provincianita, nos habló “que yo no puedo hacer nada, se escapó de la casa, no quiere y yo no puedo hacer nada”. La chica estuvo trabajando por mucho tiempo con una señora que la tenía en su casa y no le pagaba, le decía que le iba a pagar el mes que viene y ella siempre venía y nos decía que no había venido porque no tenía para el pasaje y nos decía que la señora no le pagaba. Es que la señora abusaba de ella, es que en verdad ella era provincianita. Y nosotros lo primero que le dijimos era que dejara ese lugar porque van a seguir abusando de ella, y entonces ella era humilde, no tenía carácter, y la mujer se aprovechaba de eso. En algún momento le comenzó a decir que ella le daba alojamiento, comida, pero eso no fue lo que ella prometió. Así que le dijimos que salga de ahí pacíficamente.

G: ¿Y en general de las experiencias que conoces y las que has experimentado, cual crees que es la principal variable o elemento que fomenta la discriminación?

F: En lo laboral o en cualquiera

G: En cualquiera, también en lo laboral

F: Yo creo que la discriminación en la comunidad trans es la identidad, más que todo, una identidad que no es la que está en un círculo como que fastidia, incomoda, y más si no va respaldado con la identidad en tus documentos. Pues se van a agarrar de muchos factores para fastidiar a la persona. Hace poco salíamos de la reunión, y había una redada fuera, estábamos caminando y comenzaron a pedir documentos. Y justo una chica no tenía documentos, y justo esta chica ya tenía el cambio de nombre, pero no el cambio de género. Y el policía buscó en su tableta para ver su identidad de género y salía "Isabel tal tal tal". Pero salía sexo masculino, y el policía la trato todo el trayecto "señor, señor, señor". Nosotros nos incendiarnos, lo empezamos a grabar e hicimos la respectiva denuncia pública en los medios sociales sobre este tipo de discriminación. Ella ya tenía el cambio de nombre en el DNI, pero no de género. Y el policía decía "estoy hablando con el señor" y la chica es hermosa, tú la veías y sabías que era mujer, pero el policía se empeñaba en decirle señor porque en su documento dice otra cosa.

G: Visibilizar que no hay el cambio propiamente en la variable género

F: ajá.

G: Entonces, leía yo en una lectura... era una persona trans que escribía y que mencionaba la falta de DNI y que nuestro cuerpo es finalmente el Documento Nacional de Identidad que existe, entonces a falta de un documento que dice tu identidad. Las personas te identifican a partir de lo que ven. Pero en este caso, el policía lo está haciendo adrede.

F: Claro, debería ser así: te veo como una chica, te trato como una chica. Pero siempre las personas homofóbicas van a querer agarrarse de cualquier punto. Y en lo laboral, tú vas a tener la apariencia física de una miss universo, pero si tu documento dice otra cosa, esa persona con tal de molestarte se va a valer de eso.

G: Claro, en general me has contado de tus experiencias laborales, pero cuando has podido acceder a ellas, ha sido dentro del marco de la formalidad, te han pagado beneficios sociales...

F: En el primero no. Como te dije trabajar con la familia siempre es complicado.

G: Claro, porque como se entiende como favor también, pero y sabías que tenías que acceder a beneficios sociales.

F: Sí, sabía. Pero ya cuando empecé a trabajar en la ONG, estoy más empapada, si yo sabía un 30 % , ahora se un 80 % Aun me falta bastante por aprender. Pero sé que debía exigir esos tipos de beneficios, cuando una persona es empleada. Pero no lo hice.

G: ¿Y adicionalmente a los trabajos que has tenido, has tenido apoyo económico? ¿Familiares y amigos?

F: No, siempre me he valido de los trabajos. Incluso cuando he tenido pareja, siempre he querido “tú lo tuyo, yo lo mío”. Es mi forma de pensar.

G: ¿Cuáles consideras que son los principales problemas para acceder a un documento formal?

F: El documento de identidad, siempre va a ser el documento de identidad. Porque en base a eso siempre van a surgir diversos problemas. Si tú tuvieses un DNI que te identifica con la identidad de género que tú tienes, no tanto con lo del nombre porque ya vimos que el nombre no me va a abalar, ni garantizar nada. Es más la identidad de género en el DNI, eso me va a vulnerar en cualquier trabajo. Eso es lo que no se da, ya se aprobó pero no se da. Las chicas han tenido que abandonar el proceso de cambio de género porque no le salía. Han estado un año y medio y han estado atracadas. Hasta ahorita ninguna lo ha logrado.

G: A pesar de esta última sentencia que hubo y que supuestamente dijo que sí se podía.

F: Sí, pero no está pasando. Muchas chicas quieren el cambio de nombre para que su título salga con su nombre.

G: ¿Y por qué crees que no pasa a pesar de que hay un mandato de una sentencia y un plan de DDHH, RENIEC se niega a abalar este cambio?

F: son muchos factores, podría ser discriminación, homofobia, religión...

G: ¿Y de las experiencias que conoces siempre hay esta asociación de que si eres una persona trans, sobre todo una mujer trans se te asocia normalmente al

comercio sexual? A mí siempre me extraña que no encuentro una fuente que diga: “tanto porcentaje de mujeres están obligadas a realizar trabajos sexuales”

F: yo podría decir que es un 80% de las mujeres trans. Es a donde las orilla el Estado por no querer darles su identidad de género.

G: ¿Tú crees que si existiera y se promulgara la ley propiamente, eso fomentaría la contratación o igual siempre habría esta barrera discriminatoria?

F: Yo pienso que siempre va a haber, o sea se puede acceder a un estado laboral, pero sin el DNI siempre va a haber este problema. Y si esos cambios se dieran, yo pienso que los ataques serían menos. O no habría de dónde agarrarse. Se solucionaría con un memo. Igual siempre van a haber, pero no sería tan grave. Incluso eso impulsaría que las chicas ya no tengan temor, ese miedo, y quieran acceder a mayores alternativas.

G: ¿y en relaciona a la educación como paso previo para acceder a un trabajo, te parece que podría variar en algo con un cambio en el DNI o igual ese espacio ya está truncado? Educación escolar o universitaria o técnica también.

F: Bueno sería ideal, pero igual hasta que no tienes la mayoría de edad tú no tienes el control en el DNI, tus padres son los que manejan el DNI. Ahí también tendría que ver el factor familia, si tu familia te apoya y te reconoce con la identidad de género que quieras tener. He visto caos, no acá, pero los papas los han apoyado con la identidad de género que ellos tienen y en sus DNI los han identificado así. En otros países.

E: Me parece que el tema familiar, es fundamental

F: Acá, yo soy una de las privilegiadas que yo he escuchado. En mi experiencias sé que hay muy escasas chicas que las familias las apoyan. El resto después se han reinsertado en la familia, pero al inicio han tenido esas problemas y después han buscado a la familia. Pero en el momento del cambio y todo eso, sino tienes a tu familia que te apoya...

G: ¿Tú identificas específicamente en lo laboral, entre tus compañeras que has conocido que tienen aceptación familiar y las que no la han tenido, en cómo han tenido acceso a recursos económicos?

F: sí, las chicas que han tenido apoyo familiar han estado estudiando, más que todo han accedido a estudio. Luego han conseguido trabajos. La mayoría trabaja en call centers, en trabajos de tercera mano que la mayoría no lo quiere hacer, porque los explotan y todo eso. Ese trabajo es tedioso, largo, forzoso y como es trabajo de tercera mano las únicas que están accediendo ahorita son personas trans a pesar de tener estudios se están abocando a eso. Y aun estando así reciben discriminación maltrato de sus superiores y todo eso.

G: Pero prefieren realizar eso a cualquier otro trabajo en el que podría, o sea de los que están socialmente aceptados. Me parece bien interesante realmente como la red familiar puede hacer una diferencia fundamental.

F: Hace poco me contacte con mis amigos de la promoción, que yo cuando salí de la secundaria no he vuelto a hablar con ninguno de ellos, y hace 5 años ellos me contactaron por la red. Tenían un grupo de whatsapp y estaban con todo el boom de los reencuentros y yo digo “como han dado conmigo” porque mis apellidos son los mismos, pero mi nombre nos es el mismo y físicamente no soy la misma persona de hace 23 años. Pero conversando con mis amigos, yo les decía como jodía el patrón familiar cuando tienes un hijo. Porque es falso que un padre no se da cuenta, porque el papa es el primero que identifica el cambio en un hijo. Tu como padre tienes el deber de hablarle, sentarte y hablar y un padre me decía “no, yo que voy a hablar con mi hijo de esos temas, nono tas loco” es que si no lo haces tú, tu hijo va a ir a otros sitios a querer saber cosas y quizá puede irse por mal camino. Si tu no lo apoyas, se puede desviar, puede tomar malos caminos, malas decisiones y se quedó pensando. Hace un par de años, un señor peruana que vive en Venezuela se contactó conmigo, me comenzó con un “hola” y yo le respondí y nos presentamos y me dijo de frente yo solamente quiero platicar. Y me comenzó a hacer preguntas sobre mi identidad y como me sentía yo. Yo le comencé a responder, yo veía que era una persona casi de mi edad y pensé “seguro tiene problemas de identidad”, porque yo he conocido personas que han tenido hijos, se han casado y después recién. Y el hombre me comenzó a decir que no piense mal, que él

tenía su hijo que era gay y que él nunca lo supo comprender. Por un tiempo su hijo, parece que cambio de actitud, pero después no lo veía y el hijo se suicidó. Se tiró de un edificio y le dije “papa, yo soy gay”. El hombre me dijo que no sabía qué hacer., que tenía la culpa por dentro. Y le pregunte si tenía más hijos. Y me dijo que tenía uno pequeño. Él tenía 33 años, es joven. Yo digo un padre se cierra pero se da cuenta. Y le dije vas a tener que tomarlo como una prueba, a raíz de esto tú vas a poder apoyar a otras personas que tengan tu problema, en tu caso ya no se puede hacer nada. Tienes otro y puedes ayudarlo. Trata también si ves casos como los de tus hijos, trata de compartir tu vivencia. Personas que no se cierran a no querer escuchar sus hijos. Eso es lo peor que puede pasar que los padres no quieran apoyar ni escuchar a sus hijos. Me dijo gracias, que ya se sentía mejor, que iba a seguir mi consejo. Obvio que con lo que le paso, su hijo ahora su adoración y pensaba distinto. Pero como puedes hacer tú con tu vivencia para que aportes a otras personas.

G: Es fundamental el apoyo familiar. Porque son la base que te lleva a lo educativo, posteriormente te pueden apoyar. Con la base educativa es mucho más sencillo, más allá de los inconvenientes con el DNI y eso. Y con toda tu experiencia laboral, ¿alguna vez has parado de trabajar o siempre te has mantenido trabajando?

F: Siempre me he mantenido trabajando. Una no se puede dar el lujo de no trabajar y ser independiente es bueno.

G: Te parece que sería una posibilidad el autoempleo

F: En mi mente está poner una tienda. Yo tengo estudios de maquillaje profesional, pero igual trabajé 18 años con atención al público, de manejo de una tienda. Me gustaría poner una tienda, o tienda bazar. Yo estuve en un taller sobre qué tipo de trabajo para mujeres trans, y la persona que llevó el taller me dijo “oye tienes un ángel para atender, para hablar” y le conté y me dijo “oye hazlo”- Cuando yo trabajaba, las señoras venían y me decían “hola que esto que el otro, yo vengo acá por ti” y mi tía que estaban al otro lado me decía “tú mucho te demoras en atender en saludar”. Yo quiero poner mi tienda

G: ¿Te parece que es posible con el tema del DNI?

F: Sí, es posible

G: ¿Y normalmente las compañeras de la comunidad no siempre acceden al hecho de poner su propio negocio, porque está muy vinculado al tema económico?

F: Mayormente ahora en la ONG hay muchas chicas jóvenes y en su misma juventud, todavía no quieren buscar trabajo, hemos pensando el tema. Hemos pensando en poner un restaurant con puras chicas trans y que atiendan y el esto y el otro

G: Hay algo más que te gustaría mencionar sobre ti o sobre el tema

F: Mi vida como te digo no ha sido muy afortunada, pero me siento apoyada, tanto en lo familiar, en lo laboral, en lo emocional. Escucho, tratamos de apoyar, orientar.

G: Mencionaste que habías tenido estudios de maquillaje ¿trabajas en eso?

F: No a tiempo completo, pero a veces me llaman, las chicas que saben que maquillaje

G: O sea es como tu trabajo independiente

F: Claro, ajá

G: ¿Y nunca has tenido algún problema con el tema de la identidad?

F: No, normalmente voy con gente que conozco. Y fue un estudio que lo tome con el Fondo Global, hizo un plan de becas para mujeres trans. Y les pagó sus carreras. Se dieron 15 becas. Yo ni quise postular, Jorge me dijo. Yo le decía "ay no, hay como 500 postulantes y van a ser 15 becas, ay no" y me dice "manda" y después de todos los filtros me aceptaron. Porque el maquillaje es una carrera cara

G: Me imagino, porque requiere materiales y son caros. Solo una última pregunta ¿Además del cambio legal de la identidad en el DNI, te parece que requeriría alguna política específica en general la comunidad trans para poder acceder al empleo? Pensaba en Argentina u otros países, que luchan bastante por el cupo laboral.

F: Bueno, a diferencia de Argentina, aquí estamos a años luz de acceder a los derechos que tienen allá la comunidad trans, pero sería bueno que haya una ley que aparte que te de la identidad de género, que en cada trabajo por ley debería haber algunas chicas y chicos trans que trabajen. Aunque los hombres trans pasan más desapercibidos que

las mujeres trans. Fuera y hasta dentro de la comunidad LGTBI, la comunidad trans femenina es la más vulnerada.

