

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



PONTIFICIA  
**UNIVERSIDAD**  
**CATÓLICA**  
DEL PERÚ

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE DENUNCIA DE  
DISCRIMINACIÓN LABORAL QUE INVOLUCREN ORIENTACIÓN  
SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO - SUNAFIL

Trabajo de Investigación para optar el grado de Magistra en Gobierno y  
Políticas Públicas

AUTOR

**Natalyn Margaret Blanco Calderón**

ASESOR

**Miranda Ayala, Rafael Alberto**

JURADO

**Arobes Escobar, Sara María**

**Franco Mayorga, Fabricio Ernesto**

LIMA – PERÚ

Octubre - 2020

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación trata sobre el proyecto de innovación denominado: Protocolo de actuación en casos de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad de género – SUNAFIL, cuyo objetivo general es generar una innovación que permita solucionar problema público identificado como el “limitado alcance de los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL para atender los casos de discriminación laboral provenientes de la comunidad LGBTI a nivel nacional”.

A su vez, los objetivos específicos de este trabajo de innovación son tres: que la innovación planteada garantice que las personas de la comunidad LGBTI conozcan y tengan acceso al Servicio de Denuncias de SUNAFIL, que la innovación planteada garantice que las denuncias por motivos de orientación sexual e identidad de género que sean presentadas ante el Sistema de Denuncias de SUNAFIL sean atendidas de manera adecuada y que la innovación planteada garantice que el personal de SUNAFIL involucrado en el proceso de recojo de denuncias y los fiscalizadores estén capacitados en temas de género y diversidad sexual para una adecuada implementación de la innovación.

Esta investigación es de corte exploratorio y emplea una aproximación cualitativa en función a fuentes primarias, por lo que principalmente se hará uso de las siguientes estrategias y herramientas de investigación cualitativa: entrevistas a profundidad y encuestas; las cuales serán acompañadas siempre de un consentimiento informado.

Los modelos de análisis causal consistirán principalmente en la búsqueda sistemática de información sobre el problema y sus factores relacionados, además, se hará la comparación de casuística sobre cómo se trató este tema en diversos países a nivel mundial.

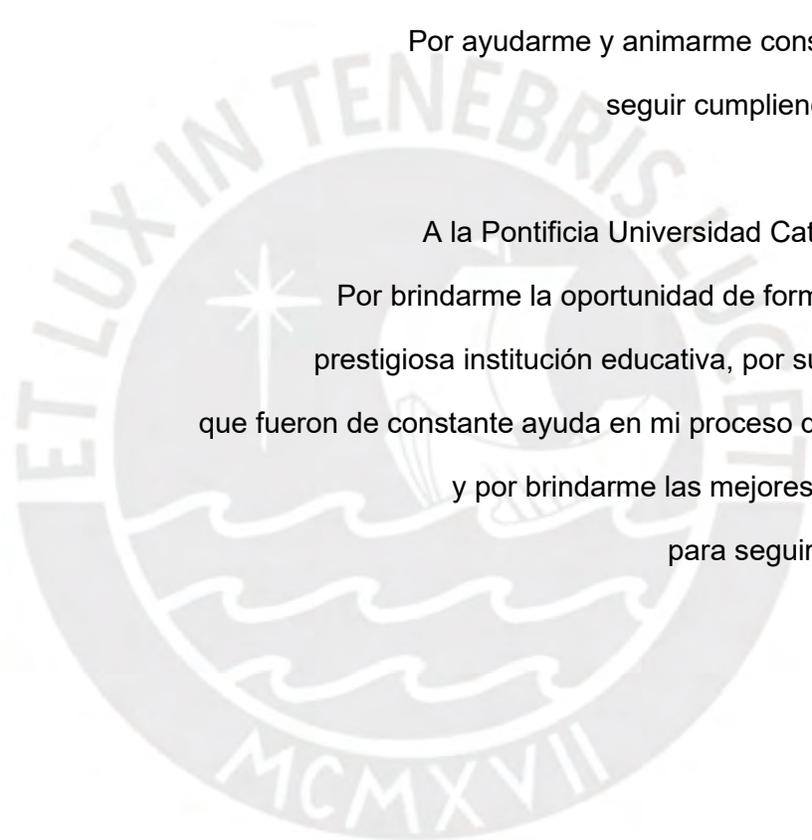
Por último, desde el punto de vista de la innovación, se plantea una innovación con un nivel de cambio incremental y que se desarrollará sobre todo a nivel de procesos dentro de la cadena de valor. Se propone un prototipo de mediana-alta fidelidad.

## DEDICATORIA

A mi madre, Rosario del Carmen  
Por ser siempre el pilar más fuerte y la mayor inspiración.

A mis hermanos y amigos  
Por ayudarme y animarme constantemente a  
seguir cumpliendo mis metas.

A la Pontificia Universidad Católica del Perú  
Por brindarme la oportunidad de formarme en esta  
prestigiosa institución educativa, por sus profesores,  
que fueron de constante ayuda en mi proceso de aprendizaje  
y por brindarme las mejores herramientas  
para seguir aprendiendo.



# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>Carátula</b>	<b>I</b>
<b>Resumen</b>	<b>II</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>III</b>
<b>Índice</b>	<b>IV</b>
<b>Lista de Tablas</b>	<b>VI</b>
<b>Lista de Figuras</b>	<b>VII</b>
<b>Lista de Anexos</b>	<b>VIII</b>
<b>Introducción</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>5</b>
1.1. Redacción formal del problema	5
1.2. Marco conceptual del problema	5
1.2.1. Orientación sexual	5
1.2.2. Identidad de género	6
1.2.3. Discriminación por orientación sexual o identidad de género	7
1.2.4. Enfoque basado en derechos y su aplicación en la Política Pública	8
1.2.5. Discriminación laboral a la comunidad LGBTI	10
1.3. Arquitectura del problema	13
1.4. Marco normativo e institucional	19
1.4.1. Marco Normativo	19
1.4.2. Marco Institucional	32
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>40</b>
<b>CAUSAS DEL PROBLEMA</b>	
2.1. Marco teórico sobre las causas del problema	41
2.2. Análisis Causal del problema	45

<b>CAPÍTULO III</b>	49
<b>DISEÑO DEL PROTOTIPO</b>	
3.1. Desafío de la innovación	49
3.1.1. Problema reformulado	50
3.2. Experiencias previas para hacer frente al desafío de innovación	51
3.3. Concepto de la innovación	57
3.3.1 Descripción del concepto final de innovación	59
3.3.2 Concepto final de innovación	62
3.3.3 Diseño y testeo del prototipo	64
3.4. Prototipo final de la innovación	67
3.4.1 Metodología de la innovación	67
3.4.2 Descripción del prototipo final	67
<b>CAPÍTULO IV</b>	85
<b>FACTIBILIDAD Y VIABILIDAD</b>	
4.1. Análisis de deseabilidad	85
4.2. Análisis de factibilidad	86
4.3. Análisis de viabilidad	87
<b>Conclusiones</b>	88
<b>Recomendaciones</b>	91
<b>Referencias bibliográficas</b>	92
<b>Anexos</b>	97

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Tipologías de orientación sexual	5
Tabla 2: Variantes de identidad de género	6
Tabla 3: Tipología de discriminación a la comunidad LGBTI	11
Tabla 4: Tipología de acoso	11
Tabla 5: Marco Normativo	19
Tabla 6: Marco Institucional	32
Tabla 7: Matriz de consistencia del diseño de investigación sobre las causas del problema público	40
Tabla 8: Índice de jerarquización de las causas	49
Tabla 9: Problema reformulado	50
Tabla 10: Tipos de innovación según en nivel de cambio	57
Tabla 11: Priorización de ideas	60
Tabla 12: Bosquejo del concepto	60
Tabla 13: Encuestas abiertas	61
Tabla 14: Descripción del concepto final	62
Tabla 15: Resolución de la Superintendencia	68
Tabla 16: Control de cambios	68
Tabla 17: Base Legal Nacional	69
Tabla 18: Base Legal Internacional	70
Tabla 19: Tipologías de orientación sexual	72
Tabla 20: Variantes de identidad de género	73
Tabla 21: Cuadro de indicios de discriminación por orientación sexual e identidad de género	81

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Diseño frontal del prototipo	67
Figura 2: Fases de implementación del protocolo	75
Figura 3: Públicos objetivos del prototipo	76
Figura 4: Formato de denuncia	79
Figura 5: Lista de materias a Inspeccionar original	80
Figura 6: Lista de materias a Inspeccionar con cambio propuesto	81
Figura 7: Mecanismo de coordinación para la implementación del protocolo	83



## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
Anexo 1: Tema de interés, cadena de valor e identificación y selección del problema	97
Anexo 2: Concepto de orientación sexual e identidad de género	104
Anexo 3: Matriz de consistencia del diseño de investigación sobre la arquitectura del problema público	105
Anexo 4: Diagrama de Ishikawa	106
Anexo 5: Modelo de denuncia Laboral - SUNAFIL	107
Anexo 6: Modelo de denuncia formal - Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)– España	109
Anexo 7: Modelo de denuncia formal de la Comisión Australiana de Derechos Humanos – Australia	111
Anexo 8: Modelo de denuncia formal del Departamento de Empleo y Vivienda – California / Estados Unidos	119
Anexo 9: Carta de consulta a SUNAFIL	131
Anexo 10: Protocolos de consentimiento informado para participantes	132
Anexo 10.1: Mauricio Manuel Nurcia López – Coordinador General de It Gets Better Perú	132
Anexo 10.2: Dante Martín Ponce de León Echevarría – Comisionado de la Adjuntía de Derechos Humanos y personas con discapacidad - Defensoría del Pueblo	133
Anexo 10.3: Gabriel de la Cruz Soler – Director General Presente	134
Anexo 10.4: Emi Aureiliz Godes Pérez - Coordinadora General y Fundadora del colectivo Identidad Profesional	135
Anexo 10.5: Roberto Rojas Dávila – Jefe de la sección de grupos en situación de vulnerabilidad del Departamento de Inclusión Social de la OEA – Washington	136
Anexo 10.6: Marisa Glave Remy – (ex) Congresista de la República	137
Anexo 10.7: Mariela Janet Belleza Salazar – Especialista en Género del despacho de la (ex) congresista Marisa Glave Remy	138
Anexo 10.8: Miguel Ángel Cuba – Especialista del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	139
Anexo 10.9: María del Carmen Mateo Chero – Especialista del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	140
Anexo 10.10: Alberto de Belaunde de Cárdenas – Congresista de la República	141
Anexo 10.11: Frank Claudio Sanabrio Iparraguirre – Inspector de SUNAFIL	142

Anexo 11:	Lista de materias a inspeccionar – Sistema de Denuncias SUNAFIL	143
Anexo 12:	Sistema de Jerarquía de evidencias	145
Anexo 13:	Mapeo de actores	152
Anexo 14:	Encuestas abiertas – Proceso de maduración de concepto	159
Anexo 15	Propuesta Normativa en materia de Inspección del Trabajo	162
Anexo 16	Presupuesto – Programas presupuestales	165



## INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo ha reconocido en más de una ocasión a la comunidad LGBTI como grupo vulnerable a situaciones de discriminación en el ámbito laboral a causa de su orientación sexual o su identidad de género, e instó a sus estados miembros a generar legislación y políticas públicas que puedan ayudar a combatir esta situación.

Así mismo, en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, se reconocen los derechos de la comunidad LGBTI en materia de acceso y control de los recursos económicos, y se menciona que la discriminación, puede generar un estado de exclusión que puede terminar en pérdida de oportunidades e incluso, puede contribuir a una situación de vulnerabilidad frente a situaciones de pobreza.

En el ámbito nacional, según el Artículo 22° de la constitución peruana, el trabajo es considerado un deber y un derecho, base del bienestar social y fuente de realización personal; sin embargo, la situación denunciada por la Defensoría del pueblo a través de su informe defensorial N°175 denominado: "Derechos Humanos de las personas LGBTI- Necesidad de una Política Pública para la igualdad en el Perú" publicado en el año 2016, muestra una realidad que no cumple con lo escrito en la Constitución en materia laboral e incluso, se menciona el caso particular de SUNAFIL donde tras una consulta a la institución por las denuncias que tenían registradas por discriminación por orientación sexual e identidad de género, indican que no existen denuncias referidas a discriminación por estos motivos en su sistema de denuncias; sin embargo, es importante aclarar que la inexistencia de estas no significan que el problema no exista, como se comprobará más adelante en este trabajo, sino más bien que las personas afectadas por estos motivos no deciden denunciar o el Sistema de Denuncias de SUNAFIL no está siendo efectivo al momento de recoger este tipo de denuncias.

Es por lo que, tras identificar un potencial problema público originado en el inadecuado funcionamiento del Sistema de Denuncias de SUNAFIL para tratar las denuncias de discriminación laboral por motivo de orientación sexual e identidad de género, se eligió problema para este Proyecto de Innovación el "limitado alcance de los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL para atender los casos de discriminación laboral provenientes de la comunidad LGBTI a nivel nacional".

La arquitectura del problema público elegido gira en torno a cuatro dimensiones, la primera de las cuales es: ¿Cuál es la situación de los derechos laborales de las personas LGTBI en el Perú?, cuya respuesta será sustentada, principalmente, en la información brindada por el INEI a través de la Primera encuesta virtual para personas LGTBI realizada en el año 2017, y en la información obtenida a través de entrevistas realizadas a actores claves.

Las otras tres dimensiones son: ¿Cuál es la percepción de la relevancia del problema para las personas LGTBI?, ¿Cuáles son las razones por las cuales las personas LGTBI con derechos laborales conculcados han realizado o no han realizado denuncias? y ¿Existen mecanismos institucionales adecuados del Estado que recojan este problema?; en el caso de estas tres dimensiones, las respuestas serán sustentadas también en la información brindada por el INEI a través de la Primera encuesta virtual para personas LGTBI (2017), la información obtenida a través de entrevistas realizadas a actores claves en el problema y en información solicitada a SUNAFIL a través una solicitud de acceso a la información pública con el fin de obtener información relevante sobre el tratamiento de los casos de discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género.

Las causas del problema han sido identificadas a través del análisis causal realizado con la herramienta denominada "Diagrama de Ishikawa" y son tres: "ausencia de los criterios de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el Sistema de Información de SUNAFIL", "ausencia de políticas inclusivas a nivel nacional que sean orientadas a lograr la inclusión laboral de las personas LGTBI impulsadas desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo" y "ausencia de legislación que mencione la orientación sexual e identidad de género como causas de discriminación laboral".

La primera de estas causas hace referencia al hecho de que las denuncias realizadas bajo los criterios de discriminación laboral por motivo de orientación sexual o identidad de género son atendidas de forma general, invisibilizando la existencia de estas, y a la dificultad existente para poder recaudar información sobre las denuncias que tienen como fuente estos criterios.

La segunda causa se refiere más bien a la inacción del sector trabajo y promoción del empleo al momento de promover la inclusión laboral de la comunidad LGTBI y a visibilizar su situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral.

Y la tercera causa se refiere a la dificultad al momento de tipificar las denuncias de discriminación laboral por motivos de orientación sexual o identidad de género al no existir legislación específica sobre el tema y la invisibilización de estos casos que esto genera.

Una vez realizado el análisis del problema elegido y de la causa seleccionada a través de la jerarquización de causas, se planteó el siguiente desafío de la innovación: ¿Cómo podemos mejorar el alcance de los Servicios de Denuncia Laboral que brinda SUNAFIL y su sistema de información, poniendo mayor énfasis en la discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género que afecta a trabajadores formales pertenecientes a la comunidad LGTBI?

Este desafío de la innovación planteado fue la base bajo la cuál se diseñó el Prototipo de innovación, delimitando el objetivo general del prototipo y definiendo con claridad el problema a solucionar.

Tras un proceso de desarrollo del prototipo a través de diversas herramientas técnicas, iniciando con uno de baja fidelidad y terminando con un prototipo de mediana - alta fidelidad como el que se menciona a continuación, se desarrolló el concepto final de la innovación que se denominó "Protocolo de actuación en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual", y se trata de un instrumento técnico – normativo que brinda disposiciones para la actuación eficiente y adecuada en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual, tanto por parte de quienes reciben la denuncia como de los fiscalizadores de SUNAFIL, al momento de emitirse una orden de inspección por estos motivos.

Este Protocolo está compuesto por tres fases: La primera fase se denomina "difusión y orientación", en la cual se tiene como objetivo sensibilizar a las personas sobre el problema de la discriminación laboral a causa de orientación sexual e identidad sexual y concientizarlas sobre los derechos laborales con los que cuenta la comunidad LGTBI y posee tres públicos objetivos (trabajadores formales pertenecientes a la comunidad LGTBI, empresas formales y ciudadanía en general).

La segunda fase se denomina "fortalecimiento de capacidades", y está enfocada en fortalecer las capacidades del personal Inspectivo en temas de género y diversidad sexual para poder implementar el protocolo de manera eficiente y adecuada.

Y la tercera fase se denomina "denuncia, acción inspectiva y sanción", dentro de la cual se agregan 2 subprocesos: orientación sexual e identidad de género, al Sistema de información con el que cuenta el Sistema de Denuncias de SUNAFIL y se adicionan de manera textual en el Listado de Materias a Inspeccionar que se genera a partir de las denuncias recibidas por los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL.

Además, cuenta también con un Mecanismo de coordinación para la implementación del protocolo, que, por medio de un Convenio de Cooperación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, una mesa de diálogo y diversas mesas técnicas, facilita la coordinación entre SUNAFIL, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y sociedad civil.

El lector podrá encontrar a continuación la definición y descripción del problema en el capítulo uno, las causas del problema en el capítulo dos, el diseño del prototipo en el capítulo tres y el análisis de factibilidad y viabilidad en el capítulo cuatro



# **CAPÍTULO I: DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

## **1.1. Redacción formal del problema**

El problema para tratar en este proyecto de innovación será el limitado alcance de los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL para atender los casos de discriminación laboral provenientes de la comunidad LGBTI a nivel nacional entre los años 2017 y 2018. <sup>1</sup>

## **1.2. Marco conceptual del problema**

### 1.2.1 Orientación sexual:

Según los principios de Yogyakarta<sup>2</sup>, se entiende por orientación sexual a:

la capacidad de cada persona de 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. (2006, p. 8)

A su vez, la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas en su informe "Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos", diferencia entre tres tipologías de orientación sexual<sup>3</sup>:

Tabla 1

Tipologías de orientación sexual

Heterosexualidad	capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo y a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
Homosexualidad	capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género y a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. Se utiliza generalmente el término lesbiana para referirse

---

<sup>1</sup> Para más información ir a Anexo 1

<sup>2</sup> Resultado de la reunión realizada en Yogyakarta - Indonesia, del 6 al 9 de noviembre del año 2006, donde un grupo de especialistas procedentes de 25 países, de diversas disciplinas y con experiencia relevante en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos, adoptaron en forma unánime los Principios de Yogyakarta para la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.

<sup>3</sup> Para más información ir a Anexo 2

	a la homosexualidad femenina y gay para referirse a la homosexualidad masculina.
Bisexualidad	capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o también de su mismo género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Fuente: Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, 2013

## 1.2.2 Identidad de género:

Según los principios de Yogyakarta, se entiende por identidad de género a:

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. (2006, p. 8)

A su vez, la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas en su informe "Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos", diferencia entre las siguientes variantes de identidad de género<sup>4</sup>:

Tabla 2

Variantes de identidad de género

Transgenerismo (personas trans)	Personas transexuales (transexualismo)	Se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y que optan por una intervención médica – hormonal, quirúrgica o ambas, para adecuar su apariencia física-biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.
	Personas travestis	expresan su identidad de género -ya sea de manera permanente o transitoria- mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico. Ello puede

<sup>4</sup> Para ver más información ir a Anexo 2

		incluir la modificación o no de su cuerpo.
Intersexualidad	personas que poseen características genéticas de hombres y mujeres y se ha definido como “todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente”.	

Fuente: Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, 2013

### 1.2.3 Discriminación por orientación sexual o identidad de género

Durante mucho tiempo, no se diferenció la discriminación por orientación sexual e identidad de género pues se entendía que esta podía ser incluida dentro de la discriminación por motivo de sexo, sin embargo, Alventosa del Río menciona a continuación en por qué es importante esta diferenciación:

Sin embargo, estimo que no cabe subsumir la discriminación por razón de identidad de género en discriminación por razón de sexo, en cuanto una y otra afectan a sujetos distintos y presentan problemáticas diferentes. La discriminación por razón de sexo hace referencia habitualmente a la discriminación existente entre hombre y mujer, debido a la desigualdad de trato que se produce en las situaciones de uno y otra. La discriminación por razón de identidad se refiere a la propia determinación del género de la persona, lo que motiva situaciones de desigualdad tanto respecto a los demás hombres como a las demás mujeres. Las mujeres no se enfrentan a la misma problemática que afrontan las personas transexuales. Ejemplo sencillo para discernir la diferencia entre ambas discriminaciones lo constituye la distinta situación de un transexual femenino y de una mujer frente al matrimonio: a aquél, hasta hace muy poco en nuestro país, se le negaba la posibilidad de contraer matrimonio, a ésta no. Por ello, considero que en las distintas declaraciones y decisiones de los organismos internacionales y nacionales se debe hacer referencia expresamente a ambos tipos de discriminación de forma diferenciada. (2008, p. 27)

Entonces, se entiende que no sería suficiente el que se tipifique la discriminación por orientación sexual e identidad de género dentro del motivo de discriminación “sexo”, ya que estos tres motivos de discriminación hacen referencia a diferentes problemáticas y afectan a diferentes individuos, por lo que, de atender solo sexo, se desatenderían o invisibilizarían las denuncias por discriminación originadas por motivo de orientación sexual e identidad de género.

#### 1.2.4 Enfoque basado en derechos y su aplicación en la Política Pública

Según Jiménez (2017), este enfoque es una nueva perspectiva de concebir y diseñar política pública, además, esta es resultado de un proceso de concertación entre sociedad civil y gobierno, también menciona la importante influencia que tiene la doctrina jurídica internacional en relación con los Derechos Humanos en este enfoque, como se puede observar a continuación:

El enfoque de los derechos humanos puede ser entendido como una nueva perspectiva para concebir y diseñar políticas públicas tendientes al desarrollo humano en el marco de un proceso de concertación entre Estado y sociedad civil. La médula del enfoque lo constituye la incorporación en la doctrina socio-jurídica, de los principios de interdependencia e integralidad de los derechos humanos. Esto quiere decir que unos derechos dependen de otros, que la lesión de tal derecho afecta a otro al que está conexo, que la concreción de un determinado derecho se relaciona con la satisfacción de otro, etc. (2007, p. 2)

En el caso de Abramovich, menciona el autor que este enfoque cambia la perspectiva del estado frente a la política pública, ya que no se habla de personas necesitadas de asistencia, sino, de personas sujetos de derechos que son exigibles frente al estado; además menciona la importancia de que el estado actúe en concordancia con los tratados de derechos humanos que asume, como se da en el caso específico de Perú, y que este actuar del estado requiere de mecanismos que puedan hacer posible la exigencia y el cumplimiento de las obligaciones que demandan y requieren estos derechos, a continuación cito lo dicho por el autor:

En líneas generales, el enfoque basado en derechos considera que el primer paso para otorgar poder a los sectores excluidos es reconocer que ellos son titulares de derechos que obligan al Estado. Al introducir este concepto se procura cambiar la lógica de los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derecho a demandar determinadas prestaciones y conductas. Las acciones que se emprendan en este campo no son consideradas solo como el cumplimiento de mandatos morales o políticos, sino como la vía escogida para hacer efectivas las obligaciones jurídicas, imperativas y exigibles, impuestas por los tratados de derechos humanos. Los derechos demandan obligaciones y las obligaciones requieren mecanismos para hacerlas exigibles y darles cumplimiento. (2016, p. 2)

Finalmente, he visto por conveniente citar lo dicho por el autor Guendel, ya que menciona que este enfoque ha sido especialmente diseñado para abarcar la política pública desde una perspectiva que permita juntar la moral, la política y el derecho desde un enfoque moralmente correcto sin que este deje de ser completamente operacional y concuerdo con esta idea, ciertamente, si el fin último de la política pública es generar valor público y esto se puede lograr únicamente a través de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, es trascendental que la política esté contenida por los mismos principios que guían a la sociedad en su conjunto o al menos, que tenga en cuenta este aspecto, tal como lo menciona el autor a continuación:

El nuevo enfoque de los derechos humanos es una concepción de la vida social que procura reconciliar la moral, la política y el derecho en un horizonte ético, pero al mismo tiempo operacional, que ha avanzado en una visión de política pública. Estos tres órdenes habían sido separados por las concepciones positivistas, las cuales pusieron énfasis en los aspectos lógicos y procedimentales de la ley, perdiendo la perspectiva de las vinculaciones políticas y morales que tiene esta. La consecuencia que tiene este proceso de incorporación de los derechos de los grupos sociales que han estado excluidos en el derecho positivo actual, ha provocado un redimensionamiento del derecho como tal. Pero al mismo tiempo, ha replanteado las formas tradicionales de hacer política de parte de los movimientos sociales, ya que estos se han visto obligados actuar dentro de la institucionalidad formal y a desarrollar estrategias viables de reconfiguración del proceso de integración social. También han sometido a un cuestionamiento profundo a las instituciones sociales y públicas. (2002, p. 108)

El fin de usar un planteamiento de Política Pública bajo el enfoque de derechos humanos en este trabajo, es que en primer lugar, que el estado reconozca a la comunidad LGBTI como sujetos de derechos y así, al momento de formular e implementar política pública, siempre tenga en cuenta a esta comunidad así como a todas las personas de la sociedad, no se busca una diferenciación sino más bien un reconocimiento de sus derechos que como persona humana siempre ha poseído y de los cuales, en ocasiones, han sido despojados arbitrariamente; se busca también que el estado, no solo reconozca los derechos laborales de la comunidad LGBTI sino que también se percate de que este grupo requiere una protección y trato diferenciado, pero no con la intención de diferenciarlos a ellos antes que a los demás o priorizarlos sobre otros grupos, sino más bien reconociendo la vulnerabilidad de esta comunidad frente a situaciones discriminatorias en los ambientes laborales en los que se desarrollan y por último, se busca que el estado se sienta obligado a tomar acción sobre los casos de discriminación laboral que afectan a la comunidad LGBTI, ya que los

derechos humanos de las personas LGBTI son obligaciones jurídicas y exigibles, impuestas por los tratados de derechos humanos, las cuales deben ser tomadas en cuenta siempre al momento de hacer Política Pública.

#### 1.2.5 Discriminación laboral a comunidad LGBTI

En primer lugar, se mencionará lo dicho por los autores Jiménez Castaño , Cardona Acevedo y Sánchez Muñoz, ya que muestran que la discriminación a la comunidad LGBTI es un problema que posee muchas dimensiones y se da normalmente en escenarios culturales muy conservadores caracterizados por patrones patriarcales y homofóbicos y esta afectación de derechos tiene como resultado la disminución de la calidad de vida de las personas que constituyen esta comunidad, a continuación se cita lo mencionado por el autor:

La discriminación y exclusión laboral por orientación sexual varía para hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgeneristas, es decir, está en función de la identidad, construcción y manifestación corporal de la sexualidad. En los vínculos laborales, esta situación se presenta como un problema social contemporáneo, que nace por la falta de aceptación de la diversidad sexual y se contrapone con los patrones culturales patriarcales y homofóbicos. En este sentido, los procesos de discriminación contra la población LGBT ocasionan que las relaciones sociales de dicha comunidad se establezcan dentro de parámetros de desigualdad, incluso en los mercados laborales, afectando la calidad de vida de los mismos, lo cual desemboca en el no reconocimiento como sujetos laborales y diversos a dicha población. (2017, p. 232)

Finalmente, resulta muy útil la tipología brindada por el grupo Grup d'Acció LGTBI de las Comisiones Obreras del País Valenciano, ya que para fines de esta investigación, puede resultar muy útil la diferenciación que hacen entre las distintas formas de discriminación que se pueden dar en un entorno laboral y además, menciona las direcciones que puede tomar esta forma de discriminación, dejando atrás la creencia de que el acoso puede darse únicamente de forma descendente (de jefe/a hacia subordinado/a), sino también se puede dar ascendente (de subordinado/a hacia jefe/a) o incluso de forma horizontal (de compañero/a hacia compañero/a).

La Tipología de discriminación a la comunidad LGBTI según Grup d'Acció LGTBI de las Comisiones Obreras del País Valenciano es la siguiente:

Tabla 3

Tipología de discriminación a la comunidad LGBTI

Discriminación directa	situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
Discriminación indirecta	situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
Orden de discriminar	cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
Represalia discriminatoria	trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Fuente: Grup d'Acció LGTBI de CCOO PV, 2015

Mientras que, según el sujeto activo, el Grup d'Acció LGTBI de las Comisiones Obreras del País Valenciano distingue entre tres tipos de acoso:

Tabla 4

Tipología de acoso

Acoso descendente	aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
Acoso ascendente	aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
Acoso horizontal	aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a hacia compañero/a).

Fuente: Grup d'Acció LGTBI de CCOO PV, 2015

Según lo mencionado, se puede señalar que la discriminación laboral en la comunidad LGBTI es muy diversa en cuanto a tipos y niveles de discriminación, y debido a su especial vulnerabilidad frente a sufrir discriminación laboral, hace que la comunidad LGBTI se relacione socialmente dentro de un entorno lleno de parámetros de desigualdad, llegando a afectar incluso su calidad de vida; además, es importante recalcar como lo hizo ya el segundo autor, que no es suficiente incluir la discriminación por orientación sexual o por identidad sexual dentro de la categoría genérica de discriminación por sexo ya que esta categoría es mayormente usada para hablar de discriminación hacia las mujeres y es importante diferenciar ambas problemáticas ya que son muy poco parecidas, además de que el diferenciarlas ayudará a visibilizar de mejor forma el problema.



### 1.3. Arquitectura del problema

A continuación, se desarrollarán cada una de las dimensiones planteadas anteriormente en la Matriz de consistencia del diseño de investigación sobre la arquitectura del problema público:

Dimensión 1: ¿Cuál es la situación de los derechos laborales de las personas LGTBI en el Perú?

Según II Encuesta Nacional de Derechos Humanos, elaborada por Ipsos por encargo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en el año 2020, aproximadamente 1 millón 700 mil peruanos adultos se identifican con una orientación sexual no heterosexual.

Cuando se consultó sobre ¿qué tan discriminadas diría que son las personas homosexuales, bisexuales y transexuales?, el 71% de encuestados percibían que esta población era muy discriminada o discriminada, además, se consultó también sobre, si tuviera una empresa ¿qué tan dispuesto estaría a contratar a una persona trans (transexual, transgénero o travesti) ?, a lo que el 37% de los encuestados mencionaron que no estarían nada dispuestos o dispuestos a contratarlos, mientras que en el caso de contratar a una persona homosexual, el 30% de los encuestados mencionaron que no estarían nada dispuestos o dispuestos a contratarlos; lo que demostraría que la discriminación a la comunidad LGTBI no es solo una percepción, es una práctica sustentada en diversos estereotipos equivocados, ya que en esta misma encuesta se ofreció una serie de frases en las que los encuestados debían mencionar estar de acuerdo o en desacuerdo, donde el 46% de personas indicaban estar de acuerdo o muy de acuerdo con la frase "una persona trans (transexual, transgénero y travesti) vive confundida", así mismo con otras frases como: las personas se vuelven homosexuales por traumas en su infancia o por malas experiencias (45%), es peligroso dejar a un/una niño/a con un homosexual (36%), el VIH - SIDA es una enfermedad de homosexuales y persona trans (31%), las personas con VIH - SIDA no deberían trabajar pues ponen en riesgo para su centro laboral (20%) y la homosexualidad es una enfermedad (19%).<sup>5</sup>

Según la Primera encuesta virtual para personas LGTBI realizada en el año 2017 por el Instituto Nacional de estadística e informática, que fue respondida por 12, 026 personas LGTBI de entre 18 a más años, siendo la mayoría (el 72%, es decir, 8,630 personas)

---

<sup>5</sup> Ipsos, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2020), II Encuesta Nacional de Derechos Humanos, Lima, Perú

jóvenes pertenecientes al rango de edad de 18 y 29 años; el 61.8% declararon que trabajan y al indagarse por la categoría de la ocupación que desempeñan, la mayoría indicó trabajar como empleadas/os (69,5%), trabajadores independientes (17.5%) o por cuenta propia – empleador/a o patrono/a (3,2%), entre otras.

Al momento de preguntárseles por situaciones discriminatorias o de violencia en el trabajo, el 88.2% indicó no haber sufrido ningún tipo de discriminación o violencia en el trabajo, mientras que el 11.5% indicó si haber sufrido algún tipo de discriminación o violencia en el trabajo, dentro de las cuales las más recurrentes son: no le pagaron lo que le prometieron (33.3%), trabajó en todo momento – día y noche (30.8%), lo amenazaron o agredieron física, verbal o sexualmente (24.9%), le obligaron a permanecer en el trabajo para que le den su pago (14.4%), le amenazaron con despedirle del trabajo (14.2%) y no tuvo acceso a servicios de baño – condiciones insalubres (6.8%).

Cuando se les planteó la pregunta: ¿Alguna vez ha sufrido discriminación y/o violencia?, el 26.7% indicó que no, mientras que el 62.7% indicó que sí; al ser cuestionados por el lugar donde se dio la situación de discriminación o violencia, el 20.9% indicó haber sido discriminado en el ámbito laboral y al ser cuestionados por la identidad del agresor, el 17.4% indicó que la situación discriminatoria o violencia provino de un jefe o compañero de trabajo.

Frente a la pregunta: ¿Ud. expresa sin temor su orientación sexual y/o identidad de género?

El 56.5% de los encuestados respondió que no, siendo los principales motivos para no expresar su identidad de género: ser discriminado o agredido (72.5%), perder a la familia (51.5%), perder el trabajo y oportunidades laborales (44.7%), entre otros.<sup>6</sup>

Siendo esta última pregunta clave para poder entender las dos primeras preguntas y porqué estas podrían reflejar una aparente situación de no discriminación laboral a la comunidad LGBTI.

Además, se les consultó a los representantes de sociedad civil mencionados a continuación sobre los resultados de la Primera encuesta virtual para personas LGBTI realizada por el Instituto Nacional de estadística e informática, y coincidieron en que la consideraban como un avance en el tema y una acción por parte del estado que demostraba la voluntad de conocer a la población LGBTI y su situación, pero que, sin embargo, esa información no refleja en su totalidad la realidad de la población LGBTI en el Perú y que fue una encuesta

---

<sup>6</sup> Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017), Primera Encuesta para las personas LGBTI 2017. Lima, Perú

con muchas limitaciones, ya que, en primer lugar, la estrategia de difusión de la encuesta no fue adecuada ya que no se logró llegar a toda la población LGBTI, lo que explica la reducida participación de la población LGBTI en provincias, siendo el 65.5% de participantes pertenecientes a la Provincia de Lima y tampoco se logró llegar a la población LGBTI Mayor de los 30 años, ya que el 72% de los participantes pertenecen al rango de edad 18 – 29 años, además, el que se haya hecho de forma virtual limitó el alcance de la encuesta para aquellas personas de la comunidad LGBTI que no cuentan con acceso a internet por lo que no pudieron ser partícipes de esta encuesta.

Según lo mencionado por Mauricio Nurcia, Coordinador General de la ONG "It Gets Better Perú" en la entrevista brindada, es importante tener en cuenta que dentro de la comunidad LGBTI, el grupo más vulnerable a sufrir discriminación laboral son las personas trans (no existe ninguna legislación en favor de este grupo) y destaca la necesidad de legislación que especifique como motivos de discriminación a la orientación sexual e identidad de género.

Gabriel de la Cruz, Director General de la ONG Presente, hace una diferenciación interesante entre los tipos de discriminación laboral que se puede sufrir dentro de la comunidad LGBTI, ya que menciona que las personas lesbianas, gays o bisexuales tienen la posibilidad de ocultar su orientación sexual, sin embargo, que los problemas de discriminación laboral se dan principalmente cuando deciden revelar su orientación sexual, entre los tipos de discriminación que pueden llegar a sufrir están: hostigamiento laboral, bullying, despidos arbitrarios y acoso físico y psicológico; mientras que las personas Trans tienen un problema, principalmente, de acceso al trabajo, y es por esta razón que muchas optan por trabajar en prostitución como un trabajo que les permita sobrevivir.

De acuerdo con lo mencionado por Emi Godes, Coordinadora General y Fundadora de la colectiva Identidad Profesional, ONG especializada en derechos laborales trans, el 80% de trans en el Perú ejercen la prostitución y la esperanza de vida de este grupo no supera los 35 años; menciona además que tuvo conocimiento de algunos Programas de inclusión laboral impulsados por el Ministerio de Trabajo pero que estos se enfocaron esencialmente en la no discriminación por orientación sexual mas no en la identidad de género<sup>7</sup> y que es necesario que se tenga este aspecto en cuenta porque las personas Trans son muy visibles,

---

<sup>7</sup> La orientación sexual es la capacidad de relación de los seres humanos de forma afectiva o erótica, mientras que la identidad de género es 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.

no pueden ocultar su orientación y necesariamente tienen que visibilizar su orientación al exterior.

Es importante mencionar que en el Perú existe la Ley contra actos de discriminación (Ley 27270) pero en esta no prohíbe de forma específica la discriminación por orientación sexual e identidad de género y no existe una Ley de identidad de género, sin embargo, de esta segunda hay un proyecto de ley (Proyecto de Ley 00790/2016-CR) que se encuentra en las siguientes comisiones del Congreso de la República: la Comisión de Constitución y Reglamento y la Comisión de mujer y Familia; por lo que aún no fue debatido en el congreso

Dimensión 2: ¿Cuál es la percepción de la relevancia del problema para las personas LGBTI?

Según la Primera encuesta virtual para personas LGBTI realizada en el año 2017 por el Instituto Nacional de estadística e informática, a la pregunta: ¿Ud. expresa sin temor su orientación sexual y/o identidad de género?, un 40.9 % respondió que sí mientras que un 56.5% respondió que no, al preguntarles por los motivos por los que no expresan su identidad de género, el 72.5% respondió temer ser discriminado y/o agredido y el 44.7% indicó temer perder su trabajo u oportunidades laborales, entre otros motivos.

En esta misma encuesta se les preguntó también por las consecuencias de las experiencias discriminatorias y/o violencia sufrida, donde el 88.9% de las víctimas de discriminación y/o violencia afirmaron haber sufrido consecuencias, dentro de las cuales se mencionó: sentimientos de exclusión y aislamiento social (70%), sentimientos de culpa, inutilidad e impotencia (64.5%), fatiga y falta de energía, irritabilidad, estrés (51.4%), ideas e intentos suicidas (39.8%), falta/exceso de apetito (37.6%), dificultad para concentrarse-recordar detalles y tomar de decisiones (37.2%), dificultad para dormir (33.8%), dependencia de algún medicamento (9.2%), entre otros.<sup>8</sup>

Según lo mencionado por Mauricio Nurcia, Coordinador General de la ONG "It Gets Better Perú", el 45% de la comunidad LGBTI no expresa su sexualidad por temor de ser discriminado o ser echado del trabajo y el problema debería ser considerado como muy relevante porque según cifras brindadas, la población LGBTI en el Perú abarca el 3% de la población del Perú y es el 10% de la población electoral.

---

<sup>8</sup> Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017), Primera Encuesta para las personas LGBTI 2017. Lima, Perú

Gabriel de la Cruz, Director General de la ONG Presente menciona que su ONG considera de suma importancia luchar contra la discriminación de la comunidad LGBTI en el ámbito laboral y motivar al sector privado a tener buenas prácticas en su relación con la comunidad LGBTI, y es por esto que la ONG tomó la iniciativa de generar un Pacto de igualdad con las empresas que consiste en un compromiso por parte de las empresas a respetar los derechos e la comunidad LGBTI y tener políticas internas amigables con la comunidad LGBTI; finalmente, menciona que espera que el estado haga lo mismo.

Dimensión 3: ¿Cuáles son las razones por las cuales las personas LGTBI con derechos laborales conculcados han realizado o no han realizado denuncias?

Si bien no existe una base de datos que nos permita conocer con precisión quiénes y porqué realizaron, o no, denuncias por derechos laborales conculcados las personas de la comunidad LGBTI; en la Primera encuesta virtual para personas LGBTI realizada en el año 2017 por el Instituto Nacional de estadística e informática, se tocó el tema de la denuncia por discriminación y/ o violencia donde se indica que únicamente el 4.4% de las víctimas de violencia y/o discriminación realizaron sus denuncias y al preguntarles por el lugar donde se hizo la denuncia, el 2.6% de los denunciantes indicaron realizar sus denuncias en la institución donde trabaja por lo que se podría entender que la discriminación o violencia se dio en ese ámbito, entre otras instituciones como son: la comisaría (59.1%), Fiscalía (13%), Organización LGBTI (10.9%), Defensoría del Pueblo (9.3%), entre otras.

Por otro lado, cuando se les preguntó las razones por las cuales no realizaron sus denuncias, se mencionaron las siguientes: pérdida de tiempo (55%), pensarían que no era grave o me lo merecía (40.8%), no sabía a donde ir (33.8%), miedo a las represalias (33.6%), mantener la privacidad (29.6%), no puede identificar los agresores (20.8%), agresor es un familiar (12.7%), agresor tiene mayor autoridad (8.2%), otras (4.8%); de las cuales más de una podrían ser razones válidas para que una persona de la comunidad LGBTI con derechos laborales conculcados no haya realizado una denuncia.<sup>9</sup>

Según lo mencionado por Mauricio Nurcia, Coordinador General de la ONG "It Gets Better Perú", el 92% de las personas de la comunidad LGBTI que son víctimas de discriminación y/o violencia no denuncian porque sus denuncias no son tomadas en cuenta o no pueden

---

<sup>9</sup> Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017), Primera Encuesta para las personas LGBTI 2017. Lima, Perú

ser tipificadas en algún tipo de delito o de falta, además, menciona que existe violencia encubierta que no se puede denunciar.

Gabriel de la Cruz, Director General de la ONG Presente menciona que, las personas de la comunidad LGBTI que sufrieron discriminación laboral no denuncian por dos motivos principalmente, porque el sistema de justicia es lento, engorroso y no es alentador y porque acceder a un puesto de trabajo bien remunerado y estar en planilla es difícil, esto evitará que se realicen las denuncias por miedo a perder el trabajo.

Dimensión 4: ¿Existen mecanismos institucionales adecuados del Estado que recojan este problema?

El único mecanismo institucional que recoge denuncias en el ámbito laboral son los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL (autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección Laboral peruano), en sus dos modalidades disponibles: Servicio de Atención de denuncias laborales que es presencial y el Servicio de denuncia virtual laboral.

De acuerdo a lo mencionado en la Carta N° 449 -2018-SUNAFIL -GG/FREIP <sup>10</sup> por la señora Anibé Mosqueira Neira , Funcionaria responsable de entregar la información pública de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en respuesta a la Solicitud de acceso a la información pública N°42436-2018 dirigida a la institución preguntando por el tratamiento que se da en la institución a las denuncias provenientes de la comunidad LGBTI y si se contaba con algún protocolo especial en estos casos, a lo cual se responde indicando que en los Servicios de Denuncia Laboral de SUNAFIL, las denuncias provenientes de la comunidad LGBTI son atendidas de oficio de forma general, con la generación de órdenes de inspección en materia de discriminación en el trabajo, catalogadas en submaterias como: razón de sexo, sindical, VIH/SIDA, discapacidad u otras discriminaciones; y donde además se indica que no se dispone de manera específica la atención por discriminación laboral a la comunidad LGBTI, ya que de presentarse alguna denuncia de este tipo se la dirigirá a las subcategorías anteriormente mencionadas.

---

<sup>10</sup> Para ver la carta N° 449 -2018-SUNAFIL -GG/FREIP ir al Anexo 5

## 1.4. Marco normativo e institucional

### 1.4.1. Marco Normativo

A continuación, se presenta el Marco Normativo que se usa como base de este trabajo:

Tabla 5

#### Marco Normativo

Nacional	
1.-Constitución Política del Perú	<p>Artículo 23°</p> <p>El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.</p> <p>El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.</p> <p>Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.</p> <p>Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.</p> <p>Artículo 26°</p> <p>En la relación laboral se respetan los siguientes principios:</p> <p>a) <u>Igualdad de oportunidades sin discriminación.</u></p> <p>b) Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.</p> <p>c) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.</p>
2.-Ley N° 26772, modificada por Ley N° 27270	<p>Artículo 1° <u>Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o</u></p>

	<p><u>alteración de igualdad de oportunidades o de trato.</u></p> <p>Artículo 2°</p> <p>(*) Artículo modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 27270, publicado el 29-05-2000, cuyo texto es el siguiente:</p> <p>"Artículo 2.- Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un <u>trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole.</u>"</p>
<p>3.- Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo N° 019-2006-TR)</p>	<p>Artículo 25° Infracciones muy graves es materia de relaciones laborales.</p> <p>Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:</p> <p>25.1 No pagar la remuneración mínima correspondiente.</p> <p>25.2 La inscripción fraudulenta en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.</p> <p>25.3 Desempeñar actividades propias del sistema de prestaciones alimentarias sin cumplir con los requisitos previstos en las normas correspondientes.</p> <p>25.4 El despacho en el sistema de prestaciones alimentarias, por parte de la empresa proveedora o cliente, de víveres o raciones alimentarias en malas condiciones de higiene o salubridad, sin las certificaciones o registros que correspondan o sin respetar las exigencias nutricionales previstas en las normas correspondientes.</p> <p>25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su</p>

	<p>uso para violar el principio de no discriminación.</p> <p>25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.</p> <p>25.7 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años de edad en relación de dependencia, incluyendo aquellas actividades que se realicen por debajo de las edades mínimas permitidas para la admisión en el empleo, que afecten su salud o desarrollo físico, mental, emocional, moral, social y su proceso educativo. En especial, aquellos que no cuentan con autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajos o actividades considerados como peligrosos y aquellos que deriven en el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral."</p> <p>25.8 La negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que justifique dicha negativa.</p> <p>25.9 La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y sub-contratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.</p> <p>25.10 La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la</p>
--	--

	<p>constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos.</p> <p>25.11 La trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.</p> <p>25.12 La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, sujetos a modalidad, a tiempo parcial, u otros.</p> <p>25.13 El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.</p> <p>25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.</p> <p>25.15 No adoptar medidas las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.</p> <p>25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.</p> <p>25.17 <u>La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.</u></p>
--	--

	<p>25.18 El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.</p> <p>25.19. No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.</p> <p>25.20. No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación -Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente.</p>
<p>4.-Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR</p>	<p>Artículo 65°</p> <p>Es nulo el despido que tenga por motivo:</p> <p>a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales</p> <p>b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad</p> <p>c) Presentar una queja o participar en un procedimiento contra el empleador ante las autoridades competentes</p> <p>d) <u>La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma</u></p> <p>e) El embarazo si el despido se produce dentro de los 90 días anteriores o posteriores al parto</p>
<p>5.- Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021</p>	<p>Lineamiento estratégico N° 2: Diseño y fortalecimiento de la política pública de promoción y protección de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales</p>

	<p>Objetivo estratégico 6 Garantizar un país libre de discriminación y violencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Acción Estratégica 1: <u>Eliminar todas las formas de discriminación y violencia, con énfasis en los grupos de especial protección, incluyendo a las personas LGBTI</u></li> <li>● Responsable de la Acción estratégica y de los indicadores: Ministerio de Justicia y Derechos humanos</li> <li>● Indicador de acción estratégica:       <ol style="list-style-type: none"> <li>1.-Porcentaje de percepción sobre la ocurrencia de la discriminación.</li> <li>2.-Porcentaje ciudadanos/as considera que las personas con diferente orientación sexual se encuentran más expuestos a la discriminación.           <ul style="list-style-type: none"> <li>● Línea de base (año) meta (año):</li> </ul> </li> </ol> <p>Línea base 1: 81% (Encuesta Nacional de Derechos Humanos. MINJUSDH, 2013) Meta (2021): 60%.</p> <p>Línea base 2: 93% (Encuesta Nacional de Derechos Humanos, MINJUSDH, 2013). Meta (2021): 65-70%.</p> <p>Lineamiento estratégico N° 3: Diseño y ejecución de políticas a favor de los grupos de especial protección</p> <p>9.- Personas LGBTI</p> <p>El Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021 incorpora a la población LGBTI como grupo de especial protección, con el objeto de proponer acciones estratégicas que coadyuven al cumplimiento de las políticas públicas diseñadas por el Estado e incluidas en diversos instrumentos normativos creados para la protección de este grupo poblacional</p> <p>OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Garantizar el goce de una vida sin discriminación y/o violencia de las personas LGBTI</p> </li></ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acción Estratégica: Fortalecer el sistema de registro por discriminación y violencia, incluyendo la que afecta a las personas LGBTI por su identidad de género u orientación sexual.</li> </ul> <p>-El sistema de registro debe permitir almacenar información desagregada del número de casos de personas LGBTI que manifiestan haber sido víctimas de discriminación o violencia por su identidad de género u orientación sexual. La adecuación del sistema de registro permitirá conocer la situación actual de discriminación o violencia contra las personas LGBTI y, por lo tanto, promover acciones para su prevención.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable de la Acción estratégica</li> </ul> <p>MIMP MINJUSDH MININTER MINJUSDH</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsable de los indicadores:</li> </ul> <p>MIMP MINJUSDH MININTER</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Indicador de acción estratégica: Porcentaje de registros de violencia o discriminación que incluyen variables para medir los casos por razón de identidad de género u orientación sexual.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Línea de base (año) meta (año):</li> </ul> <p>Sin línea base.</p> <p>Meta (2018): Mapeo de registros y elaboración de lineamientos metodológicos para la medición, en los registros administrativos, de la violencia y</p>
--	---

	<p>discriminación por motivo de identidad de género u orientación sexual.</p> <p>Meta (2018): El SIDPOL PNP incorpora una casilla para la denuncia de discriminación por orientación sexual e identidad de género de acuerdo a la Ley y registra las denuncias.</p>
<p>Internacional</p>	
<p>1.-Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998 (Anexo revisado, 15 de junio de 2010)</p>	<p>Punto 2</p> <p>Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.</li> <li>b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.</li> <li>c) la abolición efectiva del trabajo infantil.</li> <li>d) <u>la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</u></li> </ul>
<p>2.-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)</p> <p>Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958) - Estatus: instrumento actualizado/ en vigor: 10 de agosto de 1970 (Convenios Fundamentales).</p>	<p>Artículo 1º</p> <p>A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) <u>cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación</u></li> <li>(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado</li> </ul>

	<p>previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.</p> <p>2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.</p> <p>3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.</p> <p>Artículo 2°</p> <p>Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que <u>promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.</u></p> <p>Artículo 3</p> <p>Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:</p> <p>(a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;</p> <p>(b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;</p> <p>(c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;</p>
--	--

	<p>(d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;</p> <p>(e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependen de una autoridad nacional;</p> <p>(f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.</p>
<p>3.-Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia firmada por Perú el 25/10/16 (Falta ratificar)</p>	<p>Capítulo 1 Artículo 1 Punto 1</p> <p>1. Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Parte.</p> <p><u>La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.</u></p> <p>Capítulo 3 Artículo 4 Puntos 7,8 y 12</p> <p>7. Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia aplicada a las personas con base en su condición de víctima de discriminación múltiple o agravada, cuyo objetivo o resultado sea anular o</p>

	<p>menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos y libertades fundamentales, así como su protección, en igualdad de condiciones.</p> <p>8. Cualquier restricción discriminatoria del goce de los derechos humanos consagrados en los instrumentos internacionales y regionales aplicables y en la jurisprudencia de las cortes internacionales y regionales de derechos humanos, en especial los aplicables a las minorías o grupos en condiciones de vulnerabilidad y sujetos a discriminación.</p> <p>12. La denegación del acceso a cualquiera de los derechos sociales, económicos y culturales, en función de alguno de los criterios enunciados en el artículo 1.1 de esta Convención.</p>
<p>Convención Americana sobre los Derechos Humanos - Pacto de San José (ratificado el 07/12/78)</p>	<p>Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos</p> <p>1. Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, <u>sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</u></p> <p>2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.</p>
<p>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ratificado 28/04/1978)</p>	<p>Artículo 2</p> <p>1. Cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, <u>sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</u></p> <p>1.</p>

<p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ratificado 28/04/1978)</p>	<p>Artículo 2</p> <p>1. Cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.</p> <p>2. Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a <u>garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social</u></p>
<p>XX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) – Declaración de Bridgetown (2017)</p>	<p>14.-Hacemos un llamado a la adopción de enfoques multidimensionales y de largo plazo para fortalecer nuestros servicios públicos de empleo, ya que coincidimos en que los servicios de empleo modernos y bien equipados, dotados de personal con la capacitación adecuada, son un elemento crucial de nuestras estrategias para el mercado laboral. Seguiremos promoviendo una gama de servicios y nos esforzaremos por asegurar que los estudiantes, los buscadores de empleo, los empleadores y otros interesados que estén tratando de ingresar o reingresar en el mundo del trabajo, en particular los colectivos sociales de mayor vulnerabilidad frente al mercado laboral cuenten con los mejores programas de orientación e inserción laboral, asesoría e información del servicio de empleo. Nos aseguraremos de que la información sobre orientación profesional esté adaptada al entorno de trabajo moderno y dinámico de la actualidad y a los sectores económicos en crecimiento.</p>

	<p>23.-<u>Nos comprometemos a reforzar políticas y programas, así como a promover una actualización de nuestros marcos jurídicos que permitan una efectiva reducción de las disparidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, erradicar la discriminación, el acoso y la violencia por razones de género o de orientación sexual, y propiciar un mejor equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales.</u>  Seguiremos trabajando para integrar una perspectiva de género en las políticas de empleo y trabajo, así como en las operaciones y las estructuras de nuestros ministerios.</p>
<p>XIV Cumbre Judicial Iberoamericana Brasilia, 4 a 6 de marzo de 2008  (Reglas de Brasilia sobre el acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad) - Actualizado  Poder Judicial aprobó adhesión sin excepciones a Reglas de Brasilia</p>	<p><u>Regla 4: Podrán constituir causas de vulnerabilidad, entre otras, las siguientes: la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas, a otras diversidades étnicas – culturales, entre ellas, las personas afrodescendientes, así como la victimización, la migración, la condición de refugio y el desplazamiento interno, la pobreza, el género, la orientación sexual e identidad de género y la privación de libertad.</u></p>

#### 1.4.2. Marco Institucional

A continuación, se presenta el Marco Institucional que se usa como base de este trabajo:

Tabla 6

#### Marco Institucional

SUNAFIL	
<p>1.-Ley 29981</p> <p>Modifica la ley 28806, Ley general de inspección del trabajo, Ley orgánica de gobiernos regionales</p>	<p>Artículo 1. Creación y finalidad</p> <p>Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en adelante Sunafil, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.</p> <p>Artículo 3. Ámbito de competencia</p> <p>La Sunafil desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p> <p>Los gobiernos regionales, en el marco de las funciones establecidas en el artículo 48, literal f), de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, desarrollan y ejecutan, dentro de su respectivo ámbito territorial, todas las funciones y competencias señaladas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con relación a las</p>

	<p>microempresas, sean formales o no y de acuerdo a como lo defina el reglamento, en concordancia con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las normas que emita el ente rector del sistema funcional.</p> <p>Artículo 4. Funciones generales de la Sunafil La SUNAFIL tiene las funciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.</li><li>b) Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.</li><li>c) Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.</li><li>d) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.</li><li>e) Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.</li><li>f) Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.</li><li>g) Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.</li><li>h) Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.</li></ul>
--	---

	<p>i) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral.</p> <p>En caso de los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, la Sunafil coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.</p> <p>j) Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.</p> <p>k) Otras funciones que le señala la ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia.</p>
<p>2.-Resolución de superintendencia N.º 190-2017 SUNAFIL</p> <p>(Anexo) Directiva N.º 002-2017-SUNAFIL Servicio de Atención de denuncias laborales</p>	<p>Artículo 1º</p> <p>APROBAR la Directiva N.º 002-2017-SUNAFIL/INII-“Servicio de Atención de Denuncias Laborales”, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.</p> <p>Punto 7.5 Criterios para la atención de denuncias (Anexo)</p> <p>Las denuncias deben ser atendidas a través de los siguientes criterios:</p> <p>a) Interés Público: en el tratamiento de las denuncias presentadas ante la Intendencia Regional prevalece el interés público frente a cualquier interés personal, gremial y directo.</p> <p>b) Trabajo programado: la Intendencia Regional atiende las denuncias de inspección laboral que se formulen, teniendo en cuenta los planes y programas generales y regionales que se establezcan, de acuerdo con el artículo 10º de la LGTI.</p> <p>c) Protección de derechos fundamentales: en virtud de este criterio se da prioridad a la</p>

	<p>atención de denuncias relacionadas a las materias de libertad sindical, trabajo infantil, trabajo forzoso, no discriminación en el empleo y ocupación, actos de hostilidad y accidentes de trabajo mortal; debido a que, por la demora de su atención, pueden afectar su detección.</p> <p>d) Precisión: en virtud de este criterio corresponde a la Intendencia Regional evaluar y verificar las denuncias que se efectúen sobre hechos puntuales debidamente fundamentados.</p>
<p>3.- Resolución de Superintendencia N° 209-2015-SUNAFIL (Anexo) Directiva N.º 003-2015-SUNAFIL Servicio de denuncia virtual laboral</p>	<p>La Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría, propone la aprobación de la Directiva "Disposiciones para la Presentación de Denuncias Laborales Virtuales", con el objeto de salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores que se encuentren vulnerados, y que por motivos diversos no puedan recurrir personalmente a las instalaciones de la Sunafil para generar su denuncia laboral;</p> <p>Que, dicho proyecto normativo coadyuvará con el proceso de mejora continua de la Sunafil, otorgándole al usuario una herramienta adicional para salvaguardar su derecho, complementando las denuncias realizadas por vía telefónica;</p> <p>Que, en mérito a lo expuesto, es necesario emitir el acto resolutive por el cual se apruebe el Directiva N° 003-2015-SUNAFIL/INPA sobre "Disposiciones para la Presentación de Denuncias Virtuales"</p> <p>Artículo 1</p> <p>APROBAR la Directiva N° 003-2015-SUNAFIL/INPA sobre "Disposiciones para la Presentación de Denuncias Laborales Virtuales" de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Sunafil, la misma que como anexo, forma parte integrante de la presente resolución.</p>

Defensoría del Pueblo

1.- Ley N.º 26520

Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo

Artículo 1: A la Defensoría del Pueblo cuyo titular es el Defensor del Pueblo le corresponde

defender los derechos constitucionales y fundamentales de la persona y de la comunidad, y supervisar el cumplimiento de los deberes de la administración pública y la prestación de los servicios públicos.

Artículo 9: El Defensor del Pueblo está facultado, en el ejercicio de sus funciones, para:

3.- Iniciar o participar, de oficio o a petición de parte, en cualquier procedimiento administrativo en representación de una persona o grupo de personas para la defensa de los derechos constitucionales y fundamentales de la persona y de la comunidad.

Artículo 26: El Defensor del Pueblo, con ocasión de sus investigaciones, puede formular a las autoridades, funcionarios y servidores de la administración pública advertencias recomendaciones, recordatorios de sus deberes legales y sugerencias para la adopción de nuevas medidas. En todos los casos, las autoridades, funcionarios y servidores están obligados a responder por escrito en el plazo improrrogable de 30 días. Si, como consecuencia de las recomendaciones, no adoptase una medida adecuada o la entidad administrativa no informase al Defensor del Pueblo sobre las razones para no adoptarla, este último podrá poner los antecedentes del asunto y las recomendaciones presentadas en conocimiento del ministro del Sector o de la máxima autoridad de la respectiva institución y, cuando corresponda, de la Contraloría General de la República.

	<p>Artículo 27: El Defensor del Pueblo dará cuenta anualmente al Congreso de la gestión realizada en un informe que presentará durante el período de legislatura ordinaria. Cuando la gravedad o urgencia de los hechos lo amerite, podrá presentar informes extraordinarios. El extracto de los informes anuales y en su caso los extraordinarios serán publicados gratuitamente en el diario Oficial El Peruano. Copia de los informes presentados serán enviados para su conocimiento al presidente de la República.</p> <p>En su informe anual dará cuenta del número y tipo de quejas presentadas, de aquellas que hubiesen sido rechazadas y sus causas, así como de las que hubiesen sido objeto de investigación y el resultado de estas, con especificación de las actuaciones llevadas a cabo por la administración pública en cumplimiento de lo dispuesto por el último párrafo del artículo anterior.</p>
<p>Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables</p>	
<p>1.- Decreto Legislativo N.º 1098. Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP</p>	<p>Artículo 2.- De la competencia</p> <p>El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables es la entidad pública competente en las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Promoción y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en las instituciones, públicas y privadas, políticas, planes, programas y proyectos del Estado.</li> <li>b) Protección de los derechos de las mujeres.</li> <li>c) Promoción de los derechos de las mujeres.</li> <li>d) Prevención, protección y atención de la violencia contra la mujer y la familia,</li> </ul>

	<p>promoviendo la recuperación de las personas afectadas.</p> <p>e) <u>Promoción y protección de poblaciones vulnerables.</u></p> <p>f) Atención y recuperación de las víctimas de trata de personas, trabajo infantil y trabajo forzoso.</p> <p>g) Desarrollo y promoción de la política nacional de población, priorizando la Política de migración interna voluntaria o forzada, así como la prevención, protección y atención a los desplazados y migrantes internos.</p> <p>h) Promoción y protección de los derechos de las personas adultas mayores.</p> <p>i) Promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad.</p> <p>j) Promoción y protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes.</p> <p>k) Fortalecimiento de las familias.</p> <p>l) Seguimiento al cumplimiento de los compromisos tratados, programas y plataformas de acción materia de sus competencias.</p> <p>m) Ejercicio de la rectoría sobre las materias de su competencia y sobre los Sistemas asignados, tales como el Sistema Nacional de Voluntariado, el Sistema Nacional de Atención Integral del Niño, Niña y Adolescente, el Sistema Nacional para la Población en Riesgo, entre otros.</p>
<p>Ministerio de Justicia y Derechos Humanos</p>	
<p>1.- Ley N° 29809</p> <p>Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos</p>	<p>Artículo 4. <u>Ámbito de competencia</u></p> <p>El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos es la entidad competente en las siguientes materias:</p> <p>a) Derechos humanos.</p> <p>b) Defensa jurídica del Estado.</p> <p>c) Acceso a la justicia.</p> <p>d) Política penitenciaria.</p>

e) Regulación notarial y registral y supervisión de fundaciones.

f) Defensa, coherencia y perfeccionamiento del ordenamiento jurídico.

g) Relación del Estado con entidades confesionales.

#### Artículo 5. Finalidad y principios

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos tiene la finalidad de promover y difundir los derechos humanos, postulando políticas de acceso a la justicia, con énfasis en las personas en condición de vulnerabilidad. Formula las políticas de defensa jurídica de los intereses del Estado y, en particular, contra los actos que afecten la probidad en el ejercicio de la función pública. Vela por la vigencia del Estado Constitucional de Derecho y el fortalecimiento de la institucionalidad democrática, postulando la vigencia de los principios de igualdad, legalidad, transparencia, ética pública, seguridad jurídica y paz social.

## **CAPÍTULO II: CAUSAS DEL PROBLEMA**

Tabla 7

Matriz de consistencia del diseño de investigación sobre las causas del problema público

<b>Pregunta Causal</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Fuentes de dato</b>	<b>Herramientas</b>	<b>Método de análisis</b>
¿Qué genera el limitado alcance de los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL para atender los casos de discriminación laboral provenientes de la comunidad LGBTI a nivel nacional entre los años 2017 y 2018	Explicar las causas que generan el limitado alcance de los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL para atender los casos de discriminación laboral provenientes de la comunidad LGBTI a nivel nacional entre los años 2017 y 2018	Las causas del limitado alcance de los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL para atender los casos de discriminación laboral provenientes de la comunidad LGBTI a nivel nacional entre los años 2017 y 2018 son: Ausencia de los criterios de discriminación por orientación sexual e identidad de género dentro de las estadísticas de discriminación laboral del Sistema de información de SUNAFIL, no existencia de una institución o ente rector que trate el problema de forma exclusiva y finalmente, la ausencia de legislación que mencione la "orientación sexual" o "identidad de género" como causa de discriminación laboral	Sociedad civil	Observación Entrevista Focus Group	Rastreo de Proceso (Process Traicing)
			Defensoría del Pueblo	Observación Entrevista	
			Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Observación Entrevista	
			Ministerio de justicia y Derechos Humanos	Observación Entrevista	
			Ministerio de Trabajo y promoción del empleo	Observación Entrevista	
			Instituto Nacional de Estadística e Informática	Observación Entrevista	
			SUNAFIL	Observación Entrevista	
			Organizaciones internacionales	Entrevista	

## 2.1. Marco teórico sobre las causas del problema

### 1. Recolección estadística sobre la comunidad LGBTI

Tal como menciona Bell (2017), con respecto a la recolección de información oficial sobre la comunidad LGTBI en los países de la Unión Europea; a pesar de que en la última década ha habido una expansión significativa en el número de iniciativas para recopilar datos sobre la experiencia de las personas LGBTI en la sociedad, permitiendo visibilizar las diferentes dificultades que deben enfrentar en diferentes áreas de su vida, el autor no considera a estas iniciativas un sustituto adecuado para la recopilación regular de datos dentro de encuestas estandarizadas, como el censo nacional o las encuestas sociales periódicas y menciona además la importancia de visibilizar la situación de la comunidad LGBTI y proveer a los formuladores de políticas de una imagen integral sobre la situación de las personas LGBTI y sus necesidades ya que de no hacerse así, esto puede conducir a la marginación o malentendido en la formulación de políticas. (2017, p. 24).

Es decir, el no contar con cifras e información oficial puede generar una situación de invisibilidad de la realidad de la comunidad LGTBI y generar que las políticas públicas en favor de la comunidad LGBTI no se realicen por no contar con el suficiente sustento estadístico o se realicen de una manera inadecuada, no cubriendo las necesidades que tienen por desconocimiento de estas.

Algo parecido a lo anterior menciona también la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en su Informe denominado "Violencia contra personas LGBTI" publicado en el año 2015:

Desde el 2013, la Asamblea General de la OEA ha instado a los Estados a producir información estadística sobre la violencia basada en la orientación sexual y la identidad de género, con miras a desarrollar políticas públicas que protejan los derechos humanos de las personas LGBTI. La CIDH ha subrayado la crucial importancia de los mecanismos adecuados de recolección de datos para el diseño de políticas públicas efectivas dirigidas a combatir estas formas de violencia y discriminación; y ha instado a los Estados Miembros de la OEA a asegurar que esas estadísticas estén desagregadas además por factores tales como la raza y la etnia. (2015, p. 228)

Donde se menciona nuevamente la gran importancia que tiene la recolección de datos por parte del estado para el diseño de políticas públicas efectivas para combatir las formas de violencia y discriminación que sufre la población LGBTI e incluso mencionan que estas cifras deberían ser cruzadas con información como la raza o la etnia.

Y, por otro lado, en otro informe realizado también por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos realizado en el 2018, denominado "Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI en las Américas", se menciona que:

Al respecto, la CIDH ha reiteradamente subrayado la crucial importancia de los mecanismos adecuados de recolección de datos para comprender y apoyar en el diseño de políticas públicas efectivas dirigidas a combatir las violaciones de derechos humanos contra las personas LGTBI. (2018, p. 34)

Donde, resalta la importancia de los mecanismos adecuados de recolección de datos para visibilizar y reconocer los derechos de la comunidad LGBTI frente a la sociedad.

## 2. Políticas públicas que promuevan la inclusión social y económica de la población LGBTI

Una de las principales razones por la cual los estados deben evaluar la formulación de políticas públicas que promuevan la inclusión social y económica de la población LGBTI, más allá del respeto por los principios de igualdad y no discriminación, es que la exclusión de esta población vulnerable conlleva también costos económicos y sociales para los estados, generando mayores tasas de pobreza y desigualdad.

Como lo menciona el informe realizado por el Banco Mundial en el año 2014 titulado "El costo económico de la estigmatización y la exclusión de las personas LGBT": caso de estudio en India (The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India), donde se analiza el modelo conceptual del costo del estigma y la exclusión basado en los modelos económicos de discriminación y de la familia:

este tratamiento puede reducir las contribuciones económicas de las personas LGBT, tanto directamente a través del desempleo, subempleo y menor productividad, e indirectamente a través de bucles de retroalimentación conductual que reducen la inversión individual y social en capital humano y salud. Los salarios más bajos y el desempleo están asociados con la pobreza, por lo tanto, es probable que las personas LGBT tengan tasas más altas de pobreza. (2014, p. 25)

Es por esta situación que se debe considerar a la población LGBTI como población vulnerable en el ámbito laboral y generar políticas que promuevan su inclusión en diferentes aspectos de la empleabilidad: acceso al trabajo, ambiente laboral, seguridad social, entre otros aspectos.

Para el adecuado desarrollo de Políticas públicas que promuevan la inclusión social y económica de la población LGBTI, el Banco Mundial y el Programa de las Naciones Unidas

para el Desarrollo (PNUD), formularon el "Índice de Inclusión LGBTI" con la finalidad de promover buenas prácticas en política pública a nivel internacional en el tema de inclusión de la comunidad LGBTI en 5 temas importantes: educación, salud, participación política y cívica, seguridad personal y violencia, y bienestar económico. En este último tema, se da mayor énfasis a la disparidad en los ingresos y niveles de pobreza de las personas LGBTI y a la existencia de leyes contra la discriminación en el empleo y su implementación. Además, crearon también un Conjunto de indicadores propuesto para el Índice de Inclusión LGBTI en el cual brindan también indicadores para el tema de bienestar económico, teniendo en cuenta diferentes aspectos de inclusión como: acceso a puestos de trabajo, ingresos suficientes, seguridad social y clima para los negocios<sup>11</sup>.

Estas contribuciones pueden resultar de suma importancia al momento de formular, implementar y evaluar políticas públicas inclusivas dirigidas a la comunidad LGBTI, ya que proponen diferentes indicadores que pueden ayudar a medir resultados, pero además plantean valores absolutos o relativos de las mediciones de resultados, permite relacionar indicadores universales con indicadores específicos de la comunidad LGBTI y proveen la posibilidad de usar subíndices.<sup>12</sup> Permitiendo así a los estados contar con las herramientas necesarias para formular políticas públicas que promuevan la inclusión social y económica de la población LGBTI.

### 3. Legislación sobre discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género

Como menciona Alventosa del Río, haciendo referencia a la legislación laboral existente en España: esta reconoce de manera expresa el principio de no discriminación por razón de orientación sexual, sin embargo, no menciona nada sobre la identidad de género, sin embargo, esto no debería excluir, por ejemplo, a un transexual por procesos de reasignación de sexo por dos razones específicas, en primer lugar, que el trabajador no está obligado a comunicar al empleador sobre sus circunstancias personales o sociales, y en segundo lugar, que lo único que debería valorar el empleador es su capacidad profesional. (2008, p. 299)

---

<sup>11</sup> Badgett, M.V.L., & Sell, R. (2018). A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index. New York: UNDP. Recuperado de:

[https://www.undp.org/content/dam/undp/library/hiv/aids/Spanish/SPANISH\\_LGBTI\\_index.pdf](https://www.undp.org/content/dam/undp/library/hiv/aids/Spanish/SPANISH_LGBTI_index.pdf)

<sup>12</sup> Badgett, M.V.L., & Sell, R. (2018). A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index. New York: UNDP. Recuperado de:

[https://www.undp.org/content/dam/undp/library/hiv/aids/Spanish/SPANISH\\_LGBTI\\_index.pdf](https://www.undp.org/content/dam/undp/library/hiv/aids/Spanish/SPANISH_LGBTI_index.pdf)

Es sumamente importante entender que, no solo es necesario reconocer la orientación sexual como un motivo de discriminación laboral, sino que también se debe reconocer la identidad de género, ya que de no reconocerse esta como motivo de discriminación laboral se podría invisibilizar la situación de algunos miembros de la comunidad LGTBI, por ejemplo, las personas trans, que probablemente sea el grupo más vulnerable dentro de la comunidad LGTBI a sufrir discriminación laboral.

A su vez, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su Informe denominado "Violencia contra personas LGTBI" publicado en el año 2015, menciona que:

La CIDH considera que para prevenir y combatir la violencia contra las personas LGTBI, los Estados deben adoptar un marco jurídico que específicamente proteja a las personas contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género o diversidad corporal (por el hecho de ser intersex), debido al vínculo inherente entre violencia y discriminación que se examinó en el segundo capítulo de este informe. (2015, p. 241)

En este informe se destaca la vulnerabilidad de la comunidad LGTBI a ser víctimas de discriminación y violencia por diferir de identidades, expresiones, comportamientos o cuerpos socialmente aceptados y que encajen en los roles de género tradicionales; por lo que mencionan la importancia de que los estados protejan a este grupo vulnerable de sufrir situaciones de discriminación y violencia a través de la adopción de un marco jurídico adecuado.

Finalmente, se menciona en el libro "Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión", escrito por los autores Pérez Álvarez; Correa Montoya, Castañeda Castro y Plata Chacón; que:

En lo referente a la garantía de derechos laborales para la población sexo/género diverso, el triángulo desigualdad - discriminación - violencia forma parte de un particular circuito de realimentación mutua, que se despliega a través de la reproducción social de las diversas formas de aceptación que legitiman la desigualdad y las prácticas discriminatorias, y de paso invisibilizan los hechos violentos cometidos contra esta población. (2013, p. 35)

Por lo que, es importante tener en cuenta que con la garantía de los derechos laborales de la comunidad LGTBI se atacaría este denominado triángulo, que como indican los autores, funciona como un circuito de retroalimentación mutua, permitiendo que no solo disminuya la desigualdad y prácticas discriminatorias, sino que también aumentaría la visibilización de la situación real de vulnerabilidad de esta población, haciendo posible que el estado pueda

reconocer el estado de vulnerabilidad de la población LGBTI en el ámbito laboral y genere políticas públicas en favor de mitigar esta situación .

## **2.2. Análisis Causal del problema**

Causa 1: Ausencia de los criterios de denuncia de discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género dentro de las estadísticas de discriminación laboral del Sistema de información de SUNAFIL

Actualmente, el Sistema de información de SUNAFIL cuenta con la categoría "por razón de sexo" dentro de las materias laborales a inspeccionar en casos de denuncia por discriminación en el trabajo, sin embargo, esta categoría no está desagregada en subcategorías como orientación sexual e identidad de género.

Que los criterios de discriminación por orientación sexual e identidad de género no se encuentren dentro de las estadísticas de discriminación laboral del Sistema de información de SUNAFIL limita el alcance de sus Servicios de Denuncia Laboral para atender los casos de discriminación laboral provenientes de la comunidad LGBTI, ya que al momento de recibir una denuncia laboral por motivos de orientación sexual o identidad de género, esta denuncia no se podría operacionalizar por lo que la denuncia podría declararse inválida, evitando así que se genere una Orden de Inspección y se asigne luego un inspector al expediente, incluso, en caso la denuncia se declare como válida, esta tendría que tratarse únicamente bajo la categoría "por razón de sexo", lo cual tampoco es lo óptimo pues generaría una invisibilización del motivo real de la denuncia y esta se trataría de forma general, haciendo improbable la atención adecuada de las denuncia. (ver anexo 9).

Desde el punto de recojo de información, que los criterios de discriminación por orientación sexual e identidad de género no se encuentren dentro de las estadísticas de discriminación laboral del Sistema de información de SUNAFIL impide también generar información estadística sobre las formas de discriminación laboral que más afectan a la población LGBTI, el grado de vulnerabilidad que poseen y no permite que esta información pueda ser utilizada próximamente como insumo para generar políticas públicas en favor de la protección de los derechos laborales de la comunidad LGBTI.

Causa 2: Ausencia de políticas inclusivas a nivel nacional que sean orientadas a lograr la inclusión laboral de las personas LGBTI impulsadas desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo

Siendo el estado peruano parte del sistema universal que se rige bajo los Principios de igualdad y no discriminación, contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y de acuerdo los diversos tratados internacionales ratificados por el Perú, además, como miembro de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el estado peruano está obligado a generar políticas públicas en defensa de los derechos de la comunidad LGBTI y de generar las medidas que sean necesarias para garantizar y promover su inclusión social y económica,

Como lo menciona la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su informe denominado "Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas", los estados miembros deben:

Tomar todas las medidas legislativas, administrativas, presupuestarias y de otra índole necesarias, incluyendo políticas económicas, a fin de asegurar la reducción progresiva y la erradicación de todas las formas de pobreza asociadas o exacerbadas por la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales; Promover la inclusión social y económica de personas marginalizadas en base a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. (2018, p. 111)

Para lograr esto, resulta de vital importancia que el estado peruano reconozca la situación de vulnerabilidad que posee la comunidad LGBTI en el ámbito laboral y que el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, como ente rector en el tema laboral a nivel nacional, genere políticas públicas para mitigar los diferentes problemas que aquejan a la comunidad LGBTI y además de encargue de que estas se den manera organizada y articulada a nivel nacional, se encargue del seguimiento en los avances realizados, asigne presupuesto y pueda realizar intervenciones especializadas.

En el año 2017, el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo llevó a cabo el Programa "Perú responsable", a través del cual, por medio de talleres de sensibilización, promovía la inclusión laboral de las personas LGBTI llegando a considerar como población vulnerable en el ámbito laboral, sin embargo, este programa se dio por terminado y en su lugar se implementó el Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú", mediante el Decreto Supremo N° 004-2020-TR, y cuyo objetivo se enfoca más en "generar empleo temporal para la población en edad de trabajar a partir de 18 años, que se

encuentre en situación de pobreza, pobreza extrema, o afectada parcial o íntegramente por desastres naturales o por emergencias” (Art.1).

Actualmente, no existe ninguna iniciativa por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo que tenga como principal objetivo la inclusión social y económica de la población LGBTI; los mínimos avances del sector trabajo y promoción del empleo al momento de promover la inclusión laboral de la comunidad LGBTI y la constante invisibilización de su situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral limita el alcance de los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL para atender los casos de discriminación laboral provenientes de la comunidad LGBTI a nivel nacional, ya que SUNAFIL no dispone de la información estadística necesaria para conocer la situación laboral de la población LGBTI a nivel nacional, ni cuenta con la “expertise” necesaria para trabajar el tema dentro del sector trabajo, sin embargo, esta se puede obtener a través de cooperación institucional con ministerios más familiarizados con los temas de género y diversidad sexual como podría ser el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Causa 3: Ausencia de legislación que mencione la “orientación sexual” o “identidad de género” como causa de discriminación laboral.

Si bien el estado peruano reconoce como agravante de un delito la discriminación por orientación sexual e identidad de género desde el año 2017, como se puede observar en el Art. 46 del Código Penal, que fue modificado por el Decreto Legislativo N°1323 en los siguientes puntos:

Artículo 46.- Circunstancias de atenuación y agravación

(...)

2. Constituyen circunstancias agravantes, siempre que no estén previstas específicamente para sancionar el delito y no sean elementos constitutivos del hecho punible, las siguientes:

(...)

d) Ejecutar el delito bajo móviles de intolerancia o discriminación, tales como el origen, raza, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, factor genético, filiación, edad, discapacidad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión, condición económica, o de cualquier otra índole. (Decreto Legislativo N°1323, 2017)

Actualmente, no existe en el Perú legislación que reconozca la “orientación sexual” o “identidad de género” como motivos de discriminación laboral de forma específica, lo que genera gran dificultad al momento de la tipificación de las denuncias de discriminación

laboral por orientación sexual o identidad de género que recogen los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL, ya que de presentarse alguna denuncia por estos motivos, esta se tipificarían como discriminación en una categoría genérica.

Además, es muy importante mencionar que el hecho de que no exista legislación que reconozca la "orientación sexual" o la "identidad de género" como motivos de discriminación laboral de forma específica, genera también un problema de invisibilización de los casos de discriminación laboral a causa de estos criterios, por lo que es de suma importancia que el estado peruano, y el sector trabajo, en un esfuerzo por visibilizar estos casos, reconozcan la existencia de casos de discriminación en el ámbito laboral a causa de la orientación sexual o la identidad de género.



## **CAPÍTULO III: DISEÑO DEL PROTOTIPO**

### **3.1: Desafío de la innovación**

Tabla 8

Índice de jerarquización de las causas

<b>Dimensiones</b>	<b>Valores de la Causa 1</b>	<b>Valores de la Causa 2</b>	<b>Valores de la Causa 3</b>
Nivel de impacto en el problema	Alto impacto = 2	Regular impacto= 1	Regular impacto= 1
Posibilidades de modificación	Alta posibilidad de modificación = 2	Regular posibilidad de modificación= 1	Regular posibilidad de modificación=1
Se encuentra en el ámbito normativo de la organización desde el cual pretendo generar la intervención	Es compartida = 1	No está en el ámbito = 0	No está en el ámbito = 0

#### Causa con mayor puntaje:

Causa 1: Ausencia de los criterios de discriminación por orientación sexual e identidad de género dentro de las estadísticas de discriminación laboral del Sistema de información de SUNAFIL

Esta causa tiene un alto impacto en el problema que en este caso es " Limitado alcance de los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL para atender los casos de discriminación laboral provenientes de la comunidad LGBTI a nivel nacional entre los años 2017 y 2018 ", ya que, es de suma importancia que las denuncias que ingresen al Sistema de Denuncias Laboral de SUNAFIL por discriminación a causa de la orientación sexual e identidad de género se traten de manera específica y no sean atendidas de oficio de forma general, como actualmente se da en el tratamiento de este tipo de denuncias; pero no solo es importante por esto, sino que también puede ser una forma de recaudar información sobre las denuncias que tienen como causa de discriminación la orientación sexual e identidad de género provenientes de la comunidad LGBTI y generar información sobre la

situación laboral actual de la comunidad LGBTI, ayudar a visibilizar su situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral, reconocer situaciones de riesgo y, en general, generar la información como un insumo para poder sustentar y motivar la generación de políticas públicas enfocadas a esta problemática.

En cuanto a la posibilidad de modificación, la posibilidad es alta ya que existe un reconocimiento por parte de diversos sectores del estado de esta población como población vulnerable y además, a través de la realización de la Primera Encuesta Virtual para personas LGBTI en el Perú, realizada el 2017 por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, el estado se dio a conocer cifras que no grafican en su totalidad la problemática pero exponen por primera vez el problema ante la sociedad y visibilizan la existencia de este; por lo que, basándose en este contexto, SUNAFIL podría implementar ambas categorías como causas de discriminación laboral en su Sistema de Denuncias Laborales y estaría más que justificado que esto se hiciera.

En cuanto a si la causa se encuentra en el ámbito normativo de la organización desde la cual se pretende generar la intervención, considero que en este caso puede ser compartida porque, si bien el Instituto Nacional de Estadística e Informática se encarga del Sistema de Información del estado a nivel nacional, cada sector de forma específica puede y debe contar con data específica sobre las problemáticas que pretende solucionar, incluso considero que el sistema de denuncias de SUNAFIL podría ser una potencial fuente de información sobre los orígenes, causas comunes y grupos más vulnerables a sufrir discriminación laboral.

### 3.1.1 Problema reformulado

Tabla 9

#### Problema reformulado

<b>Problema</b>	Limitado alcance de los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL para atender los casos de discriminación laboral provenientes de la comunidad LGBTI a nivel nacional entre los años 2017 y 2018
<b>Causa</b>	Ausencia de los criterios de denuncia de discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género dentro de las estadísticas de discriminación laboral del Sistema de información de SUNAFIL
<b>Problema reformulado</b>	SUNAFIL requiere contar con los criterios de denuncia de discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género dentro de las estadísticas de su Sistema de

**Desafío de la innovación:** ¿Cómo podemos mejorar el alcance de los Servicios de Denuncia Laboral que brinda SUNAFIL y su sistema de información, poniendo mayor énfasis en la discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género que afecta a trabajadores formales pertenecientes a la comunidad LGTBI?

### 3.2. Experiencias previas para hacer frente al desafío de innovación

#### a) Sistema de denuncias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)– España

Se trata de una medida de política pública con alcance nacional (atendido en provincias por las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social ) que tiene como público objetivo a toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir una infracción en materias de competencia de la ITSS (laboral, seguridad y salud laboral, seguridad social, empleo, etc.), es decir, a las infracciones tipificadas y sancionadas en la normativa del orden social de este país; y se presenta como un sistema de denuncias que cuenta con tres modalidades de denuncia:

- Presencial: Personándose en las oficinas de la Inspecciones Provinciales de Trabajo y S.S. o administraciones locales, siempre que cuenten con el correspondiente convenio.
- Telemática: A través de la Sede electrónica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y S.S., siempre que el denunciante cuente con el DNle (Documento Nacional de Identidad electrónico), o de una firma electrónica avanzada basada en un certificado electrónico reconocido por la plataforma @firma.
- Vía postal: Dirigidas a la oficina correspondiente de la Inspección Provincial de Trabajo y S.S, de no apersonarse el denunciante se le se exigire adjuntar copia compulsada del DNI del denunciante o una autorización expresa para que la Inspección pueda verificar sus datos de identidad en el registro correspondiente<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ¿Cómo presentar una denuncia formal ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?, España  
[http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Atencion\\_al\\_Ciudadano/COMO\\_DENUNCIAR\\_ITSS.html](http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html)

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), según la Ley 23/2015 de 21 de Julio (Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social), en su Artículo I es:

un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo. (Ley 23/2015, 2015)

En cuanto a su sistema de denuncia, aborda el desafío de la innovación planteada en este trabajo de forma parcial, ya que, según las infracciones tipificadas y sancionadas en la normativa del orden social de este país, en este caso en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, como consta en su Artículo 8, considera como falta muy grave:

Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. (Real Decreto Legislativo 5/2000, 2000)

Por lo que, de presentarse una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por discriminación laboral a causa de la orientación sexual del denunciante, esta podría ser fácilmente sancionable por considerarse una infracción muy grave en materia de relaciones laborales; y si bien el Modelo de denuncia formal ofrecido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social <sup>14</sup>no cuenta con criterios de denuncia como orientación sexual e identidad de género textuales, ya que el modelo de denuncia permite al usuario relatar los hechos de forma abierta, concretando el motivo de la denuncia y acompañándolo de documentación justificativa, si se puede realizar una denuncia, sin problema, alegando discriminación laboral a causa de orientación sexual.

---

<sup>14</sup> Para ver Modelo de denuncia formal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ir al Anexo 3

## b) Sistema de denuncias de la Comisión Australiana de Derechos Humanos (Australian Human Rights Commission) – Australia

La Comisión Australiana de Derechos Humanos es una institución gubernamental independiente que se encarga de investigar presuntas infracciones de los derechos humanos de acuerdo con lo estipulado en las siguientes leyes:

- Ley de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades de 1986
- Ley de discriminación por edad de 2004
- Ley de discriminación por discapacidad de 1992
- Ley de discriminación racial de 1975
- Ley de discriminación sexual de 1984

Y donde las denuncias se manejan de manera confidencial, siempre dando énfasis en la conciliación.<sup>15</sup>

Es una medida de política pública con alcance nacional, que tiene como público objetivo a todas las personas residentes dentro del territorio australiano que consideren que han sido discriminados o conozcan algún caso de discriminación cercano y que deseen realizar una denuncia a través del sistema de denuncias ofrecido por la Comisión Australiana de Derechos Humanos.

Este sistema de denuncias tiene en cuenta tres tipos de discriminación que resultan útiles para esta investigación: la discriminación por orientación sexual, la discriminación por identidad de género y la discriminación por estado intersexual, y es importante mencionar que las denuncias abarcan denuncias en el ámbito del empleo, educación, alojamiento y uso de servicios.

En cuanto a la discriminación por orientación sexual, menciona que:

La discriminación por orientación sexual ocurre cuando una persona recibe un trato menos favorable porque esa persona tiene una orientación sexual hacia: personas del mismo sexo, personas de diferente sexo o personas del mismo sexo y personas de diferente sexo.

La discriminación directa por orientación sexual ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable que una persona con una orientación sexual diferente sería

---

<sup>15</sup> Visitar el sitio web: <https://www.directory.gov.au/portfolios/attorney-generals/australian-human-rights-commission>

tratada en las mismas circunstancias o en circunstancias similares. Por ejemplo, puede ser una discriminación de orientación sexual directa para un empleador no promover a un empleado porque se ha dado cuenta de que es bisexual. La discriminación indirecta por orientación sexual ocurre cuando existe un requisito o práctica que es igual para todos pero que tiene un efecto injusto en las personas de una orientación sexual particular. Por ejemplo, una política de la compañía que ofrece beneficios al esposo o la esposa de un empleado, como viajes con descuento o membresía en un gimnasio, puede perjudicar a los empleados con una pareja del mismo sexo debido a su orientación sexual y / o estado civil. (Australian Human Rights Comisión, s.f.)<sup>16</sup>

En cuanto a la discriminación por identidad de género, menciona que:

La discriminación de identidad de género ocurre cuando una persona recibe un trato menos favorable debido a la identidad, apariencia o modales relacionados con el género de esa persona u otras características de la persona relacionadas con el género. No importa qué sexo se le asignó a una persona al nacer o si la persona ha sido sometida a alguna intervención médica.

La discriminación directa de identidad de género ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable que como una persona con una identidad de género diferente sería tratada en las mismas circunstancias o en circunstancias similares. Por ejemplo, puede ser una discriminación directa de la identidad de género si una dependiente se niega a servir a una persona que se identifica y se presenta como mujer, pero tiene una voz masculina profunda porque se siente incómoda con la identidad de género de esa persona.

La discriminación indirecta de la identidad de género ocurre cuando existe un requisito o práctica que es igual para todos pero que tiene un efecto injusto en las personas de una identidad de género particular. Por ejemplo, puede ser una discriminación indirecta si las políticas de recursos humanos de una organización no permiten cambios en los registros de un empleado. Dicha política puede requerir que una mujer transgénero revele continuamente información sobre su identidad de género para explicar las discrepancias en los detalles personales. (Australian Human Rights Comisión, s.f.)<sup>17</sup>

Y en cuanto a la discriminación por estado intersexual, menciona que:

La discriminación del estado intersexual ocurre cuando una persona recibe un trato menos favorable porque tiene características físicas, hormonales o genéticas que son: una

---

<sup>16</sup> Recuperado de: [https://www.humanrights.gov.au/complaints/complaint-guides/information-people-making-complaints/complaints-under-sex-discrimination-act#what\\_intersex](https://www.humanrights.gov.au/complaints/complaint-guides/information-people-making-complaints/complaints-under-sex-discrimination-act#what_intersex)

<sup>17</sup> Recuperado de: [https://www.humanrights.gov.au/complaints/complaint-guides/information-people-making-complaints/complaints-under-sex-discrimination-act#what\\_intersex](https://www.humanrights.gov.au/complaints/complaint-guides/information-people-making-complaints/complaints-under-sex-discrimination-act#what_intersex)

combinación de mujeres y hombres; o ni totalmente femenino ni totalmente masculino; o ni mujer ni hombre.

La discriminación directa del estado intersexual ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable que una persona que no es intersexual sería tratada en las mismas circunstancias o en circunstancias similares. Por ejemplo, puede ser una discriminación directa para un fisioterapeuta negarse a tratar a una persona intersexual porque las características biológicas de la persona hacen que el fisioterapeuta se sienta incómodo.

La discriminación indirecta del estado intersexual ocurre cuando existe un requisito o práctica que es igual para todos pero que tiene un efecto injusto en las personas intersexuales. Por ejemplo, una política que dice que ciertos tratamientos médicos, como el tratamiento para el cáncer de ovario, solo es apropiado para las mujeres puede perjudicar a un hombre intersexual que tiene características sexuales masculinas y femeninas. (Australian Human Rights Commission, s.f.)<sup>18</sup>

Este sistema de denuncia aborda el desafío de la innovación planteado en este trabajo de forma integral, ya que recoge los criterios de orientación sexual e identidad de género en los criterios que se consideran como causa de discriminación en el ámbito laboral y los recoge de manera textual en su formulario de denuncia; además, este sistema cuenta con el criterio de estado intersex como causa de discriminación lo que lo hace incluso un sistema de denuncia más inclusivo.<sup>19</sup>

Según su informe de estadísticas de las denuncias 2018 – 2019, los resultados alcanzados con la implementación de la experiencia de acuerdo a las denuncias recibidas concernientes a Ley de discriminación sexual (1984) son: 520 denuncias recibidas y 558 denuncias finalizadas, de las cuales el 5% fueron denuncias por discriminación a causa de la identidad sexual del denunciante, el 4% por discriminación a causa de la orientación sexual y poco menos del 1% por discriminación a causa de ser intersexual; además menciona que el 69% de las denuncias recibidas se dieron en el ambiente laboral.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Recuperado de: [https://www.humanrights.gov.au/complaints/complaint-guides/information-people-making-complaints/complaints-under-sex-discrimination-act#what\\_intersex](https://www.humanrights.gov.au/complaints/complaint-guides/information-people-making-complaints/complaints-under-sex-discrimination-act#what_intersex)

<sup>19</sup> Para ver Modelo de denuncia formal de la Comisión Australiana de Derechos Humanos ir al Anexo 4

<sup>20</sup> Australian Human Rights Commission (2019), 2018-2019 Complaint statistics, Recuperado de: [https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/2019-10/AHRC\\_AR\\_2018-19\\_Stats\\_Tables\\_%28Final%29.pdf](https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/2019-10/AHRC_AR_2018-19_Stats_Tables_%28Final%29.pdf)

La dificultad encontrada en esta experiencia es el presupuesto, ya que cuenta con un presupuesto asignado de \$16,538,000 pero los gastos departamentales exceden este presupuesto ya que son \$23,427,000.<sup>21</sup>

c) Sistema de denuncia del Departamento de Empleo y Vivienda justa (Department of Fair Employment and Housing) – California/ Estados Unidos

El Departamento de Empleo y Vivienda Justa es la agencia estatal encargada de hacer cumplir las leyes de derechos civiles del estado de California y se encarga principalmente de proteger a los ciudadanos que residen en el estado de California de la discriminación ilegal en el empleo, la vivienda y el alojamiento público, violencia de odio y la trata de personas.<sup>22</sup>

Con funcionamiento desde el año 2013, esta iniciativa de política pública con alcance estatal tiene como público objetivo a los ciudadanos que residen en el estado de California que hayan sufrido algún tipo de discriminación ilegal en los ámbitos de empleo, vivienda y alojamiento público, violencia de odio y trata de personas; y que deseen realizar una denuncia ante esta situación discriminatoria a través del sistema de denuncia que les brinda el Departamento de Empleo y Vivienda justa.

Esta experiencia aborda el desafío de la innovación planteado en esta investigación de forma integral ya que recoge los criterios de orientación sexual e identidad de género dentro de los criterios considerados como causa de discriminación laboral dentro de su sistema de denuncia y los recoge de manera textual en su formulario de denuncia.<sup>23</sup>

Los resultados alcanzados con la implementación de esta experiencia, según el Informe Anual del año 2017 realizado por el Departamento de Empleo y Vivienda justa (Department of Fair Employment and Housing) de California, indican que en cuanto al total de denuncias recibidas durante este año (53 853), 460 denuncias se realizaron a causa de sufrir discriminación por la identidad de género y 698 causa de sufrir discriminación por la orientación sexual; y en cuanto a la discriminación en el ámbito laboral, indican que de un total de 9 705 denuncias, 47 se dieron por motivo de discriminación a causa de la identidad

---

<sup>21</sup> Información recuperada de: <https://www.directory.gov.au/portfolios/attorney-generals/australian-human-rights-commission>

<sup>22</sup> Información recuperada de: <https://www.dfeh.ca.gov/>

<sup>23</sup> Para ver Modelo de denuncia formal del Departamento de Empleo y Vivienda justa ir al Anexo 5

de género y 187 a causa de discriminación a causa de la orientación sexual del denunciante.<sup>24</sup>

Las dificultades encontradas en esta experiencia son que no se realizaron reportes anuales después del 2017, por lo que la información no se encuentra actualizada y además, según el Informe realizado el año 2019 al Comité Presupuestario Legislativo Conjunto, el programa tiene problemas con su presupuesto pues requiere más personal del que le fue autorizado para cumplir sus funciones.<sup>25</sup>

### 3.3. Concepto de la innovación

La innovación en el sector público, según Brugué, Blanco y Boada, se puede distinguir entre enfoques instrumentales y sustantivos, indicando que:

Los primeros se refieren a la innovación como un conjunto de ideas que permiten mejorar la eficiencia de determinadas actuaciones. La innovación, desde esta óptica, no modifica lo que se hace sino la manera de hacerlo. Los segundos, en cambio, consideran que la innovación implica una forma sustancialmente diferente de entender, abordar y transformar la realidad. No se trata únicamente de incidir en los procesos sino de replantear la propia naturaleza de los problemas. Mientras que la innovación instrumental se asimila a conceptos de gestión como la mejora continuada, la innovación sustantiva nos remite a saltos cognitivos que afectan a la propia naturaleza de las políticas públicas. (2014, p. 10)

Por otro lado, Palma Díaz destaca que existen 2 tipos de innovación según en nivel de cambio que son:

Tabla 10

Tipos de innovación según en nivel de cambio

Innovación incremental	Crear pequeñas mejoras a los productos y procesos de negocio existentes. Esta innovación puede resultar muy útil cuando se requiere resolver un problema en que está claramente definido el objetivo, pero se necesita saber el camino para resolverlo. También, este tipo de innovación resulta muy valiosa cuando la organización explora la existencia de oportunidades en una dirección particular y conocida pero que desconoce lo que encontrará.
------------------------	---

<sup>24</sup> Department of Fair Employment and Housing (2018), 2017 Annual Report. Recuperado de: <https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2018/08/August302018AnnualReportFinal.pdf>

<sup>25</sup> Department of Fair Employment and Housing (2019), Tracking outcomes: 2019 Report to the Joint Legislative Budget Committee. Recuperado de: [https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2019/03/2019.03.01\\_DFEH\\_LAO\\_SupplementalReport.pdf](https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2019/03/2019.03.01_DFEH_LAO_SupplementalReport.pdf)

Innovación radical	<p>La innovación radical se refiere a un cambio significativo en la organización que afectará al modelo de negocios y la tecnología de la misma. La innovación radical usualmente trae cambios fundamentales en el mercado en el que está inmersa la organización.</p> <p>Normalmente, las iniciativas de innovación radical de procesos o reingenierías, no comienza a partir del proceso existente, sino que más bien se elabora un nuevo proceso partiendo casi de cero. En tanto que, por su alcance e impacto esta innovación se realiza en forma aislada en el tiempo, y no de manera continua, dado el impacto y estrés que provocan en la organización. Estas iniciativas tienen, más bien, un carácter discreto en el tiempo.</p>
--------------------	--

Fuente: Palma Díaz, Armin Alonso (2014). Innovación en instituciones públicas: práctica de mejora continua y grupos de mejora, XXVII Concurso del CLAD sobre Reforma del Estado y Modernización de la Administración Pública “La Innovación en la Gestión Pública”, Caracas. p. 3)

Por último, Alastair Hughes y Nimesh Kataria mencionan ciertas condiciones para que la innovación en el sector público se pueda dar de manera correcta:

- Actividad de innovación: donde se describe los canales por los cuales la información fluye en una organización y la efectividad de las actividades claves de innovación asociadas, esto debe permitir: acceder a nuevas ideas, seleccionar y desarrollar ideas, implementar las ideas y difundir lo que funciona.
- Capacidad de innovación: donde se describe las capacidades organizacionales subyacentes que pueden influir de manera sustancial en la actividad de innovación como: contar con una gestión de la innovación., liderazgo y cultura y facilitadores organizacionales para la innovación
- Impacto en el rendimiento: describe el impacto de la actividad de innovación en el rendimiento de la organización en términos de impacto en resultados, servicio y medidas de eficiencia, así como en el contexto para el cambio, para esto se requiere: mejora en los principales indicadores de desempeño de la organización, mejora en la evaluación del servicio, mejora en la eficiencia y contar con un contexto adecuado para una mejora exitosa.
- Condiciones del sector para la Innovación: describe qué tan bien el sistema en el que una organización opera ayuda u obstaculiza innovación. Existen 4 formas de incentivos la innovación: incentivos, autonomía, liderazgo y cultura y habilitadores. (2011, p. 6)

### 3.3.1 Descripción del concepto final de innovación

Desafío de la innovación: ¿Cómo podemos mejorar el alcance de los Servicios de Denuncia Laboral que brinda SUNAFIL y su sistema de información, poniendo mayor énfasis en la discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género que afecta a trabajadores formales pertenecientes a la comunidad LGTBI?

Lluvia de ideas:

- Criterios de denuncia inclusivos: adicionar los criterios de denuncia de discriminación laboral a causa de orientación sexual e identidad de género en el Sistema de información de SUNAFIL y adicionarlos de manera textual en el formato de denuncia que manejan los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL.
- Accesibilidad: maximizar el acceso de toda la institución a la información proveniente del Sistema de información de SUNAFIL, de forma especial, a la información proveniente de criterios de denuncia de discriminación laboral a causa de orientación sexual e identidad de género, para que la institución pueda realizar intervenciones en los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL sobre este tema en específico.
- Automatizar la mayor cantidad de los procesos de la información: esto mejorará la fluidez de información y facilitará su uso; además, ayudará a acelerar el tiempo en el que se obtiene la información y puede influenciar positivamente en el funcionamiento de los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL.
- Protección de datos del denunciante: Protocolo especializado para tratar la información y las denuncias provenientes de los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL proveniente de criterios de denuncia de discriminación laboral a causa de orientación sexual e identidad de género. Según la Ley N°29542 de Protección al Denunciante, se debe proteger la identidad del denunciante, además, independientemente del régimen laboral al que pertenece, no puede ser cesado, despedido o removido de su cargo a consecuencia de la denuncia calificada y admitida, y se debe generar medidas de protección frente a represalias contra el denunciante

Tabla 11

Priorización de ideas

Grupo de Ideas	Deseabilidad	Factibilidad	Viabilidad	Impacto	Disrupción	TOTAL
Criterios de denuncia inclusivos	x	x	x	x	x	5
Accesibilidad	x	x				2
Automatizar la mayor cantidad de los procesos de la información	x	x		x	x	4
Protección de datos del denunciante	x	x	x	x	x	5

Tabla 12

Bosquejo del concepto

Ítem	Contenido
Denominación de la solución	Criterios de denuncia inclusivos (orientación sexual e identidad de género)
Población beneficiada de la solución	Trabajadores formales pertenecientes a la comunidad LGTBI
Descripción de la solución	Introducir al Sistema de Denuncias Laborales de SUNAFIL los criterios de denuncia inclusivos de orientación sexual e identidad de género como causa de discriminación laboral
Descripción breve del beneficio aportado	Las denuncias bajo estos criterios dejarán de ser atendidas de oficio de forma general y se podrá recaudar información sobre las denuncias que tienen como causa de discriminación la orientación sexual e identidad de género.

La técnica de maduración de conceptos que se utilizará en este proyecto de innovación serán las técnicas de design thinking, que permitirán definir las características de la solución propuesta y mapear a los actores y su posible influencia en el desarrollo de la solución propuesta, además, se realizarán sesiones donde se hará uso del storytelling para poder contactar con los posibles usuarios finales de la solución propuesta, difundir la solución y poder recoger comentarios para mejorar la idea

Para lograr realizar la maduración del concepto se realizaron las siguientes encuestas abiertas<sup>26</sup>:

Tabla 13

Encuestas abiertas

	Usuarios		SUNAFIL
Nombre	Walter Manuel Vásquez López / se identifica como gay	Grey Cruzado / se identifica como lesbiana	Yelka Infante Fajardo
Empresa en la que labora	Asociación Cultural Peruano-británica	Taxi Beat Perú	SUNAFIL Capacitadora
1.- ¿Le parece relevante la propuesta de innovación?} ¿Por qué?	Sí, visibilización	Sí, más información sobre el problema	Muy interesante, ya que actualmente no existe ese tipo de diferenciación en las denuncias
2.- ¿Qué sugiere que se podría adicionar o tener en cuenta para implementar esta idea de innovación?	Carácter anónimo de la denuncia	-Medida de sanción -Programa de capacitación	-Capacitar al personal que va a recibir las denuncias -Realizar campañas de sensibilización -Realizar convenios con diferentes entidades privadas como públicas
3.- ¿Le parecería importante la participación de alguna otra institución del estado en el proyecto de innovación?	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Diferentes ministerios

<sup>26</sup> Ver Anexo 11

<p>4.- ¿Cómo cree que se debería comunicar a la comunidad LGBTI sobre la incorporación de estos criterios inclusivos en el Sistema de Denuncias Laborales de SUNAFIL con el fin de que tengan conocimiento de este y promover su uso?</p>	<p>Publicidad en redes sociales (Facebook, Twitter, Grindr)</p>	<p>Publicidad en medios digitales y comunicados a empresas en general</p>	<p>Campañas de sensibilización y capacitaciones</p>
---	---	---	---

### 3.3.2. Concepto final de innovación

Tabla 14

Descripción del concepto final

Ítem	Contenido
<p>¿Cómo se denomina?</p>	<p>Protocolo especializado para tratar las denuncias laborales provenientes de la comunidad LGBTI.</p>
<p>¿En qué consiste la solución?</p>	<p>-Agregar 2 subprocesos: orientación sexual e identidad de género al Sistema de información con el que cuenta el Sistema de Denuncias de SUNAFIL y adicionarlos de manera textual en el Listado de Materias a Inspeccionar que se genera a partir de las denuncias recibidas por los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL.</p> <p>-Capacitar al personal que recibe las denuncias y a los fiscalizadores sobre la discriminación laboral entendido desde un enfoque de género y diversidad sexual, esto con la colaboración de especialistas en temas de género y diversidad sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p> <p>-Plantea una estrategia de difusión externa.</p>

	-Plantea un mecanismo de coordinación para la implementación del Protocolo.
¿Para quién es la solución?	Trabajadores formales pertenecientes a la comunidad LGTBI.
¿Para qué es la solución?	Mejorar los sistemas de información con énfasis en la discriminación laboral a trabajadores formales pertenecientes a la comunidad LGTBI para mejorar el alcance de los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL para tratar los casos de discriminación laboral provenientes de la comunidad LGTBI.
¿Qué valor agrega a los usuarios respecto de lo que hoy existe?	<p>Actualmente las denuncias bajo estos criterios son atendidas de oficio de forma general y no recaudan información sobre las denuncias que tienen como causa de discriminación la orientación sexual e identidad de género.</p> <p>La propuesta de innovación permitirá que las denuncias bajo estos criterios sean atendidas de forma específica y permitirá recaudar información sobre las denuncias que tienen como causa de discriminación la orientación sexual e identidad de género gracias a que se agregará los 2 subprocesos: orientación sexual e identidad de género, al Sistema de información con el que cuenta el Sistema de Denuncias de SUNAFIL en todas sus modalidades.</p>
¿Cuáles son las principales acciones del usuario?	<p>-Decisión del agraviado de poner una denuncia laboral ante el Sistema de denuncias de SUNAFIL</p> <p>-Utilización de la modalidad de denuncia virtual</p> <p>-Utilización de la modalidad de denuncia presencial</p>
¿Cuáles son las principales acciones de la organización?	<p>Implementación del Protocolo especializado para tratar las denuncias laborales provenientes de la comunidad LGTBI.</p> <p>a) Fase 1: Difusión y orientación</p> <p>Realizar campañas de sensibilización a la población sobre el problema de la discriminación laboral a causa de orientación sexual e identidad sexual y</p>

	<p>concientizarlas sobre los derechos laborales con los que cuenta la comunidad LGBTI.</p> <p>b) Fase 2: Fortalecimiento de capacidades          Capacitar al personal Inspectivo en temas de género y diversidad sexual para poder implementar el presente protocolo de manera eficiente y adecuada con la asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p> <p>c) Fase 3: Denuncia, actuación Inspectiva y sanción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Aumento de los criterios "orientación sexual" e "identidad de género" en la lista de materias a inspeccionar.</li> <li>-Capacitar al personal Inspectivo sobre el uso adecuado del cuadro de indicios de discriminación por orientación sexual e identidad de género, como herramienta para poder identificar la existencia de hechos discriminatorios.</li> </ul> <p>d) Mecanismo de coordinación para la implementación del protocolo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Firmar un Convenio de Cooperación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</li> <li>-Conformar una Mesa de diálogo para generar información y mejora continua del protocolo.</li> <li>- Conformar diversas mesas técnicas con el objetivo el generar estrategias de abordaje, seguimiento y monitoreo y evaluación de resultados del presente protocolo.</li> </ul>
--	---

### 3.3.3. Diseño y testeo del prototipo

A partir del problema de investigación, se construyó la arquitectura del problema y se determinó el marco legal a nivel nacional e internacional en el tema. Con ello, se consiguió plantear tres causas de este problema, de las cuales se brindó un análisis a detalle y, a través de un proceso de jerarquización de causas, se escogió como principal: " Ausencia de los criterios de discriminación por orientación sexual e identidad de género dentro de las

estadísticas de discriminación laboral del Sistema de información de SUNAFIL”, por considerarse como la causa de mayor impacto en el problema.

A partir de dicha causa, el desafío de innovación se propone responder a “¿Cómo podemos mejorar el alcance de los Servicios de Denuncia Laboral que brinda SUNAFIL y su sistema de información, poniendo mayor énfasis en la discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género que afecta a trabajadores formales pertenecientes a la comunidad LGTBI?

De esta manera, se generaron y priorizaron ideas en donde se escogió la “inserción de los criterios de denuncia inclusivos (orientación sexual e identidad de género) en el Sistema de información de SUNAFIL y adicionarlos de manera textual en el Listado de Materias a Inspeccionar que se genera a partir de las denuncias recibidas por los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL” como idea para el proyecto de innovación del presente estudio. Esto se apoyó con un ejercicio de design thinking, lo que permitió comprender y definir con precisión el proyecto, el cual se describe a nivel de proceso a continuación.

Posteriormente, para verificar la validez de la propuesta realizada, se hicieron diversas entrevistas a personas especializadas, entre ellos, funcionarios de SUNAFIL, funcionarios de Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, funcionarios de la Defensoría del Pueblo, Congresistas que proponían proyectos de ley en favor de la comunidad LGTBI, diversas organizaciones civiles que trabajan el tema de derechos laborales de la comunidad LGTBI y se realizaron encuestas abiertas a personas de la comunidad LGTBI como posibles usuarios/beneficiarios de la innovación (comunidad LGTBI); esto con el fin de recolectar la información necesaria para poder implementar la innovación propuesta y generar mejoras a través de sus sugerencias.

Inicialmente, el prototipo consistía únicamente en implementar los criterios de “orientación sexual” e “identidad de género” al formato de denuncias de SUNAFIL y al Sistema de información de esta institución, pero, conforme se recibió la información de las entrevistas y encuestas realizadas, se fueron implementado algunas mejoras en el prototipo, de modo que este pudiera brindar una solución más integral al problema identificado.

Es por esto que se pensó en agregar una fase de “Difusión y orientación”, cuyo objetivo principal es realizar campañas de sensibilización a la población sobre el problema de la discriminación laboral a causa de orientación sexual e identidad sexual que afecta a la comunidad LGTBI, de modo que se concientiza a la población sobre el tema y también se

informa a los posibles usuarios sobre la existencia del Sistema de denuncias de SUNAFIL y del Protocolo especializado para tratar las denuncias laborales provenientes de la comunidad LGBTI; esta fase se realizaría por medio de medios de comunicación tradicionales y no tradicionales.

También se decidió añadir la fase 2, denominada "fortalecimiento de capacidades", en la cual el objetivo principal es capacitar al personal Inspectivo en temas de género y diversidad sexual, contando con la asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; esto se decidió implementar debido a que se identificó que SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo tienen poca experiencia en políticas que abarquen temas de género y diversidad sexual; y además, las personas encargadas de implementar el protocolo son las que conforman el personal Inspectivo de SUNAFIL y para hacerlo adecuadamente, deben tener conocimiento de ciertos conceptos específicos y reconocer a la comunidad LGBTI como una población vulnerable a sufrir discriminación en el ámbito laboral.

Así mismo, se adicionó la fase 3, denominada "Denuncia, actuación Inspectiva y sanción", en la que aumentan de los criterios "orientación sexual" e "identidad de género" en la lista de materias a inspeccionar, como estaba planeado en el prototipo inicial, pero también, se adiciona un "cuadro de indicios de discriminación por orientación sexual e identidad de género", como una herramienta de ayuda para el personal Inspectivo al momento de poder identificar la existencia de hechos discriminatorios.

Y, por último, se añadió el "Mecanismo de coordinación para la implementación del protocolo" para poder generar un sistema de coordinación adecuado entre SUNAFIL, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, y organizaciones de sociedad civil.

### 3.4. Prototipo final de la innovación

#### 3.4.1. Metodología de innovación

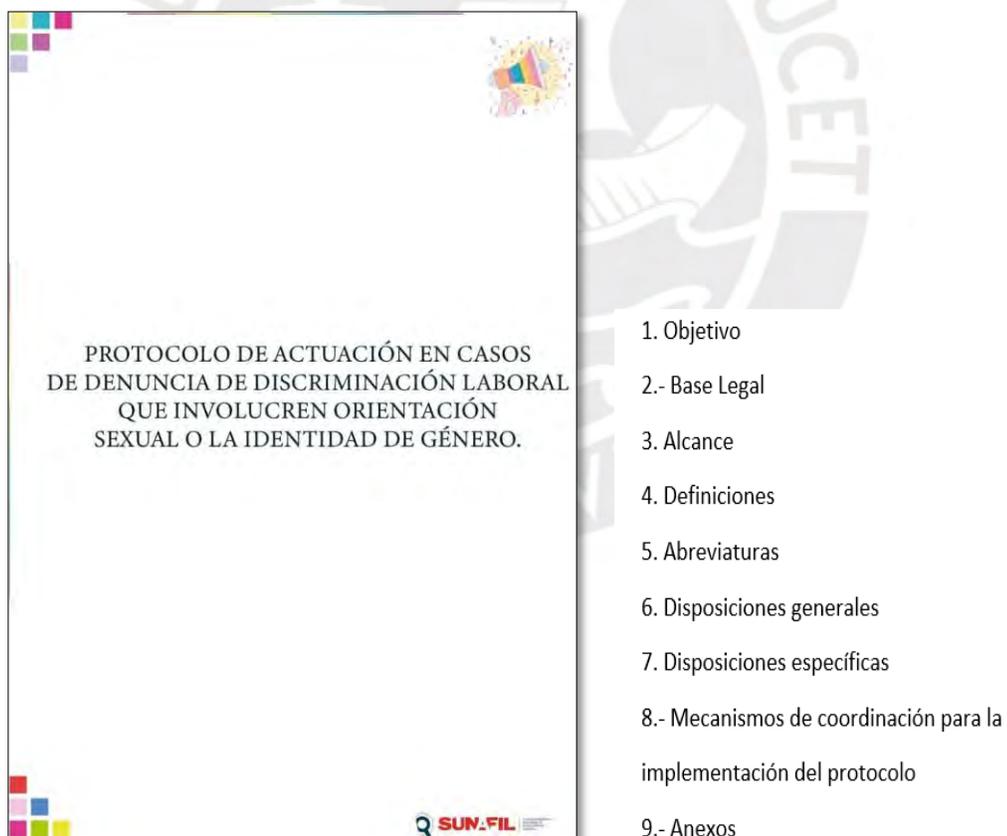
El modelo de implementación propuesto es incremental, ya que se plantean algunas mejoras al Sistema de Denuncias Laborales de SUNAFIL, sobre todo a nivel de procesos, pero también, se plantean una serie de mejoras complementarias en la estrategia de difusión, capacitación del personal y mecanismos de coordinación intergubernamental que maneja como institución SUNAFIL.

#### 3.4.2. Descripción del prototipo final

Protocolo de actuación en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual

##### Figura 1:

Diseño frontal del prototipo



### Contenido requerido:

#### 1.- Resolución de la Superintendencia - SUNAFIL

Para aprobar el protocolo, justificar su necesidad, explicar lo que se propone y el objetivo brevemente. Se requiere firma y sello del Superintendente Nacional de Fiscalización y la elaboración, revisión y aprobación de los siguientes actores:

Tabla 15:

Resolución de la Superintendencia

Rol	Cargo
Elaborado por:	Intendente Nacional de Inteligencia Inspectiva
Revisado por:	Intendente Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo
	Intendente Nacional de Prevención y Asesoría
	Intendente de Lima Metropolitana
	Jefe de la Oficina General de Planeamiento y presupuesto
	Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica
	Secretario General
Aprobado por:	Superintendente Nacional de Fiscalización Laboral

#### 2.- Control de Cambios

En este caso, por ser la primera versión sería así:

Tabla 16:

Control de Cambios

N°	Ítems	Descripción del cambio	Versión	Fecha de vigencia
1	-	Versión inicial del documento	01	

#### 3.- Objetivo

Contar con un Instrumento técnico – normativo que permita generar disposiciones específicas para la actuación eficiente y adecuada en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual, tanto por parte de quienes reciben la denuncia como de los fiscalizadores al momento de emitirse una orden de inspección por estos motivos.

#### 4.- Base Legal

##### 4.1 Base Legal Nacional

Tabla 17:

##### Base Legal Nacional

N°	Norma Legal	Referencia aplicable
1	Constitución Política del Perú	Establece que uno de los principios que rigen una relación laboral es la Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2	Ley N° 26772, modificada por Ley N° 27270	Dispone que las ofertas de empleo no pueden contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato y define la discriminación como la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, 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.
3	Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo N° 019-2006-TR)	Establece como infracción muy grave en materia de empleo y colocación la publicidad y realización de ofertas de empleo discriminatorias, sean por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

4	Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR	Establece como nulo el despido que tenga por motivo la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma
5	Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021	Establece como objetivo estratégico el garantizar un país libre de discriminación y violencia eliminando todas las formas de discriminación y violencia, con énfasis en los grupos de especial protección, incluyendo a las personas LGBTI y se incorpora a la población LGBTI como grupo de especial protección.

#### 4.2 Base Legal Internacional

Tabla 18:

##### Base Legal Internacional

Nº	Norma Legal	Referencia Aplicable
1	Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998 (Anexo revisado, 15 de junio de 2010)	Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales como la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
2	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958) - Estatus: instrumento	Declara que los estados tienen la obligación de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con

	actualizado/ en vigor: 10 de agosto de 1970 (Convenios Fundamentales).	objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.
3	Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia firmada por Perú el 25/10/16 (Falta ratificar)	Menciona como motivos de discriminación: la orientación sexual, identidad y expresión de género.
4	XX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) – Declaración de Bridgetown (2017)	Donde los estados se comprometieron a promover una actualización sus marcos jurídicos con el fin de erradicar la discriminación, el acoso y la violencia por razones de género o de orientación sexual en integrar una perspectiva de género en las políticas de empleo y trabajo, así como en las operaciones y las estructuras de sus ministerios.

#### 5.- Alcance

El Presente protocolo se aplica a todos los funcionarios y servidores de los órganos y dependencias del Sistema de Inspección de Trabajo, quienes son responsables de su cumplimiento.

La Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo monitorea y supervisa su cumplimiento.

#### 6.- Definiciones

##### 6.1 Orientación Sexual

Según los principios de Yogyakarta<sup>27</sup>, se entiende por orientación sexual a:

la capacidad de cada persona de 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. (2006, p. 8)

---

<sup>27</sup> Resultado de la reunión realizada en Yogyakarta - Indonesia, del 6 al 9 de noviembre del año 2006, donde un grupo de especialistas procedentes de 25 países, de diversas disciplinas y con experiencia relevante en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos, adoptaron en forma unánime los Principios de Yogyakarta para la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.

A su vez, la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas en su informe "Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos", diferencia entre tres tipologías de orientación sexual<sup>28</sup>:

Tabla 19

Tipologías de orientación sexual

Heterosexualidad	Homosexualidad	Bisexualidad
Capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo y a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.	Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género y a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. Se utiliza generalmente el término lesbiana para referirse a la homosexualidad femenina y gay para referirse a la homosexualidad masculina.	Capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o también de su mismo género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Fuente: Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, 2013

## 6.2 Identidad de género

Según los principios de Yogyakarta, se entiende por identidad de género a:

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. (2006, p. 8)

<sup>28</sup> Para ver más información ir a Anexo 2

A su vez, la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas en su informe "Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos", diferencia entre las siguientes variantes de identidad de género<sup>29</sup>:

Tabla 20

Variantes de identidad de género

Transgenerismo (personas trans)		Intersexualidad
Personas transexuales (transexualismo)	Personas travestis	Personas que poseen características genéticas de hombres y mujeres y se ha definido como "todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente".
Se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y que optan por una intervención médica – hormonal, quirúrgica o ambas, para adecuar su apariencia física-biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.	Expresan su identidad de género -ya sea de manera permanente o transitoria- mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico. Ello puede incluir la modificación o no de su cuerpo.	

Fuente: Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, 2013

### 6.3 Equipo multisectorial

Equipo conformado por servidores públicos que pertenecen al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, que tienen la responsabilidad de realizar trabajos conjuntos para lograr los objetivos comunes

<sup>29</sup> Para ver más información ir a Anexo 2

planteados para la lucha contra la discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género.

#### 6.4 Personal Inspectivo

Grupo de inspectores del trabajo, pueden ser supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares.

#### 7.- Abreviaturas

- DGDFSST: Dirección General de derechos fundamentales y seguridad y salud en el trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo
- GEIT: Grupo Especial de Inspección del Trabajo
- ILM: Intendencia de Lima Metropolitana
- INII: Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva
- INSSI: Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo
- INPA: Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría
- IRE: Intendencia Regional
- LGIT: Ley General de Inspección del Trabajo
- MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
- OIT: Organización Internacional del Trabajo
- RLGIT: Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo
- SIAI: Subintendencia de Actuación Inspectiva
- SIIT: Sistema Informático de Inspección del Trabajo
- SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
- LGBTI: se utiliza para referirse colectivamente a personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero e Intersexuales

#### 8.- Disposiciones generales

Cuando se mencione a las Intendencias Regionales, deberá entenderse incluida la Intendencia de Lima Metropolitana y sus Zonales de trabajo. Así mismo, cuando se haga mención de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del empleo, se incluye a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Lima

Metropolitana. Finalmente, si se menciona los órganos o dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, debe entenderse a todas las entidades mencionadas previamente.

Para efectos del presente protocolo, la mención de carácter general del personal Inspectivo, inspector actuante o inspector comisionado, se entenderá de forma indistinta a los servidores que correspondan a cualquiera de los tres grupos ocupacionales de la carrera de Inspector de Trabajo; Supervisores Inspectores, Inspectores de Trabajo e Inspectores Auxiliares.

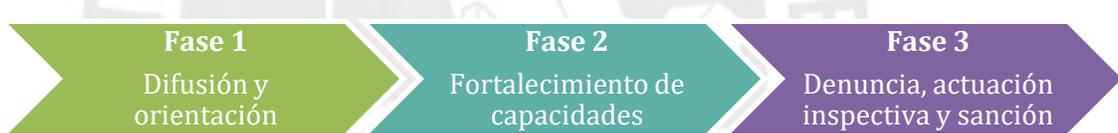
El presente Protocolo, se presenta como un instrumento dinámico y podrá ser evaluado o actualizado, dentro de un proceso de mejora continua, para atender a las modificaciones que se puedan introducir en la normativa sobre la materia o aportes extraídos de los informes mensuales de los Inspectores del Trabajo, a nivel nacional.

## 9.- Disposiciones específicas

### 9.1 Fases de la implementación del Protocolo

#### Figura 2:

#### Fases de la implementación del Protocolo



#### 9.1.1 Primera Fase: difusión y orientación

Esta fase tratará la comunicación externa, es decir, la difusión de todo lo acordado en el presente protocolo a los usuarios finales del Sistema de Denuncias de SUNAFIL en todas sus modalidades y a la población en general.

##### 9.1.1.1 Objetivo General

Sensibilizar a las personas sobre el problema de la discriminación laboral a causa de orientación sexual e identidad sexual y concientizarlas sobre los derechos laborales con los que cuenta la comunidad LGBTI.

##### 9.1.1.2 Objetivos específicos

- Darle a conocer a las personas de la comunidad LGBTI que SUNAFIL cuenta con un Protocolo de actuación en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual como posibles usuarios del Sistema de denuncias de SUNAFIL para casos de discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género.

-Generar que las empresas formales conozcan los derechos de sus trabajadores en materia de género e identidad sexual.

-Darle a conocer a la ciudadanía en general los derechos laborales de la comunidad LGBTI y sensibilizarlos sobre el problema que significa la discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género.

#### 9.1.1.2 Público objetivo

Se contará con tres públicos objetivos diferenciados:

#### Figura 3:

Públicos objetivos del prototipo



#### 9.1.2.3 Estrategia comunicativa

Según el público objetivo se abarcarán los siguientes medios de difusión y orientación:

-Trabajadores formales pertenecientes a la comunidad LGBTI

Se realizarán talleres de orientación sobre los alcances del Protocolo de actuación en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual y su impacto positivo en el ámbito laboral de las personas LGBTI como en sus derechos laborales; estos talleres serán organizados juntamente con la sociedad civil organizada y la difusión se realizará a través de la página web de SUNAFIL, las redes sociales oficiales de SUNAFIL y las redes sociales de las organizaciones civiles con las que se trabajará.

Además, se dará a conocer el Sistema de denuncias de SUNAFIL medios de comunicación tradicionales (televisión, periódico y radio), redes sociales (Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube) y aplicaciones sociales (Grindr<sup>30</sup>, Scruff<sup>31</sup>).

<sup>30</sup> Aplicación social usada por la comunidad LGBTI con el fin de interactuar entre ellos.

<sup>31</sup> Aplicación social usada por la comunidad LGBTI con el fin de interactuar entre ellos.

Y también se realizará publicidad BTL (Below the line), a través de personajes famosos cercanos a la comunidad LGBTI, eventos, ferias y difusión por medios alternativos, para mejorar el alcance de la información.

#### -Empresas formales

Se realizarán talleres de orientación para evitar la discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género con el fin de dar a conocer a los empleadores y empleados que la discriminación por orientación sexual e identidad de género puede ser denunciada a través del Sistema de denuncias de SUNAFIL.

También se les facilitará herramientas para que el empleador pueda medir la percepción de la situación de las personas LGBTI en el ambiente laboral, estos se realizará a través de una encuesta auto aplicable para colaboradores y colaboradoras sugerida en "La caja de herramientas para la integración de las personas LGBTI en los espacios laborales" (publicación de la Asociación Empresarial para el Desarrollo con apoyo del Fondo Canadiense para Iniciativas Locales – Costa Rica)

#### -Ciudadanía en general

Se realizarán campañas de sensibilización a través de medios tradicionales (televisión, periódico y radio) y redes sociales (Facebook, Instagram, LinkedIn, Grinder, YouTube) , con el fin de concientizar a la población en general sobre las consecuencias de la discriminación laboral con motivo de la orientación sexual e identidad sexual de las personas; éstas se darán enfatizando los principios de igualdad y no discriminación, y la situación de vulnerabilidad de la comunidad LGBTI en el ámbito laboral.

Esto con el fin de poder llegar al 66% de la población que trabaja en el sector informal (tasa de empleo informal en el área urbana – Informe Técnico Anual Abril 2018- Marzo 2019).

#### 9.1.2 Segunda Fase: fortalecimiento de capacidades

En esta fase se contará con la asistencia de los expertos en temas de género y diversidad sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

##### 9.1.2.1 Objetivo

Fortalecimiento de capacidades del personal Inspectivo en temas de género y diversidad sexual para poder implementar el presente protocolo de manera eficiente y adecuada.

### 9.1.2.2 Guías metodológicas

Se hará uso de las siguientes guías metodológicas sobre el estigma y discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género en el trabajo sugeridas en "La caja de herramientas para la integración de las personas LGBTI en los espacios laborales" (publicación de la Asociación Empresarial para el Desarrollo con apoyo del Fondo Canadiense para Iniciativas Locales – Costa Rica):

- Del papel a la realidad: cuyo objetivo es analizar las implicaciones de la discriminación por orientación sexual o identidad de género.
- ¿Qué sucede a mi alrededor todos los días?: cuyo objetivo es evidenciar las diferentes situaciones que desde los ambientes de trabajo se suelen considerar difíciles de abordar de una forma directa y respetuosa, y que, por lo tanto, no se visibilizan como problemas que deben ser abordados.
- El temor y sufrimiento detrás de la discriminación - Video Foro: cuyo objetivo es generar una reflexión en torno a la forma en que se juzga la "normalidad" de una persona, a partir de su Orientación Sexual o su Identidad de Género.
- Personas LGBTI: cuyo objetivo es brindar conceptos y definiciones adecuados para comprender el significado de "Diversidad Sexual" y sustituir su uso por el de "Personas LGBTI"
- La Homofobia social e internalizada y el costo vital de la discriminación (stress de minoría): cuyo objetivo es analizar los principales elementos asociados a la homo/lesbo y transfobiafobia y la DOSIG.
- Presentación "Costo Vital de la Discriminación": cuyo objetivo es analizar las consecuencias de la discriminación en función de su Costo Vital.
- La normalización de la discriminación - Trabajo en subgrupos: cuyo objetivo es visibilizar la discriminación que sufren las personas LGBTI en los espacios laborales y que se legitima al invisibilizar el impacto que generan en las dinámicas organizacionales.
- ¿Por qué darle importancia a la discriminación que sufren las personas LGBTI?: cuyo objetivo es entender la verdadera fortaleza de trabajar desde un enfoque de diversidades. (2016, p. 52 - 56)

### 9.1.3 Tercera Fase: denuncia, actuación Inspectiva y sanción

#### 9.1.3.1 Denuncia

Los requerimientos y datos solicitados en los formatos de denuncia se mantendrán sin modificación.

**Figura 4:**

Formato de denuncia

I. DATOS DEL DENUNCIANTE (1)			
APELLIDOS Y NOMBRES		TIPO DOCUMENTO DE IDENTIDAD Y NÚMERO (CEN o otro)	
FECHA DE INGRESO*	FECHA DE CESS* (fin de contrato)	ÚLTIMO CARGO*	ÚLTIMA RENUNCIACIÓN*
DIRECCIÓN*		DISTRITO/PROVINCIA*	
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO CELULAR	CORREO ELECTRÓNICO 1	CORREO ELECTRÓNICO 2
II. DATOS DEL EMPLEADOR DENUNCIADO (2)			
RAZÓN SOCIAL/NOMBRE COMERCIAL/APELLIDOS Y NOMBRES		DOCUMENTO DE IDENTIDAD (RUC o otro)	NRO. DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD
ACTIVIDAD		DÍAS Y HORARIOS SUGERIDOS PARA LA INSPECCIÓN	
DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO			
DIRECCIÓN (Av. Diagonal / Calle / Av. / Interoceánica)		DISTRITO*	PROVINCIA*
TELÉFONO (S)	REFERENCIA (¿QUÉ lugares se encuentran cercanos al centro de trabajo? Se sugiere adjuntar un croquis)		
III. DETALLE DE LA DENUNCIA LABORAL (3)			
IV. RESERVA DE IDENTIDAD (4)			
Declaro bajo juramento que renuncio a la reserva de mi identidad, pues no corresponde solicitarla cuando ya no existe vínculo laboral con el empleador denunciado.			( )
V. DOCUMENTOS ADJUNTOS (5)			
1.	4.		
2.	5.		
3.	Otros (precisar)		
Firma			

La validación de la denuncia se encuentra a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral o la respectiva Intendencia Regional; se validará si la denuncia se realizó de manera correcta, y de ser así, se generará una Orden de Inspección y se asignará un inspector al expediente.

#### 9.1.3.2 Actuación Inspectiva:

- Actuación Inspectiva no programada

Como resultado de una denuncia, se genera una Orden imprevista de actuación, a solicitud de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral u otras entidades competentes.

Se deberá diseñar una Hipótesis de Investigación que deba contemplar los datos del potencial infractor (peligrosidad/reincidencia), la posible víctima de discriminación, entorno - fase del proceso productivo en el que se da la denuncia y ubicación del centro de labores para delimitar el ámbito de la intervención.

Luego, se deberá diseñar una estrategia de intervención que permita a los inspectores reconocer las actuaciones requeridas de manera concreta y alineadas con los objetivos de la investigación.

El Inspector o Inspectores de fiscalización a cargo del expediente deberán tener en cuenta el Cambio realizado en la Lista de materias a Inspeccionar para realizar correctamente la actuación Inspectiva.

-Original

#### Figura 5:

Lista de materias a Inspeccionar original

Materias Laborales	Discriminación en el trabajo	Por razón de sexo		
		Por afiliación sindical		
		Por discapacidad		
		Por VIH/Sida		
		En la remuneración	Categorizar puestos de trabajo	
			Determinación de las remuneraciones	
			Clima laboral lavado en el respeto, no discriminación y compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
			Deber de informar sobre la política salarial o remunerativa implementada, criterios de evaluaciones de desempeño u otro con impacto en su remuneración	

	Otras discriminaciones	
--	------------------------	--

-Cambio propuesto

Figura 6:

Lista de materias a Inspeccionar con cambio propuesto

Materias Laborales	Discriminación en el trabajo	Por razón de sexo	Orientación sexual Identidad de Género
		Por afiliación sindical	
		Por discapacidad	
		Por VIH/Sida	
		En la remuneración	Categorizar puestos de trabajo
			Determinación de las remuneraciones
			Clima laboral lavado en el respeto, no discriminación y compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral
			Deber de informar sobre la política salarial o remunerativa implementada, criterios de evaluaciones de desempeño u otro con impacto en su remuneración
Otras discriminaciones			

El inspector, deberá tener en cuenta el siguiente cuadro de indicios de discriminación por orientación sexual e identidad de género, para poder identificar la existencia de hechos discriminatorios.

Cuadro de indicios de discriminación por orientación sexual e identidad de género

Tabla 21:

Cuadro de indicios de discriminación por orientación sexual e identidad de género

Discriminación directa	<ul style="list-style-type: none"> <li>-El trabajador es intimidado, amenazado o perseguido a causa de su orientación sexual e identidad de género.</li> <li>-El trabajador presenta huellas visibles de violencia física (marcas, cicatrices, etc.,) *(en estos casos se deberá contactar a la Policía Nacional del Perú)</li> <li>-El trabajador presenta percibe el entorno laboral como hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.</li> <li>-El trabajador percibe que se le trata de una forma menos favorable que a una</li> </ul>
------------------------	---

	<p>persona que no tiene sus preferencias sexuales.</p> <p>-El trabajador se siente discriminado a consecuencia de la relación que tiene con alguien de la comunidad LGBTI</p>
<p>Discriminación indirecta (discriminación encubierta)</p>	<p>-El trabajador se siente afectado por una decisión aparentemente neutra pero que lo perjudica de alguna manera.</p>

Fuente: realización propia

### 9.1.3.3 Sanción

La sanción en casos de discriminación por orientación sexual o identidad de género será la misma que la que se maneja actualmente para casos de discriminación por razón de sexo.

Cabe señalar que los actos de discriminación en el trabajo por razón de sexo se encuentran calificados como infracción muy grave, pudiendo sancionarse la práctica de dichos actos hasta por 45 UIT, teniendo en cuenta el tipo de empresa (microempresa, pequeña empresa y no mype) y el número de trabajadores afectados.

Además, en cuanto al personal Inspectivo, de no tener en cuenta el presente protocolo en sus tareas de fiscalización como resultado de una denuncia por discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, se incurrirá en una falta de carácter disciplinario considerándose como una negligencia en el desempeño de sus funciones, según lo señalado en el artículo 85 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

## 10. Mecanismo de coordinación para la implementación del protocolo

Para este protocolo se requerirá la coordinación continua de SUNAFIL, el Ministerio de la Mujer y poblaciones Vulnerables y las organizaciones de sociedad civil que tratan temas de género y diversidad sexual. Esta coordinación se dará sobre todo para fortalecer las dos primeras fases de la implementación del protocolo: la Primera Fase: difusión y orientación y la Segunda Fase: fortalecimiento de capacidades.

Figura 7:

Mecanismo de coordinación para la implementación del protocolo



#### 1.- Convenio de Cooperación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Se genera un compromiso por parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de proveer asistencia técnica por medio de especialistas en temas de género y diversidad sexual con el fin de fortalecer las capacidades institucionales de SUNAFIL y difusión del presente protocolo de modo tal que el objetivo de este protocolo pueda ser cumplido de manera adecuada.

Por otro lado, SUNAFIL se compromete a trabajar en favor de los derechos laborales de la comunidad LGBTI, como población vulnerable a sufrir discriminación en el ámbito laboral; y a facilitar el acceso a la información resultante de la implementación del presente protocolo.

Este convenio no genera compromisos ni obligaciones financieras entre las partes, los recursos que se requieran para la ejecución de las actividades en el marco del presente convenio serán asumidos por cada entidad de manera independiente, dependiendo de su disponibilidad presupuestal.

## 2.- Mesa de diálogo

Encabezada por la Gerencia General de SUNAFIL, contará con la participación representantes de las oficinas de tecnologías de la información y comunicaciones, planeamiento y presupuesto, administración y asesoría jurídica de SUNAFIL, además, contará también con la participación de representantes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y representantes de diferentes organizaciones de sociedad civil especializadas en temas de género y diversidad sexual.

El objetivo de esta mesa de dialogo es generar conocimiento sobre todas las dimensiones del problema de la discriminación laboral a causa de orientación sexual e identidad de género, además de generar acciones de mejora continua en la implementación del protocolo.

## 3.- Mesas técnicas

Integradas por técnicos y especialistas en temas de género e identidad sexual provenientes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Sociedad civil organizada y especialistas en temas de fiscalización laboral de SUNAFIL; tienen como objetivo el generar estrategias de abordaje, seguimiento y monitoreo de la implementación del presente protocolo, además de la evaluación de sus resultados. Su constitución se deriva de un acuerdo previo realizado en la Mesa de diálogo.

## **CAPÍTULO IV: FACTIBILIDAD Y VIABILIDAD**

### **4.1. Análisis de deseabilidad**

El prototipo de innovación propuesto (Protocolo de actuación en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual) tiene repercusión positiva en el alcance del Servicio de Denuncias de SUNAFIL en la comunidad LGBTI y es deseable para el equipo Inspectivo de SUNAFIL en el sentido de que, con este protocolo, ellos contarán con una guía práctica de cómo proceder en los casos de denuncias por los motivos de orientación sexual e identidad de género; no solo teniendo en cuenta el proceso de inspección en sí, sino que también contarán con diversas capacitaciones al equipo Inspectivo en temas de género y diversidad sexual, además, se cuenta con un mecanismo de coordinación interinstitucional entre el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y SUNAFIL, y con una estrategia comunicativa dirigida a usuarios (trabajadores formales pertenecientes a la comunidad LGBTI), empresas y ciudadanos en general de modo tal que el servicio pueda funcionar de forma adecuada y los posibles usuarios de este sean correctamente informados.

Por otro lado, este prototipo resulta especialmente deseable para los usuarios (trabajadores formales pertenecientes a la comunidad LGBTI), ya que antes no contaban con la posibilidad de denunciar por motivos de orientación sexual e identidad de género y sus denuncias se recibían como genéricas en la categoría "por razón de sexo"; sin embargo, esta innovación les permite poder visibilizar la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran en el ejercicio de sus derechos laborales y les brinda protección en caso estos sean vulnerados.

Es complicado calcular la cantidad de usuarios que la implementación del protocolo propuesto afectaría de forma positiva por la ausencia de datos oficiales sobre esta población en el Perú, sin embargo, la II Encuesta Nacional de Derechos Humanos realizada por Ipsos por encargo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en el año 2020, se calcula que el 8% de peruanos adultos se identifican como no heterosexuales.

## 4.2. Análisis de factibilidad

El prototipo de innovación propuesto no presenta grandes dificultades en su implementación de acuerdo a las operaciones actuales, ya que al momento de la denuncia el formato de esta y su sistematización es la misma que manejan actualmente, además, en cuanto al fortalecimiento de capacidades del equipo de inspección de SUNAFIL deberá someterse a diferentes capacitaciones en temas de género y diversidad sexual para llevar a cabo las fiscalizaciones requeridas tras una denuncia de discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género de forma adecuada, sin embargo, para esto se contaría con la asistencia técnica y especializada del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y diferentes organizaciones de sociedad civil especializadas en temas de género, por la firma de un convenio interinstitucional.

En cuanto a la sanción, se dispone que la sanción sea la misma que reciben las denuncias de discriminación laboral por razón de sexo actualmente, esto sin desnaturalizar los principios de legalidad, tipicidad o taxatividad previstos en el inciso 4, del artículo 246 del TUO de Ley N° 27444, ya que no se están creando infracciones no previstas en la ley, sino que, se está complementando una base legal muy genérica e imprecisa.<sup>32</sup> Sin embargo, en este trabajo se presenta también una propuesta normativa en materia de Inspección del Trabajo (Anexo 15)

Por otro lado, en cuanto la estrategia de difusión del protocolo, ya que el SUNAFIL no cuenta con personas especializadas que puedan brindar las capacitaciones requeridas en temas de género y diversidad sexual, se contará también con la colaboración del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y diferentes organizaciones de sociedad civil especializadas en temas de género, para que ellos puedan brindar a los especialistas que se requieren las diferentes capacitaciones de modo tal que este punto no tenga demasiadas dificultades en el momento de su implementación y permitirá que esta sea mucho más efectiva ya que se contará con el "expertise" de ambos colaboradores en este tipo de actividad comunicativa.

Una de las limitaciones que podría afectar la implementación del "Protocolo de actuación en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual" sería la limitación cultural – conservadora. Si bien existe una contra -movilización realizada por grupos conservadores como "Con mis hijos no te metas",

---

<sup>32</sup> Tribunal Constitucional, Sentencia 23/04/2019 Exp. 00020-2015-AI (potestad sancionadora CGR), 2019

“Marcha por la vida”, la Coordinadora Nacional Profamilia (CONAPFAM), la Red Nacional de Abogados por la defensa de la Familia (RENAFAM), el Centro para el desarrollo de la familia y salvemos a la familia e iniciativas virtuales como “Parejas reales”<sup>33</sup>; en contraparte, también existen aliados estratégicos como son los colectivos: la Red Peruana TLGB, CHERL, TSANWA, Red Trans Perú, Féminas, MHOL, No tengo miedo, Colectivo imaginario, entre otros; las ONG: Presentes, Amnistía Internacional, Promsex, Demus, entre otras y algunas instituciones estatales que trabajan o trabajaron en favor de la comunidad LGBTI como: la Defensoría del Pueblo, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.<sup>34</sup>

### **4.3. Análisis de viabilidad**

El proyecto de innovación que se propone se puede enmarcar dentro de los objetivos de las siguientes categorías presupuestales: 0103 (Fortalecimiento de las condiciones laborales): alineado con las actividades 5004947 “promoción de la responsabilidad empresarial, seguridad social y buenas prácticas laborales”, 5005589 “capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva”, 5005590 “capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables” y 5004945 “Orientación y difusión de la normatividad Laboral”, y 9001 (Acciones Centrales): alineado con las actividades 5000001 “planeamiento y presupuesto” y 5000003 “Gestión Administrativa”. (Presupuesto - Programas presupuestales en el Anexo 16)

Asimismo, en este caso no se realiza ningún pago ya que la intervención se realiza con el fin de promover el empleo decente, el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, y para proteger a los grupos vulnerables en el ámbito laboral.

Por último, el retorno de la inversión se verá reflejado a través de la realización de prácticas laborales inclusivas por parte de las empresas y de las personas vulnerables a discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género que denuncian y cuyas denuncias son atendidas adecuadamente bajo este protocolo.

---

<sup>33</sup> Católicas por el derecho a decidir (2018), Actores y estrategias del conservadurismo religioso: Mapeo de terreno, Lima, Perú

<sup>34</sup> PROMSEX (2018), Identificando nuestras fortalezas: Diagnóstico de cierre de organizaciones LGBTI en tres regiones del Perú, Lima, Perú

## CONCLUSIONES

El objetivo fundamental de este proyecto de innovación era abordar el problema del limitado alcance de los Servicios de Denuncia Laboral brindados por SUNAFIL para atender los casos de discriminación laboral provenientes de la comunidad LGBTI a nivel nacional; a fin de entender en mayor profundidad el problema, se realizó la arquitectura del problema y un proceso de jerarquización de causas, a través del cual se escogió como principal causa la "Ausencia de los criterios de discriminación por orientación sexual e identidad de género dentro de las estadísticas de discriminación laboral del Sistema de información de SUNAFIL", por considerarse como la causa de mayor impacto en el problema.

La principal conclusión que se deriva de este primer análisis es que el problema planteado se ocasiona principalmente debido a que el sistema de denuncias no cuenta con los criterios de "orientación sexual" o "identidad de género" como motivos de discriminación laboral dentro de su formato de denuncias, ni de su Lista de materias a inspeccionar; esto resulta finalmente en que las denuncias realizadas por estos criterios queden invisibilizadas al no poder ser tipificadas adecuadamente, y solo se disponga con la opción de denunciar por el criterio de discriminación que aparece en la ficha de denuncias: "sexo", y las denuncias se traten de forma genérica; esto a su vez genera que al sintetizar la información sobre las denuncias realizadas sea imposible desagregar información sobre discriminación a la comunidad LGBTI (por motivos de orientación sexual o identidad de género) e imposibilita también que esta información sea utilizada próximamente por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo para poder generar más adelante políticas públicas en favor de la comunidad LGBTI en el ámbito laboral por falta de evidencia estadística o información insuficiente.

Luego, a partir de la causa elegida se definió el desafío de innovación que se propuso responder a la siguiente pregunta: ¿Cómo podemos mejorar el alcance de los Servicios de Denuncia Laboral que brinda SUNAFIL y su sistema de información, poniendo mayor énfasis en la discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género que afecta a trabajadores formales pertenecientes a la comunidad LGTBI?, que a partir de un ejercicio de design thinking, permitió comprender y definir con precisión el concepto final de la innovación que se denominó "Protocolo de actuación en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual", siendo esta la principal aportación de este trabajo.

La principal conclusión que se deriva de este segundo análisis es que, para solucionar el problema seleccionado se requería más que solo incluir los criterios de orientación sexual e identidad de género dentro de las estadísticas del Sistema de denuncias laborales de SUNAFIL, ya que de hacerlo, las limitaciones del prototipo serían muchas, por lo contrario, si se incluía también campañas de sensibilización a la ciudadanía en general sobre los derechos laborales de la comunidad LGBTI y su situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral, haciendo énfasis en la llegada de esta información a la comunidad LGBTI y a las empresas; y además, se brindara capacitaciones al personal Inspectivo de SUNAFIL en materias de género y diversidad sexual, y se les brindara también las herramientas necesarias para actuar adecuadamente frente a las denuncias laborales recibidas por motivos de orientación sexual e identidad de género, se lograría superar el desafío planteado de manera exitosa.

Es por lo que, esta propuesta de innovación se trata de un instrumento técnico – normativo que brinda disposiciones para la actuación eficiente y adecuada en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual, tanto por parte de quienes reciben la denuncia como de los fiscalizadores de SUNAFIL, al momento de emitirse una orden de inspección por estos motivos.

El Protocolo propuesto está compuesto por tres fases: la primera fase denominada “difusión y orientación”, en la cual se tiene como objetivo sensibilizar a las personas sobre el problema de la discriminación laboral a causa de orientación sexual e identidad sexual y concientizarlas sobre los derechos laborales con los que cuenta la comunidad LGBTI, la segunda fase denominada “fortalecimiento de capacidades”, que está enfocada en fortalecer las capacidades del personal Inspectivo en temas de género y diversidad sexual para poder implementar el protocolo de manera eficiente y adecuada; y la tercera fase denominada “denuncia, acción Inspectiva y sanción”, que sirve de guía para el tratamiento de las denuncias por orientación sexual e identidad de género desde el momento en que se recibe la denuncia hasta el momento de la sanción, además, brinda un Cuadro de indicios de discriminación por orientación sexual e identidad de género como una herramienta para ayudar a los fiscalizadores a identificar posibles situaciones de discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, y agrega las subcategorías de orientación sexual e identidad de género a la ficha de inspección.

Además, cuenta también con un Mecanismo de coordinación para la implementación del protocolo, que, por medio de un Convenio de Cooperación con el Ministerio de la Mujer y

Poblaciones Vulnerables, una mesa de diálogo y diversas mesas técnicas, facilita la coordinación entre SUNAFIL, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y sociedad civil.

Finalmente se realizó un tercer análisis para definir si el prototipo propuesto era considerado deseable, factible y viable, llegando a las siguientes conclusiones:

En cuanto al análisis de deseabilidad, el prototipo de innovación propuesto tiene repercusión positiva en el alcance del Servicio de Denuncias de SUNAFIL en la comunidad LGBTI y es deseable, tanto para el equipo Inspectivo de SUNAFIL, como para los trabajadores formales de la comunidad LGBTI.

En cuanto al análisis de factibilidad, el protocolo propuesto es de fácil implementación, ya que los cambios sugeridos no son dramáticamente diferentes a las prácticas actuales de la institución, además que, se cuenta con la asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y de la Sociedad civil organizada especializada en temas de género.

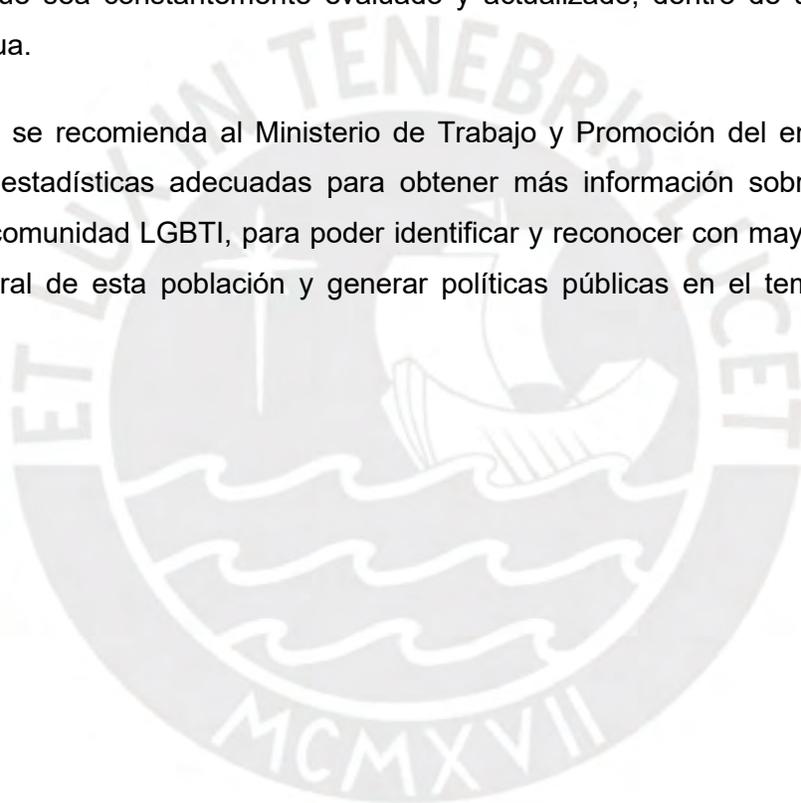
Y por último, en cuanto al análisis de viabilidad, el proyecto de innovación que se propone se puede enmarcar dentro de los objetivos de las siguientes categorías presupuestales: 0103 (Fortalecimiento de las condiciones laborales): alineado con las actividades 5004947 "promoción de la responsabilidad empresarial, seguridad social y buenas prácticas laborales", 5005589 "capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva", 5005590 "capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables" y 5004945 "Orientación y difusión de la normatividad Laboral", y 9001 (Acciones Centrales): alineado con las actividades 5000001 "planeamiento y presupuesto" y 5000003 "Gestión Administrativa".

Finalmente, este trabajo de investigación abre la puerta a nuevas preguntas relacionadas con los avances del estado peruano con respecto a los derechos de la comunidad LGBTI, solo a modo de ejemplo: ¿Cuál es la situación de los derechos de la comunidad LGBTI en comparativa con otros países de la región?, ¿Realmente el estado peruano está garantizando que personas de la comunidad LGBTI tengan acceso a aspectos básicos como la salud, educación, trabajo, entre otros?, ¿Cuáles son las principales limitaciones para generar avances en este tema?, entre muchas otras preguntas que deberían ser objeto de nuevas investigaciones.

## RECOMENDACIONES

El proyecto de innovación presentado en este trabajo de investigación denominado "Protocolo de actuación en casos de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad de género – SUNAFIL", es un instrumento dinámico, por lo que se recomienda que sea constantemente evaluado y actualizado, dentro de un proceso de mejora continua.

Por otro lado, se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo generar herramientas estadísticas adecuadas para obtener más información sobre la situación laboral de la comunidad LGBTI, para poder identificar y reconocer con mayor precisión la situación laboral de esta población y generar políticas públicas en el tema de manera adecuada.



## Referencias Bibliográficas

- Abramovich, V. (2006). *Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo*. Revista de la Cepal, 2006 (88), 35 – 50.  
Recuperado de:  
<http://www.bivipas.unal.edu.co/handle/10720/342>
- Alventosa del Río, Josefina (2008), *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, España.
- Asociación Empresarial para el Desarrollo (2016), *La caja de herramientas para la integración de las personas LGBTI en los espacios laborales*, San José, Costa Rica
- Australian Human Rights Commission (2019), *2018-2019 Complaint statistics*.  
Recuperado de:  
[https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/2019-10/AHRC\\_AR\\_2018-19\\_Stats\\_Tables\\_%28Final%29.pdf](https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/2019-10/AHRC_AR_2018-19_Stats_Tables_%28Final%29.pdf)
- Badgett, M.V.L., & Sell, R. (2018). *A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index*. New York: UNDP.  
Recuperado de:  
[https://www.undp.org/content/dam/undp/library/hivaid/Spanish/SPANISH\\_LGBTI\\_index.pdf](https://www.undp.org/content/dam/undp/library/hivaid/Spanish/SPANISH_LGBTI_index.pdf)
- Badgett, M.V. Lee, Ph.D. (2014). *The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India* (English). Washington, DC : World Bank Group.  
Recuperado de:  
<http://documents.worldbank.org/curated/en/527261468035379692/The-economic-cost-of-stigma-and-the-exclusion-of-LGBT-people-a-case-study-of-India>.
- Bermúdez Mora, Juan Carlos (2009), *Dinámicas de la innovación en las instancias del sector público de nivel político del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología de Costa Rica*, Escuela de Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional, San José, Costa Rica.
- Brugué, Q., Blanco, I., y Boada, J (2014), *Entornos y motores para la innovación en las políticas públicas*, Revista del CLAD Reforma y Democracia, No. 59, pp. 5-34, ISSN 1315-2378
- Buscador de instituciones de la ciudad de Buenos Aires. (17/11/2018). *Defensoría LGBT (lesbianas, gays, bisexuales y trans)*. Buenos Aires Ciudad.  
Sitio web: <http://www.buenosaires.gob.ar/guiajuridicagratis/defensoria-lgbt-lesbianas-gays-bisexuales-y-trans>
- Católicas por el derecho a decidir (2018), *Actores y estrategias del conservadurismo religioso: Mapeo de terreno*, Lima, Perú
- Cazau, Pablo (2006), *Introducción a la investigación en ciencias sociales, 3era edición*, Buenos Aires, Argentina.  
Recuperado de:

<http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS.pdf>

Centro de Promoción y defensa de los derechos sexuales y reproductivos (PROMSEX). (2018). *Informe temático LGTB 2018: Derecho a la igualdad de las personas LGBT en el Perú-Perspectivas jurídicas y políticas*. Lima, Perú: PROMSEX.

Congreso de la República, *Ley 27270 (Ley contra actos de discriminación)*, Fecha de publicación en El Peruano: 29/05/2000

Congreso de la República,  
*Ley 29981*, Fecha de publicación en El Peruano: 15/01/2013  
*Ley N° 29158 (Ley orgánica del Poder Ejecutivo)*, Fecha de publicación en El Peruano: 20/12/2007  
*Proyecto de ley N° 790/2016/CR (Ley de Identidad de Género)*, 2016

Congreso de Colombia, *Ley 1752*. Fecha de Publicación: 03/06/2015

Constitución Política del Perú, 1993

Consejo Europeo, *Directiva UE 2000-78 (marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación)*, Punto 11, Fecha de Publicación: 02/12/2000 p. 0016 – 0022

Comisión Interamericana de Derechos Humanos.  
(2015). *Violencia contra personas LGBTI*. OAS/Ser.L/V/II. rev. 2.  
(2018). *Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas*. OAS/Ser.L/V/II. 170 . Doc. 184

Department of Fair Employment and Housing  
(2018), *2017 Annual Report*.  
Recuperado de:  
<https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2018/08/August302018AnnualReportFinal.pdf>  
(2019), *Tracking outcomes: 2019 Report to the Joint Legislative Budget Committee*.  
Recuperado de:  
[https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2019/03/2019.03.01\\_DFEH\\_LAO\\_SupplementalReport.pdf](https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2019/03/2019.03.01_DFEH_LAO_SupplementalReport.pdf)

Defensoría del Pueblo.  
(2016). *Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú*, Informe N.º 175. Perú.  
(2018), *A dos años del informe defensorial N° 175. Estado actual de los derechos de las personas LGBTI*, Informe N° 007 – 2018 – DP/ ADHPD

Equality and Human Rights Commission. (2016). *Sexual Orientation discrimination*. 19/11/2018, de Equality and Human Rights Commission  
Recuperado de:  
<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/sexual-orientation-discrimination>

Dirección del Trabajo

ORD. N° 3704/134, V. Motivos discriminatorios: una enumeración no taxativa, Fecha: 11/08/2004

ORD. N° 3704/134, RDIC: Actualiza la doctrina vigente de esta Dirección, contenida en dictamen N° 3704/134, de 11.08.2004, a la luz de los efectos de la ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación, Fecha: 11/06/2014

Frank Espinoza Laureano. (2018). Etapas y plazos del procedimiento de inspección del trabajo. Boletín Informativo Laboral, 81, 2.

Recuperado de:

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/218804/Etapas\\_y\\_plazos.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/218804/Etapas_y_plazos.pdf)

Grup d'Acció LGTBI de CCOO PV (2015), *Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género*, Comisiones Obreras del País Valenciano-LGTBi - CCOO PV, España

Guendel González, Ludwig (2002), *Políticas Públicas y Derechos Humanos*. Revista de Ciencias Sociales [Fecha de consulta: 9 de junio de 2018]. ISSN 0482-5276

Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15309709>

Hughes, A.; Moore, K.; y Kataria, N. (2011), *Innovation in Public Sector Organizations: A pilot survey for measuring innovation across the public sector*, NESTA, United Kingdom.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social, *¿Cómo presentar una denuncia formal ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?*, España,

Recuperado de:

[http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Atencion\\_al\\_Ciudadano/COMO\\_DENUNCIAR\\_ITSS.html](http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html)

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017), *Primera Encuesta para las personas LGBTI 2017*. Lima, Perú.

Instituto Nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo. Dirección de Políticas contra la discriminación. Sitio web: <http://www.inadi.gob.ar/>

Instituto Nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo. Denuncias. Sitio web: <http://www.inadi.gob.ar/institucional/direcciones/asistencia/denuncias/>

Ipsos, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2020), *II Encuesta Nacional de Derechos Humanos*, Lima, Perú

Jefatura del Estado (España), *Ley 23/2015 de 21 de Julio (Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social)*, Publicada en el Boletín Oficial del estado: 22/07/2015

Jiménez-Castaño, J.; Cardona-Acevedo, M.; y Sánchez-Muñoz, M. (2017), *Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero*, Bogotá Colombia. Papeles de Población, [Fecha de consulta: 9 de junio de 2018]. ISSN 1405-7425

Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11252977009>

Jiménez Ben, William Guillermo (2007), *El Enfoque de los Derechos Humanos y las Políticas Públicas. Civilizar*. Ciencias Sociales y Humanas, [Fecha de consulta: 9 de junio de 2018]. ISSN 1657-8953

Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100220305003>

Lahera Parada, Eugenio (2009), *Introducción a las Políticas Públicas*, Fondo de Cultura Económica Chile, ISBN: 956-289-033-3, Chile

Legislation.gov.uk. (2010). *Equality Act 2010*. 19/11/2018, de The National Archives Sitio web: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15>

Mark Bell. (2017). *Analysis and comparative review of equality data collection practices in the European Union - Data collection in relation to LGBTI People*. Luxembourg: European Commission.

Ministerio de Economía y Finanzas (2016). *Programas presupuestales: Diseño, Revisión y Articulación Territorial 2016*. Lima: MEF – GIZ.

Ministerio de Justicia (2005) Consejo Nacional de Derechos Humanos, *Plan Nacional de Derechos Humanos 2006 - 2010*, Fecha de publicación en El Peruano: 11/12/2005

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

(2013). *Encuesta para medir la percepción de la población peruana en relación a los Derechos Humanos: Resultados cuantitativos*. Perú.

(2018). *Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021*, Fecha de publicación en El Peruano: 01/02/2018

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Programa Nacional de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial. 19/11/2018, Sitio web: [http://www.trabajo.gob.pe/PERU\\_RESPONSABLE/registro\\_RESR.html](http://www.trabajo.gob.pe/PERU_RESPONSABLE/registro_RESR.html)

Ministerio de Desarrollo Social, *Resolución CM/256*. Fecha de publicación: 02/12/2015

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas (2013), *Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos*.

Recuperado de:

<http://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orentaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero2.pdf>

Organización Internacional del trabajo. (2015). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT en Argentina*. Ginebra, Suiza. Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad.

Recuperado de

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_368648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf)

Palma Díaz, Armin Alonso (2014), *Innovación en instituciones públicas: práctica de mejora continua y grupos de mejora*, XXVII Concurso del CLAD sobre Reforma del Estado y Modernización de la Administración Pública “La Innovación en la Gestión Pública”, Caracas.

Parlamento Europeo y del Consejo, *Reglamento (UE) 2016/679*, Artículo 9: Tratamiento de categorías especiales de datos personales. Fecha de publicación: 27/04/2016

Pérez Álvarez, A., Correa Montoya, G., Castañeda Castro, W. and Plata Chacón, E. (2013). *Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. 1st ed. Medellín: Corporación Caribe Afirmativo ENS, Escuela Nacional Sindical.

Presidencia de la República, *Decreto Legislativo N° 1323*, Fecha de publicación: 06/01/2017

Principios de Yogyakarta (2006). *Principios sobre la aplicación de legislación internacional de los derechos humanos en relación a la orientación sexual y la identidad de género*, Indonesia.

Política Pública LGBTI, Observatorio de la Política Pública, Política Pública Sitio Web: <http://www.bogota.gov.co/politica-publica-lgbti/observatorio>

PROMSEX (2018), Identificando nuestras fortalezas: Diagnóstico de cierre de organizaciones LGBTI en tres regiones del Perú, Lima, Perú

Secretaría Distrital de Planeación, *Diversidad Sexual-Generalidades: Política Pública LGBTI*, Secretaría Distrital de Planeación Sitio Web: <http://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/diversidad-sexual/generalidades>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, *Resolución de Superintendencia N° 190-2017 SUNAFIL*, Capítulo 7 Disposiciones Específicas, Artículo 7.5 Criterios para atender las denuncias. Fecha de publicación en El Peruano: 15/09/2017

Tribunal constitucional, *Código Procesal Constitucional (Ley N° 28237)*, 2004.

Vargas Arévalo, Cidar (2009), *Análisis de Políticas Públicas. Perspectivas [en línea] 2007*, [Fecha de consulta: 9 de junio de 2018]. ISSN 1994-3733

Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942453011>

Velásquez Gavilanes, Raúl (2009), *Hacia una nueva definición del concepto “política pública”*, [Fecha de consulta: 9 de junio de 2018]. ISSN 0124-4035

Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359633165006>

XX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (2017), Declaración de Bridgetown 2017, OEA/Ser.K/XII.20.

## ANEXOS

### **Anexo 1 - Tema de interés, cadena de valor e identificación y selección del problema**

#### **1.1. Tema de interés**

El tema de interés de este trabajo de investigación es la Discriminación laboral con relación a la orientación sexual e identidad de género de la comunidad LGTBI entre los años 2017 y 2018

Este tema fue elegido ya que se pudo observar que, a pesar de que la discriminación laboral a la comunidad LGBTI es un problema ya reconocido, no solo a nivel nacional a través del Informe defensorial llamado "Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú", emitido el 2016 por la Defensoría del Pueblo, sino también en el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021 realizado por el Ministerios de Justicia y Derechos Humanos; además se cuenta también con diversos informes emitidos por sociedad civil dedicada a tratar temas de la comunidad LGBTI; por otro lado, es un problema reconocido también a nivel internacional, en este caso por la Organización Internacional del Trabajo como un tema que afecta nuestras sociedades modernas y un tema que todos sus estados miembros deben tratar de solucionar a través de políticas públicas con criterios inclusivos.

Es preciso mencionar que actualmente existe ya un sistema de denuncias por discriminación laboral de diferentes índoles el cual está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral del Perú, más conocida como SUNAFIL, sin embargo, el sistema de denuncias existente no cuenta con los criterios de "orientación sexual" o "identidad de género" como motivos de discriminación laboral; esto resulta finalmente en que las personas de la comunidad LGBTI que denuncian a través de este sistema de denuncias queden invisibilizados y tengan solo la opción de denunciar por el criterio de discriminación que aparece en la ficha de denuncias: "sexo", esto a su vez genera que al sintetizar la información sobre la denuncias realizadas sea imposible desagregar información sobre discriminación a la comunidad LGBTI e imposibilita el que esta información sea utilizada próximamente por el Ministerio de Trabajo para poder realizar política pública referente al tema por ausencia de data o cifras oficiales.

Este tema ha sido elegido también por la importancia que tiene a nivel de agenda internacional y por su urgencia de atención, tal como lo menciona la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en su investigación internacional denominada Proyecto PRIDE, “Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo” (por sus siglas en inglés, PRIDE), iniciado el 2012 y en el cual se hicieron estudios en 9 países (Argentina, Hungría, Tailandia, Costa Rica, Francia, India, Indonesia, Montenegro y Sudáfrica) sobre la discriminación que sufren las personas de la comunidad LGTB en vulneración de sus derechos laborales y evidenciando, de forma general, que en todos estos países que fueron objeto de estudio, a pesar de que algunos cuentan ya con muchas herramientas para legislación y normativa para evitar y denunciar la discriminación laboral, existe este fenómeno, pero en unos es más fuerte que en otros u en unos se evidencia más que en otros.

“Las conclusiones de los estudios preliminares confirman lo que muchos tal vez ya intuían: es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico.” (2015, p. 1).

Esta misma situación se repite en el caso del Perú, ya que esto mismo fue mencionado por la Defensoría del Pueblo en su Informe defensorial llamado “Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú”, emitido el 2016, que evidencia de que en el Perú no hay hasta el momento una Política Pública Nacional que cubra el tema de manera especializada y la reconoce como necesaria por ser la comunidad LGBTI un grupo muy vulnerable a sufrir la afectación de sus derechos en varios ámbitos de sus vidas cotidianas, uno de esos, en el ámbito laboral.

El Informe destaca que la “Situación de desprotección de las personas LGTBI resulta agravada debido a la inexistencia de un marco normativo destinado a la protección de sus derechos” (2016, p.21).

La comunidad LGBTI ha sido contemplada en el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021, lo que indica que el tema estará en la agenda del estado al menos por este periodo de tiempo, sin embargo, es importante tener en cuenta que no existe al momento una Política Pública especializada en protección de derechos de la comunidad LGBTI, menos

aún, en protección de sus derechos laborales, además, es bueno tener en cuenta que un Plan Nacional se considera por lo general como un dispositivo aspiracional de la Política Pública, es decir, expresa el deseo de lograr algo, pero ciertamente representa un gran avance en este problema social tan complejo.

## **1.2. Cadena de valor**

Se relaciona con la Política Pública, sobre todo, porque de lo que se trata una Política Pública en sí, es de solucionar un problema social de la manera más satisfactoria posible, en este caso, al tratarse de un tema de vulneración de Derechos Humanos, es más que evidente que es necesaria la intervención del estado para proteger a este grupo sensible frente a la vulneración continua a sus derechos y la innovación del estado es necesaria en cuanto a los mecanismos de protección que el problema amerita.

Esta investigación se apoya en el enfoque de Derechos Humanos sustentado en el Derecho Internacional y en el mandato de la Constitución Política del Perú, Capítulo 1 Artículo 1, por el cual "el estado tiene como fin supremo la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad" (Const., 1993, Art. 1), además de que, en el Capítulo 2 Artículos 23 y 26 menciona que "el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido de trabajar"(Const., 1993, Art. 23) y que en la relación laboral se respetan los siguientes principios:"1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. " (Const., 1993, Art. 26)

En este trabajo consideraremos Innovación en el sector público, no solo a comprar tecnología; sino al cambio que se puede generar en el resultado de las políticas públicas, generando mayor valor público y al cambio en la organización gubernamental misma, transformando estructuras organizativas rígidas, con problemas internos que se arrastran durante mucho tiempo y recursos con económicos limitados, en una organización y una sociedad con gran nivel de adaptabilidad, tal como lo indica el autor Juan Carlos Bermúdez Mora en su ensayo "Dinámicas de la innovación en las instancias del sector público de nivel político del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología de Costa Rica" donde menciona que "la innovación implica un cambio o transformación, tanto en el resultado final del proceso o

servicio como en la organización que la desarrolla o incluso en la sociedad que la adopta” (2009, p. 38).

El aporte de este trabajo a nivel de Política Pública, se dará a nivel de proceso ya que se plantea crear 2 subprocesos para poder atender la discriminación laboral en la comunidad LGBTI, estos dos subprocesos agregarán los criterios de “orientación sexual” e “identidad de género” como criterios para denuncias por discriminación laboral y permitirán así mismo, que en el proceso de generación de data posterior a las denuncias se pueda obtener información sobre estos para más adelante poder utilizarla en la formulación de políticas públicas del sector. Esto, se plantea en el marco de un Protocolo de actuación en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual, ya que este ayudará a que la información proveniente de las denuncias laborales de la comunidad LGBTI puedan recibir otro tratamiento y que el personal que recibe las denuncias esté correctamente capacitado para atender este tipo de casos, además de los fiscalizadores al generarse una orden de inspección bajo estos criterios.

En este caso se aumentarán estos criterios inclusivos dentro de las categorías de denuncia que posee el Servicio de Denuncias Laborales de SUNAFIL como organismo encargado de recibir las denuncias frente a la discriminación laboral añadiéndole un enfoque de Derechos Humanos, basado en el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021, Lineamiento Estratégico 1 - Objetivo Estratégico 3, donde se menciona que: Servidores/as y funcionarios/as civiles incorporan el Enfoque de Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario en la gestión pública, promoviendo el ejercicio pleno de la ciudadanía y la cultura de paz (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2018, p. 124)., es necesario mencionar que en el caso de las Acciones Estratégicas de este Objetivo Estratégico 3, ninguna tiene línea de base.

#### Intervención pública: Servicio de Denuncias Laborales de SUNAFIL

Modificación sugerida a nivel de proceso:

- Protocolo especializado para tratar las denuncias de la comunidad LGBTI (Agregar 2 subprocesos: orientación sexual e identidad de género al Sistema de información con el que cuenta el Sistema de Denuncias de SUNAFIL en todas sus

modalidades, fortalecer capacidades del personal de SUNAFIL en temas de género y diversidad sexual y proponer una estrategia de difusión adecuada)



<p>-Vulneración de derechos laborales de la comunidad LGTBI</p> <p>- Decisión del agraviado de poner una denuncia laboral ante el Sistema de denuncias de SUNAFIL</p> <p>-Utilización de la modalidad de denuncia virtual</p> <p>-Utilización de la modalidad de denuncia presencial</p>	<p>-Calificación de la denuncia</p> <p>-Subsanación</p> <p>-Generación de orden de inspección</p> <p>- Comunicación de resultados</p>	<p>Denuncia genérica no ligada a la causal LGTBI</p>	<p>-Probable absolución de la empresa</p> <p>-Probable inculpación de la empresa, pero por motivo genérico</p>
--	---	--	--

### 1.3. Identificación y selección del problema

El problema elegido es la invisibilidad de los derechos laborales de la comunidad LGBTI por el incompleto Sistema de denuncias Laborales de SUNAFIL que se encuentra a nivel de procesos, ya que refiere a la necesidad de atención de una población específica, que en este caso es la comunidad LGBTI, esto debido a que el Sistema de Denuncias Laborales de SUNAFIL se presenta como un mecanismo de denuncia incompleto al momento de atender las denuncias provenientes de esta población ya que este Sistema de Denuncias Laborales no cuenta con las categorías necesarias para poder atenderlas y visibilizarlas, que en este caso serían "orientación sexual" e "identidad de género".

Hasta el momento, las denuncias por discriminación en el ámbito laboral se realizan a través de SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral), creado por la Ley N.º 29981 y donde se indica que se trata de un "organismo técnico especializado cuya responsabilidad es promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y la seguridad y salud en el trabajo, además de brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias." (2013, Art. 1).

En la Resolución de la Superintendencia N° 190-2017 SUNAFIL, podemos verificar que según el Artículo 12 de la Ley N° 28806, que las actuaciones inspectivas que realiza SUNAFIL pueden tener origen en diversas causas, entre ellas se puede encontrar a las denuncias y se amplía el tema en la Resolución de Superintendencia N° 190-2017 SUNAFIL, Capítulo 7 Disposiciones Específicas, Artículo 7.5 donde explica que:

los criterios para atender las denuncias, donde indica entre otras cosas que, un criterio de denuncia para las denuncias que deben ser atendidas de manera urgente son los derechos fundamentales, menciona que "en virtud de este criterio se da prioridad a la atención de denuncias relacionadas a las materias de libertad sindical, trabajo infantil, trabajo forzoso, no discriminación en el empleo y ocupación, actos de hostilidad y accidentes de trabajo mortal, debido a que, por la demora en su atención puede afectar su detección. (2017, Art. 7)

Como se sabe que la situación actual de los Derechos Laborales de la comunidad LGBTI en el Perú es complicada, la propuesta se trata de crear una serie de criterios de denuncia inclusivos (identidad de género, orientación sexual) dentro de los criterios de denuncia de

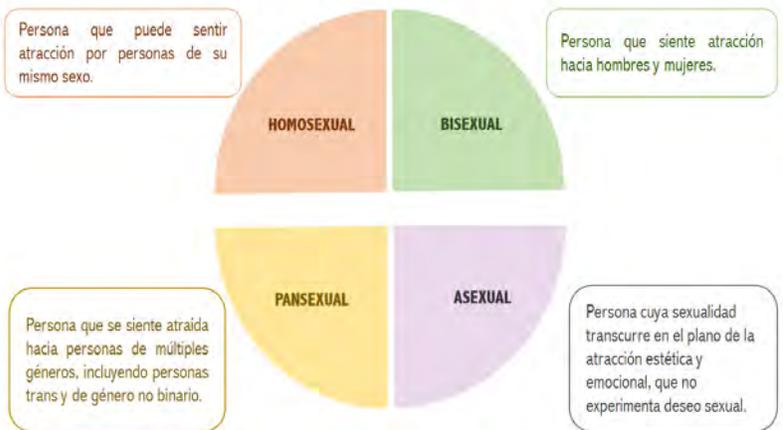
SUNAFIL, esto a su vez ayudara con la visibilización del problema, generará data sobre el tema y puede generar una línea de base para acciones del estado en este ámbito a futuro, la investigación en este caso se hará entre +el año 2017 (Año en que se creó el Servicio de Denuncias Laborales - SUNAFIL) al 2018 (año en el que empieza el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 - 2021) lo que nos permitirá saber la cantidad de denuncias realizadas a este servicio en el tema, hasta la actualidad (Julio 2018) por razones de discriminación por motivos de "identidad de género" u "orientación sexual.



## Anexo 2 – Concepto de orientación sexual e identidad de género

### DEFINICIONES DE ORIENTACIÓN SEXUAL

La orientación sexual, se entiende como la capacidad de cada persona de 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<sup>1/</sup>.



### DEFINICIONES DE IDENTIDAD DE GÉNERO

Se entiende 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.

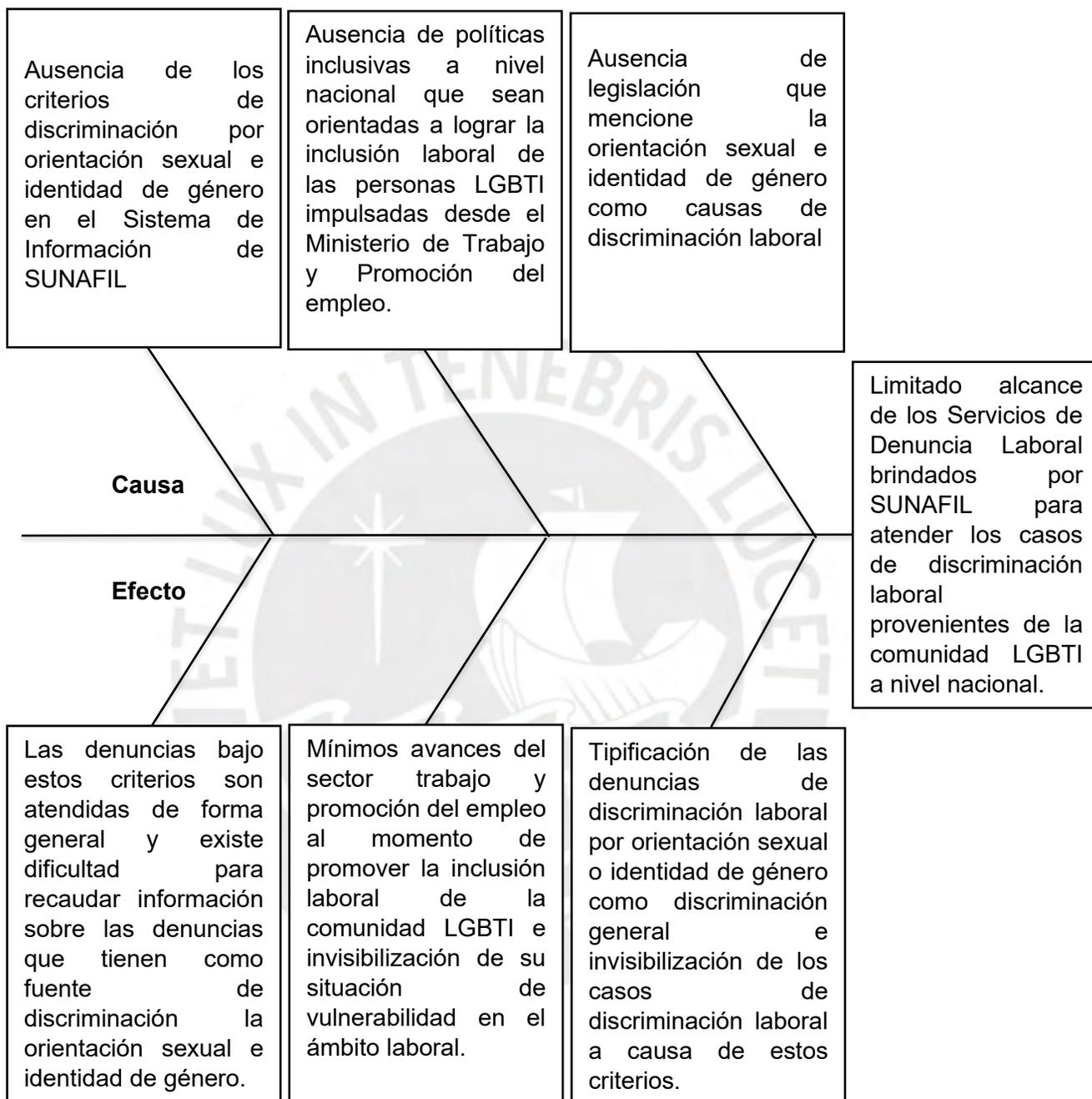


Información: CIDH (2015) Informe sobre Violencia contra personas LGTBI en las Américas, pp. 32 y Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de legislación internacional de los derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género, 2006, pp.6, nota al pie  
 Gráficos: Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017), Primera Encuesta para las personas LGBTI 2017. Lima, Perú (p. 7)

### Anexo 3 – Matriz de consistencia del diseño de investigación sobre la arquitectura del problema público

Dimensiones	Objetivos	Hipótesis	Fuentes de datos	Herramientas
Dimensión 1: ¿Cuál es la situación de los derechos laborales de las personas LGTBI en el Perú?	Describir la situación de los derechos laborales de las personas LGTBI en el Perú.	La situación de los derechos laborales de las personas LGTBI en el Perú es mala.	-Encuesta INEI LGTBI 2017 -Entrevistas a la comunidad LGTBI	-Guía de entrevista -Revisión documental
Dimensión 2: ¿Cuál es la percepción de la relevancia del problema para las personas LGTBI?	Estimar la relevancia que tiene el problema de la conculcación de los derechos laborales de la comunidad LGTBI en la comunidad LGTBI.	El problema de la conculcación de derechos laborales es de alta relevancia para la comunidad LGTBI	-Encuesta INEI LGTBI 2017 -Entrevistas a la comunidad LGTBI	-Guía de entrevista -Revisión documental
Dimensión 3: ¿Cuáles son las razones por las cuales las personas LGTBI con derechos laborales conculcados han realizado o no han realizado denuncias?	Identificar las razones por las cuales las personas LGTBI con derechos laborales conculcados han realizado o no han realizado denuncias por discriminación laboral.	Las razones centrales por las cuales no se realizan denuncias son la estigmatización de las personas LGTBI y la existencia de un mecanismo incompleto de denuncias en SUNAFIL.	-Entrevistas a denunciantes y no denunciantes	-Guía de entrevista
Dimensión 4: ¿Existen mecanismos institucionales adecuados del Estado que recojan este problema?	Determinar qué mecanismos existen en el Estado para recoger este problema y si son adecuados o no	Existe un mecanismo incompleto e inadecuado para recoger este problema social relevante	-Entrevistas a denunciantes -Entrevistas a funcionarios del Estado responsables del tema -Revisión documental de los mecanismos de denuncias de SUNAFIL	-Guía de entrevistas -Revisión documental -Directiva N° 002-2017- SUNAFIL

## Anexo 4 – Diagrama de Ishikawa



## Anexo 5 – Modelo de denuncia – SUNAFIL

		<b>MODELO DE DENUNCIA LABORAL – MATERIA:</b> _____ <small>(Selección de la TABLA I - MATERIAS) (1)</small>		
<small>La SUNAFIL garantiza la confidencialidad de su denuncia, sin embargo, le recordamos que esta debe ser verdadera. Denuncias hechas falsas con el propósito de perjudicar a terceros está penada por ley.</small>				
I. DATOS DEL DENUNCIANTE (2)				
APELLIDOS Y NOMBRES / DENOMINACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (de ser el caso)*			TIPO DOCUMENTO DE IDENTIDAD Y NÚMERO* (DNI u otro)	
NOMBRE DEL REPRESENTANTE SINDICAL* (de ser el caso)			CARGO DEL REPRESENTANTE SINDICAL* (de ser el caso)	
ESTADO DE LA RELACIÓN LABORAL*	FECHA DE INGRESO*	FECHA DE CESA* (d/m/a, de ser el caso)	CARGO* (precisar si es actual o último)	ÚLTIMA REMUNERACIÓN PERCIBIDA*
DIRECCIÓN*			DISTRITO/PROVINCIA*	
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO CELULAR	E-MAIL 1, AL QUE AUTORIZO SE REALICEN LAS NOTIFICACIONES ( )		E-MAIL 2
II. DATOS DEL EMPLEADOR DENUNCIADO (3)				
RAZÓN SOCIAL-NOMBRE COMERCIAL/ APELLIDOS Y NOMBRES		DOCUMENTO DE IDENTIDAD (RUC u otro, de ser el caso)	NRO. DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	
ACTIVIDAD		DÍAS Y HORARIOS SUGERIDOS PARA IR A INSPECCIONAR		
DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO				
DIRECCIÓN (Av./Calle/Urb./Cerc./N°/Mz./LL./...)*		DISTRITO*	PROVINCIA*	
TELÉFONO (S)	REFERENCIA (¿Qué lugares se encuentran cercanos al centro de trabajo? Se sugiere adjuntar un croquis)			
III. DETALLE DE LA DENUNCIA LABORAL (4)				
IV. RESERVA DE IDENTIDAD (5)				
1. En caso de tener vínculo laboral vigente y no es necesario que se conozca mi identidad: Declaro bajo juramento <b>que solicito la reserva de mi identidad.</b>				( )
2. En caso de no tener vínculo (laboral) vigente y en otros casos específicos que lo amerite: Declaro bajo juramento que <b>renuncio a la reserva de mi identidad</b> , pues ello no me genera perjuicio y es necesario para la mejor realización de las actuaciones inspectivas.				( )
V. DOCUMENTOS ADJUNTOS (6)				
1.				
2.				
3.				
4.				
Otro:				

## INDICACIONES PARA EL LLENADO DEL MODELO DE DENUNCIA

- (1) El administrado deberá seleccionar la materia que es objeto de denuncia de la TABLA 1 - MATERIAS que se encuentra en la parte inferior.
- (2) Los datos del denunciante marcados con \* deberán ser llenados de forma obligatoria.
- (3) Se debe precisar la máxima cantidad de datos sobre el empleador, a efectos de poder identificarlo con mayor facilidad. En caso el empleador sea informal, se podrá consignar el nombre de la persona natural que lo ha contratado y el lugar de ubicación del centro de trabajo.
- (4) Se debe señalar al detalle cuáles fueron los hechos que configuraron la presunta infracción laboral que se denuncia. Si requiere mayor espacio para detallar su denuncia (laboral), deberá adjuntar una hoja adicional con la descripción de los hechos que considere pertinente.
- (5) La reserva de identidad es una garantía para el denunciante, a fin de que su información personal contenida en la denuncia laboral no sea conocida por el sujeto inspeccionado y así, evite ser víctima de eventuales actos de represalias en el trabajo. La excepción a la reserva de identidad implica circunstancias en las que necesariamente debe conocerse la identidad del denunciante, por ejemplo, cuando ya no exista relación laboral entre este último y su empleador, o cuando se han verificado actos de hostilidad, un accidente de trabajo y otras circunstancias similares.
- En ese sentido, el denunciante deberá precisar si decide solicitar la reserva de su identidad o renunciar a la misma. Si el denunciante solicita la reserva de su reserva de identidad y no correspondiera, se le notificará para que en el plazo de 48 horas exprese su consentimiento de llevar a cabo las actuaciones inspectivas sin la reserva del caso, de no hacerlo, se procederá a archivar la denuncia.
- (6) Los documentos que se adjunten deberán tener relación con la presunta infracción laboral.

**TABLA 1 - MATERIAS**

<b>SOCIOLABORAL</b>	Pago de gratificaciones legales, depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) (gracia de descanso vacacional), pago de remuneraciones, contratación laboral, pago de utilidades, jornada y horario de trabajo, verificación de despido arbitrario, verificación de actos de hostilidad, liquidación de beneficios sociales, registro en planillas electrónicas, derechos laborales en los regímenes especiales laborales (trabajadores del hogar, construcción civil, agrario, pesquero, etc.), entrega de certificado de trabajo, pago de derechos derivados de convenios colectivos, cierre del centro de trabajo, derechos de seguridad social en salud o pensiones, etc.
<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Pueden ser accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, falta de orden y limpieza en el centro de trabajo, ausencia de prevención de riesgos en el centro de trabajo, no realización de Exámenes Médico Ocupacionales, que no se lleven a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de condiciones de trabajo, inexistencia de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando corresponda, etc.
<b>DERECHOS FUNDAMENTALES</b>	Vinculados con alguna afectación que significa un grave atentado o perjuicio contra la dignidad de la persona humana, tales como el trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación en materia laboral por sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o cualquier otra índole, prácticas antisindicales, vulneración de derechos de la madre trabajadora (despido nulo por embarazo o con ocasión del nacimiento del menor), etc.

## Anexo 6 – Modelo de denuncia formal - Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)– España



**MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

SECRETARÍA  
ORGANISMO LA TITUL  
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

**ESCRITO DE DENUNCIA**

**Datos Generales**

**ADVERTENCIA**

EN CASO DE DISCONFORMIDAD CON SU DESPIDO, DEBERÁ INTERPONER DEMANDA ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN EL IMPROPRIOGALE PLAZO DE 20 DÍAS HÁBILES DESDE LA FECHA DEL DESPIDO.

Dirigido a:

El escrito debe dirigirse a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social correspondiente a la provincia donde radique el centro de trabajo objeto de denuncia.

**Datos del Denunciado**

Nombre o Razón Social:  N.I.F. o C.I.F.:

Actividad:  C.C.C.:

Domicilio Social:

Domicilio Centro de Trabajo:

Localidad:

Provincia:  Código Postal:

Nº de Trabajadores:  Horario:  a  ¿Continúa abierta la Empresa? SI  NO

**Datos del Denunciante**

Nombre y Apellidos:

N.I.F. o C.I.F.:  N.A.F.:

Domicilio:

Localidad:  Correo Electrónico:

Provincia:  Código Postal:

Teléfono:  ¿Es o ha sido trabajador de la empresa? SI  NO

Fecha de ingreso: / /  Fecha de cese: / /  Motivo del Cese:

Si actúa en nombre de otros trabajadores Indique Nombre y Apellidos:

¿Tiene presentada demanda judicial, por el mismo motivo que esta reclamación? SI  NO

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB

[es200a@mitramita.es](mailto:es200a@mitramita.es)

E40021702

[www.mitramita.gob.es/its](http://www.mitramita.gob.es/its)



La Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en su art. 13.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 20.4 de la Ley 39/2015 de 21 de julio, el denunciante no podrá alegar la consideración de interesado o ningún efecto en la fase de investigación, y sólo tendrá derecho a recibir información sobre el estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.

En el supuesto de que la denuncia dé lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (B.O.E. de 2 de octubre).

**RELATO DE HECHO:** (Concretar el motivo, acompañando documentación justificativa en su caso).

FIRMA DEL DENUNCIANTE

Firmado: \_\_\_\_\_

**Aviso sobre Protección de Datos Personales:**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos Personales) y el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se informa que el presente formulario contiene datos de carácter personal que serán objeto de tratamiento por el responsable, el Organismo Estatal (Inspección de Trabajo y Seguridad Social), con la finalidad de desempeñar la función principal de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la normativa de orden social y de Seguridad Social, estando para todo ello legitimado en base a lo dispuesto en el artículo 5.2 de la ya citada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Se podrán ejercer, cuando procedan, los derechos reconocidos en los artículos 16 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679, mediante un escrito dirigido al Organismo Estatal (Inspección de Trabajo y Seguridad Social), en el Paseo de la Castellana, 53, 28071 Madrid o a través del correo electrónico: [pop.tss@mtmss.es](mailto:pop.tss@mtmss.es)

Podrá accederse a la restante información exigida por el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (Reglamento General de Protección de Datos Personales) a través de la dirección electrónica que se indica a continuación: <https://www.aepd.es/reglamento/derechos/index.htm>

CORREO ELECTRÓNICO / WEB

[ict@tss.mtss.es](mailto:ict@tss.mtss.es)

940021765

[www.mtss.mtss.es/ict](http://www.mtss.mtss.es/ict)

## Anexo 7 – Modelo de denuncia formal de la Comisión Australiana de Derechos Humanos - Australia



The Australian Human Rights Commission investigates and conciliates complaints about discrimination and breaches of human rights.

We will need to contact you about your complaint, so please provide your name and contact details, including one contact number if possible. If you do not provide this information we may not be able to deal with your complaint.

We will use the information you provide to assess, investigate and/or conciliate your complaint. We will usually provide a copy of your complaint (excluding your contact details) to the person or organisation you are complaining about and, if necessary, others who have relevant information about your complaint. By completing and submitting this form you consent to the Commission using your information for these purposes. If you have any questions about this or need help to complete this form please contact our National Information Service on 1300 656 419 or 02 9284 9600.

Your personal information will be used and stored in accordance with the Privacy Act 1988 (Cth). The Commission's privacy policy is available on our website at [www.humanrights.gov.au](http://www.humanrights.gov.au).

### Part A – About you, the complainant

---

Title

First name

Last name

Address

Suburb

State/Territory

Postcode

Email

Phone (AH)

Phone (BH)

Mobile

Fax

TTY

If you require assistance to participate in the complaint process, please outline the assistance you require

**Acting on behalf of another person**

If you are complaining on behalf of someone else, please provide the following details about this person.

Title

First name

Last name

Address

Suburb

State/Territory

Postcode

What is their relationship to you?

Please advise if they need assistance to participate in the complaint process and the kind of assistance they need

**Your representative**

If someone is assisting you with the complaint, for example, a legal representative, advocate or union representative, please provide the following details about this person.

Title

First name

Last name

Position

Organisation

Address

Suburb

State/Territory

Postcode

Email

Phone (BH)

Mobile

Fax

TTY

Please advise if they need assistance to participate in the complaint process and the kind of assistance they need

## **Part B – Who is the complaint about?**

---

### **Respondent 1**

Name of person or organisation

ABN of organisation

Address

Suburb

State/Territory

Postcode

Email

Phone (BH)

Mobile

Fax

TTY

What is your relationship to this respondent?

### **Respondent 2**

Name of person or organisation

ABN of organisation

Address

Suburb

State/Territory

Postcode

Email

Phone (BH)

Mobile

Fax

TTY

What is your relationship to this respondent?

Note: If you are complaining about more than two people or organisations, please provide information about each additional person or organisation

## Part C – What are you complaining about?

---

For information about the types of complaints the Australian Human Rights Commission can consider please go to [AHRC Complaints webpage](#).

Please select the appropriate box/boxes below.

- I believe I have been discriminated against because of my**
- age  
what is your age?
  - disability  
what is your disability?
  - association with a person with a disability  
what is the person's disability?
  - status as a person with a disability who uses an assistance animal or disability aid or has a carer
  - sex  
what is your sex?
  - pregnancy
  - marital or relationship status  
what is your marital or relationship status?
  - family responsibilities
  - sexual orientation  
what is your sexual orientation?
  - gender identity  
what gender do you identify as?
  - intersex status
  - race (this includes race, colour, national origin, descent, ethnicity and immigrant status)  
what is your race?
- I believe I have been sexually harassed**
- I believe I have experienced racial hatred**
- What is your race?

- I believe I have been discriminated against in my employment because of my:**
  - trade union activity
  - criminal record  
what is your criminal record?
  - religion  
what is your religion?
  - political opinion  
what is your political opinion?
- I believe my human rights have been breached by a Commonwealth government body**
- I believe I have been victimised because I made a complaint or tried to make a complaint about discrimination**

**When did the alleged event/s happen? \_\_\_\_\_**

Note: The President of the Commission can decide not to investigate into a complaint alleging unlawful discrimination where the complaint is lodged more than six months after the alleged events(s) happened. If the event(s) being complained about happened more than six months ago, please explain the reasons for the delay in making a complaint to the Commission.

For complaints alleging human rights breaches and discrimination in employment under the ILO Convention, the relevant time frame is twelve months.

Reasons for the delay in lodgement:




**Supporting documents**

Please attach copies of any documents that support the claims in your complaint. For example, letters, separation certificate, doctors certificate. If you cannot do this, please tell us about the documents or other information and how this information can be obtained.


**How do you think this complaint could be resolved?**

For example, a complaint may be resolved with an agreement that a respondent will change its procedures and/or introduce training or policies on anti-discrimination and/or take other action to prevent possible discrimination.


**Have you made a complaint to another organisation?**

For example, a state anti-discrimination or equal opportunity agency, a workers compensation agency, the Fair Work Commission and/or an Ombudsman.

- Yes
- No

If yes, you must provide the name of the agency, the date the complaint was made and the outcome of the complaint, if any. Please also attach copies of any letters you have received from the agency.


**Were you referred to the Commission by another organisation?**

If you were referred, please advise the organisation that referred you


## **Part D – Lodging the complaint**

---

Name/Signature: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Please send the complaint form to the Commission by:

Post: Australian Human Rights Commission

GPO Box 5218

Sydney NSW 2001

Fax: 02 9284 9611

Email: [complaints@humanrights.gov.au](mailto:complaints@humanrights.gov.au)

**Anexo 8 – Modelo de denuncia formal del Departamento de Empleo y Vivienda – California / Estados Unidos**



**CALIFORNIA DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT AND HOUSING  
INTAKE FORM  
EMPLOYMENT**

The completion and submission of this Intake Form will initiate an intake interview with a Department of Fair Employment and Housing (DFEH) representative. The Intake Form is not a filed complaint. The DFEH representative will determine if a complaint can be accepted for investigation. Your submission of this document acknowledges that you have read and agree to the DFEH's Privacy Policy.

**COMPLAINANT:**

NAME:

TELEPHONE NUMBER:

ADDRESS:

EMAIL ADDRESS:

CITY/STATE/ZIP:

Do you need an interpreter during the complaint process?  Yes  No

If yes, indicate language \_\_\_\_\_

**RESPONDENT:**

NAME:

TELEPHONE NUMBER:

ADDRESS:

CITY/STATE/ZIP:

NUMBER OF EMPLOYEES: \_\_\_\_\_

TYPE OF EMPLOYER: \_\_\_\_\_

**ADD CO-RESPONDENT:**

NAME: \_\_\_\_\_

TITLE: \_\_\_\_\_

ADDRESS: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

TELEPHONE NUMBER: \_\_\_\_\_

**DATES OF HARM:**

FIRST DATE OF HARM (Month/Day/Year): \_\_\_\_\_

LAST DATE OF HARM (Month/Day/Year): \_\_\_\_\_

1. I ALLEGE THAT I EXPERIENCED:  Discrimination  Harassment

**BECAUSE OF MY ACTUAL OR PERCEIVED:**

- Age (40 and over)
- Ancestry
- Association with a member of a protected class
- Baby Bonding Leave (employers of 20 - 49 people)
- Color
- Disability (physical or mental)
- Family Care or Medical Leave (CFRA) (employers of 50 or more people)
- Gender Identity or Expression
- Genetic Information or Characteristic
- Marital Status
- Medical Condition (cancer or genetic characteristic)
- Military and Veteran Status
- National Origin (includes language restrictions)
- Pregnancy, childbirth, breastfeeding, and/or related medical conditions
- Race
- Religious creed (includes dress and grooming practices)
- Sex/Gender
- Sexual harassment – hostile environment
- Sexual harassment – quid pro quo
- Sexual orientation
- Other (specify) \_\_\_\_\_

**AS A RESULT, I WAS:**

- Asked impermissible non-job-related questions
- Demoted
- Denied accommodation for pregnancy
- Denied accommodation for religious beliefs
- Denied any employment benefit or privilege
- Denied baby bonding leave (employers of 20 - 49 people)
- Denied employer paid health care while on pregnancy disability leave
- Denied equal pay
- Denied Family Care or Medical Leave (CFRA) (employers of 50 or more people)
- Denied hire or promotion
- Denied or forced to transfer
- Denied reasonable accommodation for a disability
- Denied the right to wear pants
- Denied work opportunities or assignments
- Forced to quit
- Laid off
- Reprimanded
- Suspended
- Terminated
- Other (specify) \_\_\_\_\_

I ALLEGE THAT I EXPERIENCED:  Retaliation

**BECAUSE I:**

- Participated as a witness in a discrimination or harassment complaint
- Reported or resisted any form of discrimination or harassment
- Reported patient abuse (hospital employees only)
- Requested or used a disability-related accommodation
- Requested or used a pregnancy-disability-related accommodation
- Requested or used a religious accommodation
- Requested or used baby bonding leave (employers of 20-49 people)
- Requested or used leave under the California Family Rights Act or FMLA  
(employers of 50 or more people)

**AS A RESULT I WAS:**

- Asked impermissible non-job-related questions
- Demoted
- Denied accommodation for pregnancy
- Denied accommodation for religious beliefs
- Denied any employment benefit or privilege
- Denied baby bonding leave (employers of 20-49 people)
- Denied employer paid health care while on pregnancy disability leave
- Denied equal pay
- Denied Family Care or Medical Leave (CFRA) (employers of 50 or more people)
- Denied hire or promotion
- Denied or forced to transfer
- Denied reasonable accommodation for a disability
- Denied the right to wear pants
- Denied work opportunities or assignments
- Forced to quit
- Laid off
- Reprimanded
- Suspended
- Terminated
- Other (specify) \_\_\_\_\_

2. Do you have an attorney who agreed to represent you in this matter?  Yes  No  
If yes, please provide the attorney's contact information.

**COMPLAINANT'S REPRESENTATIVE INFORMATION**

Attorney Name: \_\_\_\_\_

Attorney Firm Name: \_\_\_\_\_

Attorney Address: \_\_\_\_\_

Attorney City, State, and Zip: \_\_\_\_\_

3. Briefly describe what you believe to be the reason(s) for the discrimination, harassment, or retaliation. (Optional)



**DEMOGRAPHIC INFORMATION**

THIS INFORMATION IS OPTIONAL AND IS ONLY USED FOR STATISTICAL PURPOSES.

Primary Language: \_\_\_\_\_ Age: \_\_\_\_\_

**GENDER / GENDER IDENTITY:**

- Male     Female     Non-Binary     Other

**MARITAL STATUS:**

- Single     Married     Cohabitation     Divorced

**RACE:**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> American Indian, Native American or Alaskan Native | <input type="checkbox"/> Native Hawaiian or Other Pacific Islander |
| <input type="checkbox"/> Asian  | <input type="checkbox"/> White                                     |
| <input type="checkbox"/> Black or African American                          | <input type="checkbox"/> Other                                     |

**ETHNICITY:**

- Hispanic or Latino     Non-Hispanic or Latino

**NATIONAL ORIGIN:**

- |   |                                     |  |   |
|---|-------------------------------------|--|---|
| <input type="checkbox"/> Afghani          | <input type="checkbox"/> German     | <input type="checkbox"/> Japanese              | <input type="checkbox"/> Other Middle Eastern |
| <input type="checkbox"/> American [U.S.A] | <input type="checkbox"/> Ghanaian   | <input type="checkbox"/> Korean                | <input type="checkbox"/> Pakistani            |
| <input type="checkbox"/> Asian Indian     | <input type="checkbox"/> Guamanian  | <input type="checkbox"/> Laotian               | <input type="checkbox"/> Puerto Rican         |
| <input type="checkbox"/> Bangladeshi      | <input type="checkbox"/> Haitian    | <input type="checkbox"/> Lebanese              | <input type="checkbox"/> Salvadoran           |
| <input type="checkbox"/> Cambodian        | <input type="checkbox"/> Hawaiian   | <input type="checkbox"/> Malaysian             | <input type="checkbox"/> Samoan               |
| <input type="checkbox"/> Canadian         | <input type="checkbox"/> Hmong      | <input type="checkbox"/> Mexican               | <input type="checkbox"/> Sri Lankan           |
| <input type="checkbox"/> Chinese          | <input type="checkbox"/> Indonesian | <input type="checkbox"/> Nigerian              | <input type="checkbox"/> Syrian               |
| <input type="checkbox"/> Cuban            | <input type="checkbox"/> Iranian    | <input type="checkbox"/> Other                 | <input type="checkbox"/> Taiwanese            |
| <input type="checkbox"/> Dominican        | <input type="checkbox"/> Iraqi      | <input type="checkbox"/> Other African         | <input type="checkbox"/> Thai                 |
| <input type="checkbox"/> Egyptian         | <input type="checkbox"/> Irish      | <input type="checkbox"/> Other Asian           | <input type="checkbox"/> Tongan               |
| <input type="checkbox"/> English          | <input type="checkbox"/> Israeli    | <input type="checkbox"/> Other Caribbean       | <input type="checkbox"/> Vietnamese           |
| <input type="checkbox"/> Ethiopian        | <input type="checkbox"/> Italian    | <input type="checkbox"/> Other European        |   |
| <input type="checkbox"/> Fijian           | <input type="checkbox"/> Jamaican   | <input type="checkbox"/> Other Hispanic/Latino |   |
| <input type="checkbox"/> Filipino         |                                     |  |   |

**DEMOGRAPHIC INFORMATION**

THIS INFORMATION IS OPTIONAL AND IS ONLY USED FOR STATISTICAL PURPOSES.

**DISABILITY:**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> AIDS or HIV                        | <input type="checkbox"/> Limbs [Arms / Legs]         |
| <input type="checkbox"/> Blood / Circulation                | <input type="checkbox"/> Mental                      |
| <input type="checkbox"/> Brain / Nerves / Muscles           | <input type="checkbox"/> Sight                       |
| <input type="checkbox"/> Digestive / Urinary / Reproduction | <input type="checkbox"/> Speech / Respiration        |
| <input type="checkbox"/> Hearing                            | <input type="checkbox"/> Spinal / Back / Respiration |
| <input type="checkbox"/> Heart                              | <input type="checkbox"/> Other Disability            |

**RELIGION:**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Agnostic          | <input type="checkbox"/> Nonreligious           |
| <input type="checkbox"/> Atheist           | <input type="checkbox"/> Protestantism          |
| <input type="checkbox"/> Bahai             | <input type="checkbox"/> Primal-indigenous      |
| <input type="checkbox"/> Buddhism          | <input type="checkbox"/> Quakers                |
| <input type="checkbox"/> Catholicism       | <input type="checkbox"/> Rastafarianism         |
| <input type="checkbox"/> Christianity      | <input type="checkbox"/> Spiritism              |
| <input type="checkbox"/> Confucianism      | <input type="checkbox"/> Shinto                 |
| <input type="checkbox"/> Hinduism          | <input type="checkbox"/> Sikhism                |
| <input type="checkbox"/> Islam             | <input type="checkbox"/> Taoism                 |
| <input type="checkbox"/> Jehovah's Witness | <input type="checkbox"/> Unitarian-Universalism |
| <input type="checkbox"/> Judaism           | <input type="checkbox"/> Zoroastrianism         |
| <input type="checkbox"/> Neo-Paganism      | <input type="checkbox"/> Other                  |

**SEXUAL ORIENTATION:**

- Straight or Heterosexual     Gay or Lesbian     Bisexual     Other

## CALIFORNIA DEPARTMENT OF FAIR EMPLOYMENT & HOUSING PRIVACY POLICY

---

The California Department of Fair Employment & Housing (DFEH) has adopted this Privacy Policy, effective January 1, 2017. DFEH values the security and privacy of your personal information and is committed to protecting your privacy rights. The DFEH seeks only to collect relevant personal information that enables us to assist you in investigating and resolving complaints of discrimination as prescribed by California Government Code sections 11135 et seq., 12900 et seq., and California Civil Code sections 51, 51.7, 52.5, and 54 et seq.

All personal information we collect is governed by the State of California Information Practices Act of 1977 (Civ. Code, §§ 1798-1798.78), Government Code sections 11015.5 and 11019.9, and the California Public Records Act (Gov. Code § 6250 et seq.).

Outlined below is our online Privacy Policy and Notice:

- [Legal Authority for Collection and Use of Information](#)
- [Disclosure and Sharing](#)
- [What happens to information you submit to us?](#)
- [Cookies](#)
- [Links](#)
- [Public Disclosure](#)
- [Minors](#)
- [Security](#)
- [Access and Corrections to your Personal Information](#)
- [How to contact us if you have any questions regarding this policy](#)
- [Changes to our Privacy Policy](#)
- [Effective date](#)

### **Legal Authority for Collection and Use of Information**

We collect information that may be directly associated with a specific person. We call this "Personal Information," and it includes, names, addresses, telephone numbers and email addresses. We collect this Personal Information through lawful means from individuals who seek to file a complaint with the DFEH, and we use this information to establish jurisdiction and to conduct an investigation of any allegations of Civil Rights violations. If you seek to file a complaint, you are required to provide us with sufficient information in accordance with California Government Code sections 11135 et seq., 12900 et seq., and California Civil Code sections 51, 51.7, 52.5, and 54 et seq.

### **Disclosure and Sharing**

We do not sell your personal information. Government Code section 11015.5, subdivision (6), prohibits DFEH and all state agencies from distributing or selling any electronically collected personal information about users to any third party without the permission of the user. Any distribution of electronically collected personal information will be solely for the purposes for which it was provided to us, as described below.

We also may share your personal information under the following circumstances:

1. You give us permission.
2. We receive a request from a party with legal authority to obtain the information, such as a subpoena.
3. As authorized by law, it is transferred to / shared with the U.S. Equal Employment Opportunity Commission, the National Labor Relations Board, the U.S. Department of Labor, the U.S. Department of Housing and Urban Development, the U.S. Department of Health and Human Services, the U.S. Department of Education, the U.S. Department of Justice, or any branch of the California State Government, or any other local or Federal agency with similar jurisdiction.
4. Non personal information, including the allegations in the complaint document itself, may be disclosed to the public under the California Public Records Act.

#### **What happens to information you submit to us?**

The Personal Information we obtain from you will be used for the purposes for which it was provided: to further the DFEH's efforts to investigate and attempt to resolve the allegations of unlawful discrimination, harassment and/or retaliation that you filed. Electronically collected Personal Information we gather about visits to our website is used to help us improve the user experience and for basic web metrics of our website.

#### **Links**

Our website may contain links to other websites on the Internet that are owned and operated by third parties. DFEH does not control the privacy policies or practices of these websites. You are advised to review the privacy policies of the third party offering the website before providing any personal information to these websites. DFEH is not responsible for the content or practices of any linked third party website and such third party websites are provided solely for the convenience and information to our visitors.

#### **Cookies**

We do not collect information such as names, addresses, and emails from individuals browsing DFEH's website. However, when you visit our website, a "cookie" may be saved on your computer. A cookie is a tiny piece of data stored by your browser that helps us recognize your unique computer and your preferences when using our website. The information DFEH automatically collects may include the type of browser used, date and time you visited the site, and web pages you visited. This information is collected to improve the user experience and for basic web metrics. The information is deleted after 30 days. This type of electronic information collection is permitted by law and is exempt from requests made under the Public Records Act.

You can refuse the cookie or delete the cookie file from your computer after you visit our website. You can find instructions for managing cookie controls on websites for particular browsers. For example:

- [Microsoft Internet Explorer browsers](#)
- [Macintosh Safari browsers](#)
- [Mozilla Firefox browsers](#)

## **Public Disclosure**

In the State of California, laws exist to ensure that government is open and that the public has a right to access appropriate records and information possessed by state government. At the same time, there are exceptions to the public's right to access public records.

These exceptions serve various needs including maintaining the privacy of individuals. Both state and federal laws provide exceptions. All information collected at this site becomes a public record that may be subject to inspection and copying by the public, unless an exemption in law exists. In the event of a conflict between this Privacy Notice and the Public Records Act, the Information Practices Act and/or other law governing the disclosure of records, the Public Records Act, the Information Practices Act and/or other applicable law will control.

## **Minors**

We recognize the importance of protecting privacy where minors (a person under 18 years of age) are involved. We are committed to protecting the privacy of minors and do not knowingly collect personal information from minors or create profiles of minors through our website. Users are cautioned, however, that the collection of personal information submitted online or in an e-mail will be treated as though it was submitted by an adult. DFEH strongly encourages parents, guardians and adults to be involved in the internet activities of their children or other minors they are responsible for and to provide guidance whenever minors are asked to provide personal information online. If you believe a minor has provided us with personal information, we ask that a parent or guardian contact us at 1-800-884-1684.

## **Security**

DFEH has put security measures in place to safeguard and protect your information from unauthorized access, disclosure, and loss. Our policy limits access to personal information to employees who have an established business need for the Personal Information including those directly involved in the filing, investigation, resolution and/or litigation of your complaint. Information that is physically located within the DFEH is protected by various security measures, which may include the use of encryption software to protect the security of an individuals' personal information during transmission and storage. Personal Information is destroyed according to the DFEH's records retention policy, and we only retain these records for as long as necessary to fulfill our business need. We train our employees on procedures and management of personal information we collect as well as on taking precautions and complying with limitations on the release of personal information.

## **Access and Corrections to your Personal Information**

You have the right to review any Personal Information we collect about you. If you request all or a portion of the Personal Information collected about you by the DFEH, we will provide you with the Personal Information requested and explain how we use the information. You may request changes to your Personal Information you believe is incorrect by submitting a written request that credibly shows the error. If you believe that your Personal Information is being used for a purpose other than what you intended when you submitted it, you may contact us so we can rectify the misuse. In all cases, we will take reasonable steps to verify your identity before granting access or making corrections.

**How to contact us if you have any questions regarding this policy**

If you have any questions or concerns about the information presented in this Privacy Notice, you may contact:

DFEH Privacy Officer  
2218 Kausen Drive, Suite 100  
Elk Grove, CA 95758  
1-800-884-1684

**Changes to our Privacy Policy**

We may update and revise our Privacy Policy. We will post any privacy policy changes on this page and, if the changes are significant, we will provide a more prominent notice.

**Effective date**

January 1, 2017

## Anexo 9 - Carta de consulta a SUNAFIL



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 21 de junio de 2018

### Carta N° 449-2018-SUNAFIL-GG/FREIP

Señora:  
**NATALYN MARGARET BLANCO CALDERÓN**  
Calle Alcanfores N° 765 Torre B – distrito de Miraflores  
LIMA  
Presente.

**Referencia** : **Solicitud de acceso a la información pública N° 42436-2018<sup>1</sup>**

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y en atención al documento de la referencia, mediante la cual solicita información sobre la cantidad de denuncias laborales registradas desde el año 2017, por criterios de discriminación laboral a la comunidad LGBTI, identidad de género u orientación sexual, o señalar si hubiera un protocolo para estos casos de discriminación.

Al respecto, con fecha 20 de junio de 2018, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva de conformidad a lo establecido en el artículo 13° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública<sup>2</sup>, y de efectuada la revisión en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SITT), precisa que no ha creado, obtenido, posee o controla la información solicitada, por tanto, la SUNAFIL se ve imposibilitada de proporcionar.

Asimismo, la citada Intendencia Nacional indica que estos casos de discriminación **son atendidos de oficio de forma general<sup>3</sup>**, con la generación de órdenes de inspección en materia de discriminación en el trabajo, los cuales pueden catalogarse en sub-materias por **razón de sexo, sindical, VIH/SIDA, por discapacidad u otras discriminaciones**. En tal sentido, no se dispone de manera específica la atención por discriminación laboral a la comunidad LGBTI; dado que, de presentarse el requerimiento se direccionan a las sub-materias antes mencionadas<sup>4</sup>.

Es propicia la oportunidad de expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

  
**ANIBE MOSQUERA NEIRA**  
Funcionario Responsable de Entregar la  
Información Pública  
Superintendencia Nacional de Fiscalización  
Laboral

Registrado el día 31/05/2018

<sup>2</sup> Acordado mediante Decreto Supremo N° 043-2009-PC/J.

<sup>3</sup> En nuestro Portal de Transparencia se encuentran los Protocolos Inclusionales aprobados con Resolución de Superintendencia.

<sup>4</sup> Se dispone de un tipo de datos, por discriminación en las sub-materias descritas.

www.sunafil.gob.pe

Av. Salaverry 655, Cda. Paso  
Jesús María, Lima – Perú  
T: (51) 1 740 3300



# Anexo 10 - Protocolos de consentimiento informado para participantes

## 10.1 Mauricio Manuel Nurcia López – Coordinador General de It Gets Better Perú

Comité de ética para la investigación con seres humanos y animales – CEI (sha)  
Vicerrectorado de Investigación – PUCP

---

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES<sup>1</sup>**

El propósito de este protocolo es brindar a los y las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Natalyn H. Blanco Calderón (nombre del investigador o investigadora a cargo) de la Universidad Antonio Lavandini Gutiérrez del. La meta de este estudio es Ausencia de Política Pública especializada por en derechos laborales de la comunidad LGBTI.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista (encuesta o lo que fuera pertinente), lo que le tomará 30 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así el investigador o investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado. Una vez finalizado el estudio las grabaciones serán destruidas.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las entrevistas o encuestas resueltas por usted serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la Investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

---

yo, Mauricio Manuel Nurcia López doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con \_\_\_\_\_ al correo \_\_\_\_\_ o al teléfono \_\_\_\_\_.

Mauricio Manuel Nurcia López [Firma] 30/09/2018  
Nombre completo del (de la) participante Firma Fecha

Natalyn Margaret Blanco Calderón [Firma] 13/09/2018  
Nombre del investigador responsable Firma Fecha

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta el formulario de C.I. del Comité de Ética del Departamento de Psicología de la PUCP.

## 10.2 Dante Martín Ponce de León Echevarría – Comisionado de la Adjuntía de Derechos Humanos y personas con discapacidad – Defensoría del Pueblo

Comité de ética para la investigación con seres humanos y animales – CEI (sha)  
Vicerrectorado de Investigación – PUCP

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES<sup>1</sup>

El propósito de este protocolo es brindar a los y las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Natalyn M. Blanco Calabrón (nombre del investigador o investigadora a cargo) de la Universidad Peruana Vicerrectorado del PUCP. La meta de este estudio es Ausencia de una política pública específica en derechos laborales de la comunidad LGBTI en el Perú.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista (encuesta o lo que fuera pertinente), lo que le tomará 30 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así el investigador o investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado. Una vez finalizado el estudio las grabaciones serán destruidas.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en este investigación.

En principio, las entrevistas o encuestas resueltas por usted serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, Dante Martín Ponce de León Echevarría doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con \_\_\_\_\_ al correo dante.ponce@leon@hmail.com o al teléfono \_\_\_\_\_

Dante Martín Ponce de León E. Ponce de León 21/09/18  
Nombre completo del (de la) participante Firma Fecha

Natalyn Margarita Blanco Calabrón [Firma] 21/09/2018  
Nombre del Investigador responsable Firma Fecha

<sup>1</sup> Para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta el formulario de C.I. del Comité de Ética del Departamento de Psicología de la PUCP.

### 10.3 Gabriel de la Cruz Soler – Director General Presente

Comité de ética para la investigación con seres humanos y animales – CEI (sha)  
Vicerrectorado de Investigación – PUCP

#### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES<sup>1</sup>

El propósito de este protocolo es brindar a los y las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Natalya H. Blanco Calderón (nombre del investigador o investigadora a cargo) de la Universidad Perú: Universidad Católica del Perú; la meta de este estudio es Ausencia de Política Pública especializada en derechos laborales de la comunidad LGBTI en el Perú

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista (encuesta o lo que fuera pertinente), lo que le tomará 30 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así el investigador o investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado. Una vez finalizado el estudio las grabaciones serán destruidas.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las entrevistas o encuestas resueltas por usted serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, esto solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, Gabriel de la Cruz Soler doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con Gabriel de la Cruz al correo gdelacruz@pucp.pe o al teléfono 043112 353

Gabriel de la Cruz Soler  22/09/2018  
Nombre completo del (de la) participante Firma Fecha

Natalya Horrolet Blanco Calderón  28/09/2018  
Nombre del investigador responsable Firma Fecha

<sup>1</sup> Para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta el Formulario de C.I. del Comité de Ética del Departamento de Psicología de la PUCP.

## 10.4 Emi Aureiliz Godes Pérez - Coordinadora General y Fundadora del colectivo Identidad Profesional

Comité de ética para la investigación con seres humanos y animales – CEI (sha)  
Vicerrectorado de Investigación - PUCP

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES<sup>1</sup>

El propósito de este protocolo es brindar a los y las participantes en esta Investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Natalya M. Blanco Calderón (nombre del investigador o investigadora a cargo) de la Universidad Antiqua Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es Ausencia de Política Pública especializada en derechos laborales de la comunidad LGBTI en Perú.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista (encuesta o lo que fuera pertinente), lo que le tomará 30 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así el investigador o investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado. Una vez finalizado el estudio las grabaciones serán destruidas.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las entrevistas o encuestas resueltas por usted serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación:

Yo, Emi Aureiliz Godes Pérez doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con \_\_\_\_\_ al correo esgodrez@pucp.edu.pe al teléfono 921004644.

<u>Emi Aureiliz Godes Pérez</u> Nombre completo del (de la) participante	 Firma	<u>03/10/18</u> Fecha
<u>Natalya Margaret Blanco Calderón</u> Nombre del Investigador responsable	 Firma	<u>03/09/2018</u> Fecha

<sup>1</sup> Para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta el formulario de C.I. del Comité de Ética del Departamento de Psicología de la PUCP.

## 10.5 Roberto Rojas Dávila – Jefe de la sección de grupos en situación de vulnerabilidad del Departamento de Inclusión Social de la OEA – Washington

Comité de ética para la investigación con seres humanos y animales – CEI (sha)  
Vicerrectorado de Investigación – PUCP

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES<sup>1</sup>**

El propósito de este protocolo es brindar a los y las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Natalyn M. Blanco Calderón (nombre del investigador o investigadora a cargo) de la Universidad Perúica Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es Ausencia de Política Pública especializada en derechos laborales de la Comunidad LGBTI en Perú.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista (encuesta o lo que fuera pertinente), lo que le tomará 30 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así el investigador o investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado. Una vez finalizado el estudio las grabaciones serán destruidas.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las entrevistas o encuestas resueltas por usted serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómodo o incómoda, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

---

Yo, ROBERTO ROJAS DAVILA doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con Roberto Rojas al correo rojojas@pucp.pe o al teléfono el 202 370 7017.

ROBERTO ROJAS DAVILA Nombre completo del (de la) participante [Firma] Fecha 09/10/2017

Natalyn Margaret Blanco Calderón Nombre del investigador responsable [Firma] Fecha 26/sep/2018

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta el formulario de C.I. del Comité de Ética del Departamento de Psicología de la PUCP.

## 10.6 Marisa Glave Remy – (ex) Congressista de la República

Comité de ética para la investigación con seres humanos y animales – CEI (sha)  
Vicerrectorado de Investigación – PUCP

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES<sup>1</sup>

El propósito de este protocolo es brindar a los y las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Natalyn M. Blanco Calderón (nombre del investigador o investigadora a cargo) de la Universidad Politécnica Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es Ausencia de Política Pública especializada en derechos laborales de la comunidad LGBTI en Perú.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista (encuesta o lo que fuera pertinente), lo que le tomará 30 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así el investigador o investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado. Una vez finalizado el estudio las grabaciones serán destruidas.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las entrevistas o encuestas resueltas por usted serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, MARISA GLAVE REMY doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con \_\_\_\_\_ al correo \_\_\_\_\_ o al teléfono \_\_\_\_\_.

<u>Marisa Glave Remy</u>	<u>[Firma]</u>	<u>13/11/18</u>
Nombre completo del (de la) participante	Firma	Fecha
<u>Natalyn Margaret Blanco Calderón</u>	<u>[Firma]</u>	<u>13/11/18</u>
Nombre del Investigador responsable	Firma	Fecha

<sup>1</sup> Para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta el formulario de C.I. del Comité de Ética del Departamento de Psicología de la PUCP.

## 10.7 Mariela Janet Belleza Salazar – Especialista en Género del despacho de la (ex) congresista Marisa Glave Remy

Comité de ética para la investigación con seres humanos y animales – CEI (sha)  
Vicerrectorado de Investigación – PUCP

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES<sup>1</sup>

El propósito de este protocolo es brindar a los y las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Natalyn M. Blanco Calderón (nombre del investigador o investigadora a cargo) de la Universidad Benjic Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es Ausencia de Política Pública especializada en derechos laborales de la comunidad LGBTI en Perú

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista (encuesta o lo que fuera pertinente), lo que le tomará 30 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así el investigador o investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado. Una vez finalizado el estudio las grabaciones serán destruidas.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las entrevistas o encuestas resueltas por usted serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, MARIELA JANET BELLEZA SALAZAR doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con \_\_\_\_\_ al correo pa o al teléfono 950 851 121

MARIELA JANET BELLEZA SALAZAR [Firma] 13/11/2018  
Nombre completo del (de la) participante Firma Fecha

Natalyn Margaret Blanco Calderón [Firma] 13/11/2018  
Nombre del Investigador responsable Firma Fecha

<sup>1</sup> Para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta el formulario de C.I. del Comité de Ética del Departamento de Psicología de la PUCP.

## 10.8 Miguel Ángel Cuba – Especialista del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Comité de ética para la investigación con seres humanos y animales – CEI (sha)  
Vicerrectorado de Investigación – PUCP

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES<sup>1</sup>

El propósito de este protocolo es brindar a los y las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Natdyn M. Blanco Calderón (nombre del investigador o investigadora a cargo) de la Universidad Perú Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es Ausencia de Política Pública especializada en derechos laborales de la comunidad LGBTI en Perú

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista (encuesta o lo que fuera pertinente), lo que le tomará 30 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así el investigador o investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado. Una vez finalizado el estudio las grabaciones serán destruidas.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las entrevistas o encuestas resueltas por usted serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, Miguel Ángel Cuba Hoamaní doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con 997-668919 al correo dppdm01@minp-joko.pe o al teléfono

Miguel Ángel Cuba H. [Firma] 27-11-18  
Nombre completo del (de la) participante      Firma      Fecha

Natdyn Margaret Blanco Calderón [Firma] 27-11-18  
Nombre del Investigador responsable      Firma      Fecha

<sup>1</sup> Para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta el formulario de C.I. del Comité de Ética del Departamento de Psicología de la PUCP.

## 10.9 María del Carmen Mateo Chero – Especialista del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Comité de ética para la investigación con seres humanos y animales – CEI (sha)  
Vicerrectorado de Investigación – PUCP

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES<sup>1</sup>

El propósito de este protocolo es brindar a los y las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Natallyn M. Blanco Calderón (nombre del investigador o investigadora a cargo) de la Universidad Península Universidad Católica del Perú la meta de este estudio es Ausencia de Política Pública especializada en derechos laborales de la comunidad LGBTI en Perú

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista (encuesta o lo que fuera pertinente), lo que le tomará 30 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así el investigador o investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado. Una vez finalizado el estudio las grabaciones serán destruidas.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las entrevistas o encuestas resueltas por usted serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, María del Carmen Mateo Chero doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con \_\_\_\_\_ al correo mcarmen.mateo.ch o al teléfono 999227707 @ gmaui.com

María del Carmen Mateo Chero M. Mateo Chero 27/11/2018  
Nombre completo del (de la) participante Firma Fecha

Natallyn Margaret Blanco Calderón [Firma] 27/11/2018  
Nombre del Investigador responsable Firma Fecha

<sup>1</sup> Para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta el formulario de C.I. del Comité de Ética del Departamento de Psicología de la PUCP.

## 10.10 Alberto de Belaunde de Cárdenas – Congresista de la República

Comité de ética para la investigación con seres humanos y animales – CEI (sha)  
Vicerrectorado de Investigación – PUCP

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES<sup>1</sup>

El propósito de este protocolo es brindar a los y las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Natallyn M. Blanco Calderón (nombre del investigador o investigadora a cargo) de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es Ausencia de Política Pública especializada en derechos laborales de la comunidad LGBTI en Perú.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista (encuesta o lo que fuera pertinente), lo que le tomará 30 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así el investigador o investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado. Una vez finalizado el estudio las grabaciones serán destruidas.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las entrevistas o encuestas resueltas por usted serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómodo o incómoda, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

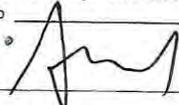
yo, Alberto de Belaunde de Cárdenas doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

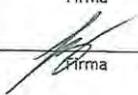
He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con \_\_\_\_\_ al correo \_\_\_\_\_ o al teléfono \_\_\_\_\_.

Alberto de Belaunde de Cárdenas  29/11/18  
Nombre completo del (de la) participante Firma Fecha

Natallyn Margaret Blanco Calderón  29/11/18  
Nombre del Investigador responsable Firma Fecha

<sup>1</sup> Para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta el formulario de C.I. del Comité de Ética del Departamento de Psicología de la PUCP.

## 10.11 Frank Claudio Sanabrio Iparraguirre – Inspector de SUNAFIL

Comité de ética para la investigación con seres humanos y animales – CEI (sha)  
Vicerrectorado de Investigación – PUCP

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES<sup>1</sup>

El propósito de este protocolo es brindar a los y las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Natalyn M. Blanca Calderón (nombre del investigador o investigadora a cargo) de la Universidad Perú Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es Ausencia de Política Pública especializada en derechos laborales de la comunidad J.C.B.T.I. en Perú.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista (encuesta o lo que fuera pertinente), lo que le tomará 30 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así el investigador o investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado. Una vez finalizado el estudio las grabaciones serán destruidas.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las entrevistas o encuestas resueltas por usted serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

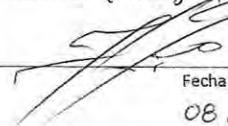
Yo, \_\_\_\_\_ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con \_\_\_\_\_ al correo sanabrio frank@gmail.com al teléfono \_\_\_\_\_.

<u>FRANK CLAUDIO SANABRIO IPARRAGUIRRE</u>		<u>08/03/2019</u>
Nombre completo del (de la) participante	Firma	Fecha
<u>Natalyn Margaret Blanca Calderón</u>		<u>08/03/2019</u>
Nombre del investigador responsable	Firma	Fecha

<sup>1</sup> Para la elaboración de este protocolo se ha tenido en cuenta el formulario de C.I. del Comité de Ética del Departamento de Psicología de la PUCP.

# Anexo 11 - Lista de materias a inspeccionar – Sistema de Denuncias SUNAFIL

SUNAFIL		LISTADO DE MATERIAS A INSPECCIONAR		ORDEN
ZONA	MICRO/PEQUEÑA	N° TRAB. SUNAT	T. AFECT.	MATERIAS
NORTE	ACREDITADA			FUNDAMENTALES
SUR	NO ACREDITADA			SOCIO-LABORALES
CENTRO				PAGO DE BENEFICIOS
ESTE				
				REGISTROS
RELACIONES LABORALES S (1)	Planilla o registros que la sustituyan	Registro de trabajaciones y otros en la planilla Formalidades de la planilla Entrega de boletas de pago al trabajador y sus formalidades Alta, modificación y baja en el T. Registro		
	Contratos de trabajo	Formalidades de la planilla		
		Modificación unilateral del contrato y de las condiciones de trabajo		
		Suspensión del contrato de trabajo	Individual	Colectiva
		Extinción del contrato de trabajo	Individual	Colectiva
		Cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo		
	Remuneraciones	Condiciones de trabajo		
		Pago de la remuneración (sueldos y salarios)		
		Grafitaciones		
		Adignaciones	Asignación Familiar	Otras
		Indemnizaciones		
	Jornada, horario de Trabajo y descansos remunerados	Remuneración Mierma Vital		
		Pago de bonificaciones		
		Jornada y horario de trabajo		
		Horas extras		
		Vacaciones		
	Compensación por tiempo de servicios	Trabajo nocturno		
		Descanso semanal obligatorio		
		Descanso en días feriados no laborales (locales o regionales)		
		No goce físico de vacaciones		
		Carné indicador del horario de trabajo		
	Participación en las utilidades	Refrigerio		
		Licencia por paternidad		
		Deposito de CTS		
		Hoja de liquidación y sus formalidades		
		Constancia de ceses		
	Relaciones colectivas	Pago		
		Pago de liquidación y sus formalidades		
		Convenios colectivos		
		Libertad sindical	Constitución de Sindical	
(Licencia sindical, Cuentas Sindical, entre otros)		Transgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación		
Discriminación en el trabajo	Otros (no entrega de información de la empresa en procesos de negociación colectiva, cuotas sindicales, no recibir pliego de reclamos, alitacion, desafiación, entre otros)			
	Huelga			
	Por razón de sexo			
	Por filiación sindical			
	Por discapacidad			
Investigamiento y actos de hostilidad	Por VIH/SIDA			
	Categorizar puestos de trabajo			
	Determinación de las remuneraciones			
	Clima laboral basado en el respeto, no discriminación y compatibilidad a conciliación de la vida personal, familiar y laboral			
	Deber de informar sobre la política salarial o remunerativa implementada, criterio de evaluaciones de desempeño u otro con impacto en su remuneración			
Trabajo forzoso	Otras discriminaciones			
	Investigamiento sexual			
	Otros hostigamientos			
	Reglamento interno			
	Prohibición de sellitud de prueba de embarazo			
Seguro de Vida Ley	Información sobre riesgo para la salud del puesto ofertado			
	Otros			
	Implementación (ubicación y características)			
	Deber de comunicación			
	Funcionamiento			
Certificado de trabajo	Descanso			
	Utilidades justas para las madres			
	Acceso al empleo			
	Madre trabajadora durante los periodos de embarazo y lactancia			
	Lactarios			
Verificación de regimenes especiales y grupos especiales	Periodo Pre y Post natal			
	Otros			
	Personas con discapacidades			
	Cuota de empleo			
	Ajustes razonables			
Seguro de Vida Ley	Adiño mayor			
	Trabajadores del hogar			
	Construcción civil			
	Pescadores			
	Teltrabajo			
Certificado de trabajo	Artista, intérprete y ejecutante			
	Otros regimenes			
	Condatos			
	Verificación del despido arbitrario			
	Paralizaciones			
Bohificación No Remunerativa	Otros			
	Registro de Control de asistencia			
	Desnaturalización de la Relación Laboral			
	Pago			
	Inscripción			
Registros Laborales	Despacho en el Sistema de vienes o raciones alimentarias			
	Comunicación y registro de documentación o información exigible por ley			
	Censos de la legislación laboral			
	Inscripción de micro y pequeñas empresas			
	Inscripción en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos			
Relaciones Industriales	Otros registros			
	Asistencia Social			

TRABAJO INFANTIL	Autenticación para el trabajo dependiente	Prevención y erradicación del trabajo infantil	
	Trabajo de adolescentes menores de 14 años (12 a 13)	Prevención y erradicación del trabajo infantil	
	Trabajo de adolescentes menores de 16 años (14 a 17)	Prevención de riesgos	
	Trabajo infantil (5 a 11 años de edad) - prohibidos	Prevención y erradicación del trabajo infantil	
	Trabajos peligrosos para las y los adolescentes (Decreto Supremo N° 010-2010-MINDES)	Prevención de riesgos	
	Peores formas de trabajo infantil (artículo 3 del Convenio)	Prevención y erradicación del trabajo infantil	
	Capacitación	De la capacitación laboral juvenil	De la capacitación laboral juvenil
		Con predominio CFP - Práctica Preprofesional	Con predominio CFP - Práctica Preprofesional
		Subvención económica	Subvención económica
		De la actualización para la reinserción laboral	De la actualización para la reinserción laboral
		Pasantía Docente y Catedráticos	Pasantía Docente y Catedráticos
		Pasantía en la Empresa	Pasantía en la Empresa
		Práctica Preprofesional	Práctica Preprofesional
		Con predominio en la empresa	Con predominio en la empresa
		Aprendizaje	Aprendizaje
Registros y formalidades		Registros y formalidades	
Límites a la contratación bajo modalidades formativas		Límites a la contratación bajo modalidades formativas	
Cumplimiento de las obligaciones en materia de formación		Cumplimiento de las obligaciones en materia de formación	
Facilidades al beneficiario de las modalidades formativas para su afiliación a un sistema pensionario		Facilidades al beneficiario de las modalidades formativas para su afiliación a un sistema pensionario	
Informes que requiera el Centro de Formación Profesional		Informes que requiera el Centro de Formación Profesional	
Certificado oportuno y con requisitos		Certificado oportuno y con requisitos	
Plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios	Plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios		
Pago y disfrute de la subvención y beneficios de las modalidades	Pago y disfrute de la subvención y beneficios de las modalidades		
Horario, jornada y tiempo de trabajo aplicable a las modalidades formativas	Horario, jornada y tiempo de trabajo aplicable a las modalidades formativas		
Seguro de Salud o de seguro privado para cubrir riesgos de enfermedad y accidente de trabajo	Seguro de Salud o de seguro privado para cubrir riesgos de enfermedad y accidente de trabajo		
Costo de contingencia originada por un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional no cubiertos ESSalud o el seguro	Costo de contingencia originada por un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional no cubiertos ESSalud o el seguro		
Presentación de documentación falsa para agogerse al incremento de los límites de contratación bajo modalidades formativas	Presentación de documentación falsa para agogerse al incremento de los límites de contratación bajo modalidades formativas		
Uso fraudulento de las modalidades formativas	Uso fraudulento de las modalidades formativas		
Mypet	Registro		
Discriminación en el acceso al empleo	Discriminación		
Promoción y empleo de las personas con discapacidad	Discriminación		
Empresas de Intermediación Laboral	Inscripción (RENE.L)	Inscripción (RENE.L)	
	Servicios temporales (registro y autorización)	Servicios temporales (registro y autorización)	
	Servicios complementarios (registro y autorización)	Servicios complementarios (registro y autorización)	
	Servicios especializados (registro y autorización)	Servicios especializados (registro y autorización)	
	Carta Fianza	Carta Fianza	
	Comunicar o presentar ante la AAT información y documentación relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa de intermediación laboral	Comunicar o presentar ante la AAT información y documentación relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa de intermediación laboral	
	Intermediación laboral sin registro o sin registro vigente, en ámbitos en los que no se solicitó el registro o en supuestos prohibidos	Intermediación laboral sin registro o sin registro vigente, en ámbitos en los que no se solicitó el registro o en supuestos prohibidos	
	Prestación exclusiva de los servicios de intermediación laboral	Prestación exclusiva de los servicios de intermediación laboral	
	Intermediación laboral prohibida	Intermediación laboral prohibida	
	Garantía de cumplimiento de las obligaciones laborales y de la seguridad social de los trabajadores destinados a la empresa usuaria	Garantía de cumplimiento de las obligaciones laborales y de la seguridad social de los trabajadores destinados a la empresa usuaria	
	Información o documentación falsa relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral	Información o documentación falsa relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral	
	Contratos de locación de servicios con la usuaria	Contratos de locación de servicios con la usuaria	
	Contratos por escrito con los trabajadores destinados a la empresa usuaria	Contratos por escrito con los trabajadores destinados a la empresa usuaria	
	Registro fraudulento como empresa o entidad de intermediación laboral	Registro fraudulento como empresa o entidad de intermediación laboral	
	Desnaturalización	Desnaturalización	
Empresas usuarias	Carta Fianza	Carta Fianza	
	Contratos de locación de servicios con la intermediación	Contratos de locación de servicios con la intermediación	
	Constancia de Registro de la Intermediadora	Constancia de Registro de la Intermediadora	
	Ocupación de trabajadores destacados en supuestos prohibidos	Ocupación de trabajadores destacados en supuestos prohibidos	
	Contratación a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente	Contratación a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente	
Agencias Privadas de Empleo	Cesión a otras empresas de trabajadores destacados	Cesión a otras empresas de trabajadores destacados	
	Límites porcentuales y cualitativos aplicables a la intermediación laboral	Límites porcentuales y cualitativos aplicables a la intermediación laboral	
	Inscripción en el registro correspondiente	Inscripción en el registro correspondiente	
Trabajador Extranjero	No autorizadas	No autorizadas	
	Colocación de trabajadores en el mercado	Colocación de trabajadores en el mercado	
VARIOS	Comunicación de la información estadística laboral	Comunicación de la información estadística laboral	
	Autorización por la Autoridad Administrativa de Trabajo	Autorización por la Autoridad Administrativa de Trabajo	
	Formalidad del contrato de trabajo extranjero	Formalidad del contrato de trabajo extranjero	
	Porcentajes limitativos	Porcentajes limitativos	
	Comunicación, inscripción y Registro	Comunicación, inscripción y Registro	
	Empleo y Colocación	Empleo y Colocación	
	Empresas de Terceirización Laboral	Desnaturalización	
	Obstrucción a la labor inspectiva	Incumplimiento del deber de colaboración con la inspección del trabajo	Incumplimiento del deber de colaboración con la inspección del trabajo
		Negativa injustificada o del incumplimiento de ingreso y permanencia en el centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo	Negativa injustificada o del incumplimiento de ingreso y permanencia en el centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo
		Abandono, inasistencia u otro acto que impida el ejercicio de la función inspectiva	Abandono, inasistencia u otro acto que impida el ejercicio de la función inspectiva
		No cumplir oportunamente con el requerimiento de modificación en instalaciones, montajes o en métodos de trabajo, así como con la orden de paralización o prohibición de trabajos o tareas por inobservancia de las normas sobre prevención de riesgos laborales	No cumplir oportunamente con el requerimiento de modificación en instalaciones, montajes o en métodos de trabajo, así como con la orden de paralización o prohibición de trabajos o tareas por inobservancia de las normas sobre prevención de riesgos laborales
		Coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los supervisores inspectores, inspectores del trabajo y los inspectores auxiliares	Coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los supervisores inspectores, inspectores del trabajo y los inspectores auxiliares
	Seguridad Social	No cumplir oportunamente con el requerimiento por incumplimiento de normas sociolaborales	No cumplir oportunamente con el requerimiento por incumplimiento de normas sociolaborales
		Inasistencia del sujeto inspeccionado al requerimiento de comparecencia	Inasistencia del sujeto inspeccionado al requerimiento de comparecencia
		Acto u omisión que contravenga lo dispuesto por la inspección del trabajo	Acto u omisión que contravenga lo dispuesto por la inspección del trabajo
Información sobre la Seguridad Social		Información sobre el régimen de seguridad social en pensiones a los trabajadores	
Informar a la Administradora de Fondo de Pensiones los casos de suspensión perfecta y del cese o retiro del trabajador		Informar a la Administradora de Fondo de Pensiones los casos de suspensión perfecta y del cese o retiro del trabajador	
Empresas Promocionales	Inscripción en la Seguridad Social	Inscripción de trabajadores en el régimen de seguridad social en salud	
	Declaración y Pago de la Seguridad Social	Inscripción de trabajadores en el régimen de seguridad social en pensiones	
	Declaración y pago de aportes en el régimen de seguridad social en pensiones	No dar de baja o baja temporaria en el sistema social en salud	
	Declaración y pago de aportes en el Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica	Declaración y pago de aportes en el Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica	
	Afiliación como conductor de una microempresa al sistema social de pensiones	Afiliación como conductor de una microempresa al sistema social de pensiones	
	Cumplimiento de la proporción legal	Cumplimiento de la proporción legal	
	Otros aspectos	Otros aspectos	

## Anexo 12 – Sistema de Jerarquía de evidencias

---

<b>Sistema de Jerarquía de Evidencias</b>	
<b>Nivel</b>	<b>Descripción</b>
Nivel A	<p>Cuando los estudios que sustenten la intervención o relación se basan por lo menos en un estudio experimental de alta calidad metodológica y sean realizados utilizando estrategias de búsqueda detalladas o completas.</p> <p>A.1. Revisión sistemática usando meta – análisis A.2. Revisión sistemática sin uso de meta – análisis A.3. Detalle de diseños experimentales de alta calidad metodológica</p>
Nivel B	<p>Relativo a otros tipos de estudio, incluyendo por lo menos un estudio cuasi experimental (no aleatorio) bien diseñado, estudios cuasi experimentales aleatorios con limitaciones metodológicas, y estudios de cohorte.</p> <p>B.1. Estudios cuasi experimentales bien diseñados B.2. Estudios cuasi experimentales con limitaciones B.3. Estudios de cohorte</p>
Nivel C	<p>Referido a estudios observacionales de casos y controles en lo que se eliminó en lo posible los sesgos, otros tipos de estudios no controlados, pero con una evaluación apropiada de todos los posibles factores contextuales, regresiones sin manejo adecuado del sesgo, análisis estadístico multivariado, correlaciones y tablas cruzadas.</p> <p>C.1. Estudios observacionales con algún control de sesgos C.2. Otros tipos estudios no controlados con una evaluación de los posibles factores contextuales C.3. Regresiones sin manejo de sesgo C.4. Análisis multivariado C.5. Correlaciones C.6. Tablas cruzadas C.7. Sistematización de registros administrativo</p>
Nivel D	<p>Información cualitativa.</p> <p>D.1. Estudios cualitativos de rigor metodológico D.2. Sistematización de puntos de vista u opinión de expertos</p>

---

	D.3. Marcos teóricos reconocidos por la comunidad académica internacional
No constituyen evidencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas, leyes o acuerdos nacionales e internacionales.</li> <li>• Documentos descriptivos de problemas sin rigor metodológico. • Opiniones de no expertos.</li> <li>• Puntos de vista u opiniones aisladas, sin una sistematización adecuada.</li> </ul>

### Bibliografía organizada según el Sistema de Jerarquía de Evidencias

Nivel	Descripción
<b>Nivel A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017), Primera Encuesta para las personas LGBTI 2017. Lima, Perú</li> <li>• Mark Bell. (2017). Analysis and comparative review of equality data collection practices in the European Union - Data collection in relation to LGBTI People. Luxembourg: European Commission.</li> <li>• Ministerio de Economía y Finanzas (2016). Programas presupuestales: Diseño, Revisión y Articulación Territorial 2016. Lima: MEF – GIZ,</li> <li>• Ministerio de Justicia - Consejo Nacional de Derechos Humanos, Plan Nacional de Derechos Humanos 2006 - 2010, Fecha de publicación en El Peruano: 11/12/2005</li> <li>• Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2013). Encuesta para medir la percepción de la población peruana en relación a los Derechos Humanos: Resultados cuantitativos. Perú.</li> <li>• Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 - 2021, Fecha de publicación en El Peruano: 01/02/2018</li> <li>• Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Programa Nacional de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial. 19/11/2018, Sitio web: <a href="http://www.trabajo.gob.pe/PERU_RESPONSABLE/registro_RESR.html">http://www.trabajo.gob.pe/PERU_RESPONSABLE/registro_RESR.html</a></li> <li>• Asociación Empresarial para el Desarrollo (2016), La caja de herramientas para la</li> <li>• integración de las personas LGBTI en los espacios laborales, San José, Costa Rica</li> <li>• Australian Human Rights Commission (2019), 2018-2019 Complaint statistics. Recuperado de: <a href="https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/2019-10/AHRC_AR_2018-19_Stats_Tables_%28Final%29.pdf">https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/2019-10/AHRC_AR_2018-19_Stats_Tables_%28Final%29.pdf</a></li> <li>• Badgett, M.V.L., &amp; Sell, R. (2018). A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index. New York: UNDP. Recuperado de:</li> </ul>

---

[https://www.undp.org/content/dam/undp/library/hiv aids/Spanish/SPANISH\\_LGBTI\\_index.pdf](https://www.undp.org/content/dam/undp/library/hiv aids/Spanish/SPANISH_LGBTI_index.pdf)

- Cazau, Pablo (2006), Introducción a la investigación en ciencias sociales, 3era edición, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS.pdf>
- Ipsos, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2020), II Encuesta Nacional de Derechos Humanos, Lima, Perú
- Department of Fair Employment and Housing (2018), 2017 Annual Report. Recuperado de: <https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2018/08/August302018AnnualReportFinal.pdf>
- Department of Fair Employment and Housing (2019), Tracking outcomes: 2019 Report to the Joint Legislative Budget Committee. Recuperado de: [https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2019/03/2019.03.01\\_DFEH\\_LAO\\_SupplementalReport.pdf](https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2019/03/2019.03.01_DFEH_LAO_SupplementalReport.pdf)

---

**Nivel B**

- Alventosa del Río, Josefina (2008), Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, España
- Bermúdez Mora, Juan Carlos (2009), Dinámicas de la innovación en las instancias del sector público de nivel político del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología de Costa Rica, Escuela de Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional, San José, 2009
- Centro de Promoción y defensa de los derechos sexuales y reproductivos (PROMSEX). (2018). Informe temático LGTB 2018: Derecho a la igualdad de las personas LGBT en el Perú-Perspectivas jurídicas y políticas. Lima, Perú: PROMSEX
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Violencia contra personas LGBTI. OAS/Ser.L/V/II. rev. 2
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2018). Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI en las Américas. OAS/Ser.L/V/II. 170 . Doc. 184
- Equality and Human Rights Commission. (2016). Sexual Orientation discrimination. 19/11/2018, de Equality and Human Rights Commission Sitio web: <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/sexual-orientation-discrimination>
- Jiménez-Castaño, Jorge, Cardona-Acevedo, Marleny, Sánchez-Muñoz, María del Pilar (2017), Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. Papeles de Población, [Fecha de consulta: 9 de junio de 2018] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11252977009> ISSN 1405-7425

- 
- Organización Internacional del trabajo. (2015). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. Ginebra, Suiza. Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/gender/documents/briefingnote/wcms\\_380831.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf). Fecha de consulta: 03/05/2017
  - Badgett, M.V. Lee, Ph.D. (2014). The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India (English). Washington, DC : World Bank Group. Recuperado de: <http://documents.worldbank.org/curated/en/527261468035379692/The-economic-cost-of-stigma-and-the-exclusion-of-LGBT-people-a-case-study-of-India>
  - Frank Espinoza Laureano. (2018). Etapas y plazos del procedimiento de inspección del trabajo. Boletín Informativo Laboral, 81, 2. Recuperado de: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/218804/Etapas\\_y\\_plazos.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/218804/Etapas_y_plazos.pdf)
  - Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas (2013), Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos. Recuperado de: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orentaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero2.pdf>
- 

#### Nivel C

- Grup d'Acció LGTBI de CCOO PV (2015), Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, Comisiones Obreras del País Valenciano-LGTBI - CCOO PV, España
  - Pérez Álvarez, A., Correa Montoya, G., Castañeda Castro, W. and Plata Chacón, E. (2013). Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión. 1st ed. Medellín: Corporación Caribe Afirmativo ENS, Escuela Nacional Sindical.
- 

#### Nivel D

- Abramovich, V. (2006, abril). Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo. Revista de la Cepal, (88), 35 - 50. Recuperado Julio 8, 2011, Disponible en: <http://www.bivipas.unal.edu.co/handle/10720/342>
  - Defensoría del Pueblo. (2016). Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú , Informe N° 175. Perú.
  - Defensoría del Pueblo (2018), A dos años del informe defensorial N° 175. Estado actual de los derechos de las personas LGBTI , Informe N° 007 – 2018 – DP/ ADHPD
-

- 
- Lahera Parada, Eugenio (2009), Introducción a las Políticas Públicas, Fondo de Cultura Económica Chile, ISBN: 956-289-033-3, Chile
  - Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas (2013), Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos. Recuperado de: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orientaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero2.pdf>, Fecha de consulta: 18/10/2019
- 

**No  
consti-  
tuyen  
eviden-  
cias**

- Constitución Política del Perú, 1993
  - Congreso de la República, Ley 29981, Fecha de publicación en El Peruano: 15/01/2013
  - Congreso de la República, Ley 27270 (Ley contra actos de discriminación), Fecha de publicación en El Peruano: 29/05/2000
  - Congreso de la República, Proyecto de ley N° 790/2016/CR (Ley de Identidad de Género), 2016
  - Ley N° 29158 (Ley orgánica del Poder Ejecutivo), Fecha de publicación en El Peruano: 20/12/2007
  - Congreso de Colombia, Ley 1752, Fecha de Publicación: 03/06/2015
  - Presidencia de la República, Decreto Legislativo N° 1323, Fecha de publicación: 06/01/2017
  - Consejo Europeo, Directiva UE 2000-78 (marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación), Fecha de Publicación: 02/12/2000 p. 0016 – 0022
  - Dirección del Trabajo, ORD. N° 3704/134, Chile , Fecha: 11/08/2004
  - Guendel González, Ludwig (2002), Políticas Públicas y Derechos Humanos. Revista de Ciencias Sociales [Fecha de consulta: 9 de junio de 2018], Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15309709>> ISSN 0482-5276
  - Jiménez Ben, William Guillermo (2007), El Enfoque de los Derechos Humanos y las Políticas Públicas. Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas, [Fecha de consulta: 9 de junio de 2018] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100220305003>> ISSN 1657-8953
  - Legislation.gov.uk. (2010). Equality Act 2010. 19/11/2018, de The National Archives Sitio web: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15>
  - Ministerio de Desarrollo Social, Resolución CM/256, Fecha de publicación: 02/12/2015
  - Parlamento Europeo y del Consejo, Reglamento (UE) 2016/679,. Fecha de publicación: 27/04/2016
  - Principios de Yogyakarta (2006). Principios sobre la aplicación de legislación internacional de los derechos humanos en relación a la orientación sexual y la identidad de género, Indonesia
  - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Resolución de Superintendencia N° 190-2017 SUNAFIL, Capítulo 7 Disposiciones Específicas, Artículo 7.5 Criterios para atender las denuncias. Fecha de publicación en El Peruano: 15/09/2017
-

- 
- Tribunal constitucional, Código Procesal Constitucional (Ley N° 28237), 2004
  - Vargas Arévalo, Cidar (2009), Análisis de Políticas Públicas. Perspectivas [en línea] 2007, [Fecha de consulta: 9 de junio de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942453011>> ISSN 1994-3733
  - Velásquez Gavilanes, Raúl (2009), Hacia una nueva definición del concepto “política pública”, [Fecha de consulta: 9 de junio de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359633165006>> ISSN 0124-4035 XX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (2017), Declaración de Bridgetown 2017, OEA/Ser.K/XII.20
  - XX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (2017), Declaración de Bridgetown 2017, OEA/Ser.K/XII.20.
  - Política Pública LGBTI, Observatorio de la Política Pública, Política Pública Sitio Web:  
<http://www.bogota.gov.co/politica-publica-lgbti/observatorio>
  - PROMSEX (2018), Identificando nuestras fortalezas: Diagnóstico de cierre de organizaciones LGBTI en tres regiones del Perú, Lima, Perú
  - Secretaría Distrital de Planeación, Diversidad Sexual-Generalidades: Política Pública LGBTI, Secretaría Distrital de Planeación Sitio Web:  
<http://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/diversidad-sexual/generalidades>
  - Brugué, Q., Blanco, I., y Boada, J (2014), Entornos y motores para la innovación en las políticas públicas, Revista del CLAD Reforma y Democracia, No. 59, pp. 5-34, ISSN 1315-2378
  - Buscador de instituciones de la ciudad de Buenos Aires. (17/11/2018). Defensoría LGBT (lesbianas, gays, bisexuales y trans). Buenos Aires Ciudad.Sitio web:  
<http://www.buenosaires.gob.ar/guiajuridicagratis/defensoria-lgbt-lesbianas-gays-bisexuales-y-trans>
  - Católicas por el derecho a decidir (2018), Actores y estrategias del conservadurismo religioso: Mapeo de terreno, Lima, Perú
  - Hughes, A.; Moore, K.; y Kataria, N. (2011), Innovation in Public Sector Organizations: A pilot survey for measuring innovation across the public sector, NESTA, United Kingdom.
  - Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ¿Cómo presentar una denuncia formal ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?, España, Recuperado de:  
[http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Atencion\\_al\\_Ciudadano/COMO\\_DENUNCIAR\\_ITSS.html](http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html)
  - Instituto Nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo. Dirección de Políticas contra la discriminación. Sitio web:  
<http://www.inadi.gob.ar/>
-

- 
- Instituto Nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo. Denuncias. Sitio web:  
<http://www.inadi.gob.ar/institucional/direcciones/asistencia/denuncias/>
  - Jefatura del Estado (España), Ley 23/2015 de 21 de Julio (Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social), Publicada en el Boletín Oficial del estado: 22/07/2015
  - Palma Díaz, Armin Alonso (2014), Innovación en instituciones públicas: práctica de mejora continua y grupos de mejora, XXVII Concurso del CLAD sobre Reforma del Estado y Modernización de la Administración Pública "La Innovación en la Gestión Pública", Caracas.
  -
- 



## Anexo 13 - Mapeo de actores

### Mapeo de actores

	Identificación de actor clave	Institución a la que pertenece	Función que realiza en la Institución	Relación con el tema que se va a investigar
<b>Causa 1</b>	Francisco Manuel Costa Aponte -Jefe del INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática	Generar data oficial	-Generar data oficial acerca de la comunidad LGBTI
	Nancy Aurelia Hidalgo Calle -Directora Técnica de Demografía e Indicadores Sociales			-Generar una línea de base para el desarrollo del Plan Nacional 2018-2021
	Dante Martín Ponce de León Echevarría - Comisionado de la Adjuntía de Derechos Humanos y personas con discapacidad	Defensoría del Pueblo	Defender los derechos humanos de todos los ciudadanos peruanos	-Generar data sobre la comunidad LGBTI  -Publicar informes relacionados a la discriminación laboral a la comunidad LGBTI  -Generar debate público sobre el tema  -Generar puentes de comunicación
	Frank Claudio Iparraguirre	Ministerio del Trabajo y Promoción del	-Promover igualdad de oportunidad sin discriminación	- Generar data sobre la situación laboral de la comunidad

-Inspector SUNAFIL	de empleo SUNAFIL	y	-Responsable de formular las políticas públicas y funciones sustantivas orientadas a la promoción de la libertad sindical, la erradicación del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil, la igualdad de oportunidades y no discriminación, entre otros derechos fundamentales en el trabajo  -Promover, fiscalizar y supervisar el cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en beneficio de los trabajadores, de la manera más adecuada para lograr condiciones de trabajo digno	LGBTI a través de las denuncias recibidas e investigaciones realizadas  - Campañas de concientización sobre el tema  - Promover que empresas se comprometan con el tema  - Informar a la comunidad LGBTI sobre sus derechos laborales y su exigibilidad (dar a conocer sistema de denuncias)
-----------------------	----------------------	---	--	--

Pedro Paulino Grández Castro	Ministerio Justicia Derechos humanos	de y	Se encarga de diseñar, formular, evaluar, supervisar, difundir y ejecutar	- Campañas de concientización sobre el tema  - Informar a la comunidad LGBTI sobre sus
---------------------------------	---	---------	---	--

		políticas, planes y programas para la protección y promoción de los derechos humanos.	derechos laborales y su exigibilidad
Miguel Ángel Cuba y María del Carmen Mateo Chero	Ministerio de la mujer y Poblaciones Vulnerables	Defender los derechos de la mujer y los derechos de las poblaciones identificadas como vulnerables	- Campañas de concientización sobre el tema - Informar a la comunidad LGBTI sobre sus derechos laborales y su exigibilidad
-Especialistas			
Philippe Vanhuynegem	Organización Internacional del Trabajo	-Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.  -Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.  -Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.  -Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.	-Cooperación técnica.  -Promueve derechos laborales en países andinos
-director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos			

	Centro de Promoción y defensa de los derechos sexuales y reproductivos (Promsex)	-Busca contribuir a la vigencia de la integridad y dignidad de las personas en el acceso a la salud sexual y reproductiva, la justicia y la seguridad humana, a través de la incidencia política, de la generación de conocimiento y de la articulación con otras organizaciones de la sociedad civil.	-Generación de Data -Informes y sugerencias -Generar espacios de dialogo con la comunidad LGBTI
Mauricio Manuel Nurcia López	It Gets Better Perú -Coordinador General de It Gets Better Perú	-Promover un Perú más inclusivo para la comunidad LGBTI	-Informes y sugerencias -Generar espacios de dialogo con la comunidad LGBTI
Crissthian Fuentes	Olivera Movimiento Homosexual de Lima (MHOL) -presidente	-Promover un enfoque integral, donde las políticas de reconocimiento de las identidades sexuales y culturales vayan de la mano con aquellas de desarrollo y bienestar.	-Informes y sugerencias -Generar espacios de dialogo con la comunidad LGBTI
Toto Alvarado	- vicepresidente ULB	-Promoción de los derechos	
Aldo Araujo	-vicepresidente UGB		

			humanos de la comunidad LGBTI en el Perú	
	Gabriel de la Cruz Soler -Director General Presente	Presente	-Promoción de los derechos humanos de la comunidad LGBTI en el Perú	-Informes y sugerencias -Generar espacios de dialogo con la comunidad LGBTI
	Emi Aureiliz Godes Pérez -Coordinadora General y Fundadora de la colectiva Identidad Profesional	Identidad Profesional	-Promoción de los derechos laborales de la comunidad LGBTI en el Perú, sobre todo de la personas trans y de género no binario	-Informes y sugerencias -Generar espacios de dialogo con grupos de mayor vulnerabilidad dentro de la comunidad LGBTI
<b>Causa 2</b>	Peruanos por el cambio Frente Amplio	Congreso de la República	Legislar	-posible creación de un ente rector
	Sahda Olga Fayad Valverde -directora general de derechos fundamentales y seguridad y salud en el trabajo	Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo	del Promover la igualdad de oportunidad sin discriminación	-Crear área que vea de forma exclusiva los derechos laborales de la comunidad LGBTI
	Pedro Paulino Grández Castro	Ministerio de Justicia y Derechos humanos	de Promover la justicia y respeto por los	-Crear área que vea de forma exclusiva los derechos humanos de la

	-Director General de Derechos humanos		derechos humanos	comunidad LGBTI
	Miguel Ángel Cuba y María del Carmen Mateo Chero	Ministerio de la mujer y Poblaciones Vulnerables	Promover los derechos de la mujer y de las poblaciones vulnerables	-Crear área que vea de forma exclusiva los derechos humanos de la comunidad LGBTI
	-Especialistas			
<b>Causa 3</b>	Carlos Bruce, Alberto de Belaunde, Indira Huilca y Marisa Glave	Congreso de la República	Legislar	-visibilizar que la discriminación se puede dar también por razones de "identidad de género" u "orientación sexual"
	-Congresistas de la República			
	Philippe Vanhuynegem	Organización Internacional del Trabajo	-Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	-Cooperación técnica.
	-director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos		-Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.	-Promueve derechos laborales en países andinos
			-Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.	

---

-Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

---

Roberto Rojas Dávila – Jefe de la sección de grupos en situación de vulnerabilidad del Departamento de Inclusión Social de la OEA – Washington	Organización de Estados Americanos (OEA)	-Promover la Democracia -Defender los Derechos Humanos -Garantizar un Enfoque Multidimensional a la Seguridad -Fomentar el Desarrollo Integral y la Prosperidad -Apoyar a la Cooperación Jurídica Interamericana	la los un el y la	-Cooperación técnica. -Promueve derechos humanos en los estados del continente americano.
--	--	--	----------------------------------	--

---

## Anexo 14: Encuestas abiertas – Proceso de maduración de concepto

Para lograr realizar la maduración del concepto se realizaron las siguientes encuestas abiertas:

### Usuarios:

**a) Nombre del colaborador:** Walter Manuel Vásquez López / se identifica como gay

1.- Empresa/institución en la que se labora: Asociación Cultural Peruano-británica

2.- ¿Le parece relevante la propuesta de innovación? ¿Por qué?

Sí, porque la visibilización de la discriminación por ser LGTB debe reforzarse a fin de tomar decisiones para combatirla y prevenirla.

3.- ¿Qué sugiere que se podría adicionar o tener en cuenta para implementar esta idea de innovación?

El carácter anónimo de la denuncia, en caso de que el empleador pueda tomar medidas contra el trabajador

4.- ¿Le parecería importante la participación de alguna otra institución del estado en el proyecto de innovación?

Podría participar el Ministerio de Poblaciones Vulnerables

5.- ¿Cómo cree que se debería comunicar a la comunidad LGBTI sobre la incorporación de estos criterios inclusivos en el Sistema de Denuncias Laborales de SUNAFIL con el fin de que tengan conocimiento de este y promover su uso?

A través de publicidad en redes sociales (Facebook, Twitter, Grindr)

**b) Nombre del colaborador:** Grey Cruzado / se identifica como lesbiana

1.- Empresa/institución en la que se labora: Taxi Beat Perú

2.- ¿Le parece relevante la propuesta de innovación? ¿Por qué?

Me parece que la propuesta es relevante dado que podrá brindar datos más precisos sobre qué parte de la comunidad se ve más afectada por discriminación en el ámbito laboral; además, permitiría ver en qué sectores es más marcado este tipo de discriminación.

3.- ¿Qué sugiere que se podría adicionar o tener en cuenta para implementar esta idea de innovación?

Tomando en cuenta la pregunta anterior, me parece importante que se plantee alguna medida de sanción a la empresa involucrada dado que también es responsabilidad de ella que se cumplan las normas internas que prohíben actos discriminatorios. Además, claro, de un programa de capacitación en base a la data que se pueda recaudar con la implementación de los criterios propuestos.

4.- ¿Le parecería importante la participación de alguna otra institución del estado en el proyecto de innovación?

Tal vez ministerios con misiones afines. Se me ocurre el Ministerio de la mujer.

5.- ¿Cómo cree que se debería comunicar a la comunidad LGBTI sobre la incorporación de estos criterios inclusivos en el Sistema de Denuncias Laborales de SUNAFIL con el fin de que tengan conocimiento de este y promover su uso?

Creo que lo más eficiente sería difusión por medios digitales o, incluso, comunicados a empresas en general para que se encarguen de la difusión interna (esto como una medida obligatoria).

## **SUNAFIL**

**a) Nombre del colaborador:** Yelka Infante Fajardo

1.- Cargo ocupado en SUNAFIL: Capacitadora

2.- ¿Le parece relevante la propuesta de innovación? ¿Por qué?

Muy interesante, porque actualmente no existe ese tipo de diferenciación en las denuncias, solo se tiene una estadística entre hombres y mujeres, pero determinar este sector ayudaría a saber cantidades exactas de discriminación que se presentan en las diferentes entidades.

Con esta información se puede ir analizando para ver qué medidas de sensibilización se podrían implementar y que sector es más frecuente.

3.- ¿Qué sugiere que se podría adicionar o tener en cuenta para implementar esta idea de innovación?

Capacitar al personal que va a recibir las denuncias, tener dominio del tema de Discriminación Laboral entendido desde un punto de vista de género.

Realizar campañas de sensibilización respecto al tema, desde instituciones educativas, institutos, universidades.

Realizar convenios con diferentes entidades tanto privadas como públicas para que tengan un conocimiento previo y despertar el interés en que también lo implementen.

4.- ¿Le parecería importante la participación de alguna otra institución del estado en el proyecto de innovación?

Sí, me parece muy importante contar la participación de Ministerios, debido que la información debería llegar a la mayor cantidad de población posible y las entidades del Estado cuentan con órganos descentralizados que ayudarían a una mejor difusión.

Adicional que ayudaría con la credibilidad de la implementación, debido que existen muchas propuestas en el Estado de diferentes tipos pero que no alcanzan éxito o una correcta aplicación por ello contar con el apoyo tanto administrativo como económico simplificaría el esfuerzo y se abarcaría mayor población en un menos tiempo.

5.- ¿Cómo cree que se debería comunicar a la comunidad LGBTI sobre la incorporación de estos criterios inclusivos en el Sistema de Denuncias Laborales de SUNAFIL con el fin de que tengan conocimiento de este y promover su uso?

Primero mediante una información correcta que permita sensibilizar a la población en general, con instrumentos como afiches, videos educativos, entre otros.

Las capacitaciones ayudarían mucho llegando a niveles educativos en todos los niveles, contar con material interactivo para un mejor entendimiento.

Así como contar con personal calificado que tenga módulos de atención al público y brinde una orientación de calidad.

## **Anexo 15: Propuesta normativa: Propuesta de modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo N° 019-2006-TR)**

### **PROPUESTA NORMATIVA EN MATERIA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

**Dirección Nacional de Inspección del Trabajo**

#### **PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO (Decreto Supremo N° 019-2006-TR)**

PROPUESTA QUE MODIFICA EL ARTICULO N°25 INCISO 25.17 "La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole. "

#### **I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El presente tiene por finalidad PROPONER la modificación del artículo 25° inciso 25.17, título III, Capítulo 1 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo,

Reconocido en la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N°28806, que regula el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, Estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

En la Décima Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806 ordena que la Ley se reglamente, según lo dispuesto en el artículo 118 inciso 8. de la Constitución Política del Perú y en la Ley del Poder Ejecutivo, aprobada por el Decreto Legislativo N° 560;

La presente iniciativa se sustenta en las siguientes consideraciones:

Marco legal internacional

- a) Artículo 1 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos - Pacto de San José (tener en cuenta la Opinión Consultiva de la CIDH. Identidad de género, e igualdad y no discriminaciones parejas del mismo sexo: obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y otros derechos derivados del vínculo entre parejas del mismo sexo; interpretación y alcances de los Artículos 1.1, 3.7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el Artículo 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, 24 de noviembre del 2017, OC-24/17, párrafos: 63, 65,70 y 78).

- b) Artículo 1 de la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia.
- c) Artículo 2 Inciso 1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (tener en cuenta la Observación General No. 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 2 de julio de 2009, E/C.12/GC/20, párrafo: 3).
- d) Artículo 2 Inciso 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (tener en cuenta Observación General No. 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 27 de abril de 2016, E/C.12/GC/23, párrafos: 11, 48 y 65.a).
- e) Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Azul Rojas Marín y otra VS. PERÚ/ Sentencia: 12 de marzo del 2020 -Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas (tener en cuenta los párrafos: 88, 89, 91, 92, 93 y 95).

#### Marco legal nacional

- a) Artículo 1 y Artículo 2 inciso 1 y 2 de la Constitución Política del Perú
- b) Artículo 23 de la Constitución Política del Perú
- c) Artículo 1 y 2 de la Ley N° 26772, ambos artículos modificados por la Ley Contra Actos de Discriminación, Ley N° 27270
- d) Artículo 6 del Código del Niño y del Adolescente, Ley 27337 (ya que el derecho de identidad debe ser cautelado desde los inicio de la vida de las personas)
- e) Artículo 43 de la Ley general de Inspección del Trabajo, Ley 28806
- f) Sentencia del Tribunal Constitucional, EXP. N°06040-2015-PA/TC, Rodolfo Enrique Romero Saldarriaga (Ana Romero Saldarriaga) (tener en cuenta los párrafos: 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14)
- g) Sentencia del Tribunal Constitucional, EXP. N° 2273-2005-PHC/TC, Karen Mañuca Quiroz Cabanillas (tener en cuenta los párrafos: 21, 22 y 23)
- h) Sentencia del Tribunal Constitucional, EXP. N° 2868-2004 AA/TC, José Antonio Álvarez Rojas (tener en cuenta el párrafo: 23)

## II. MODIFICACION DEL ARTÍCULO 25°, inciso 25.17

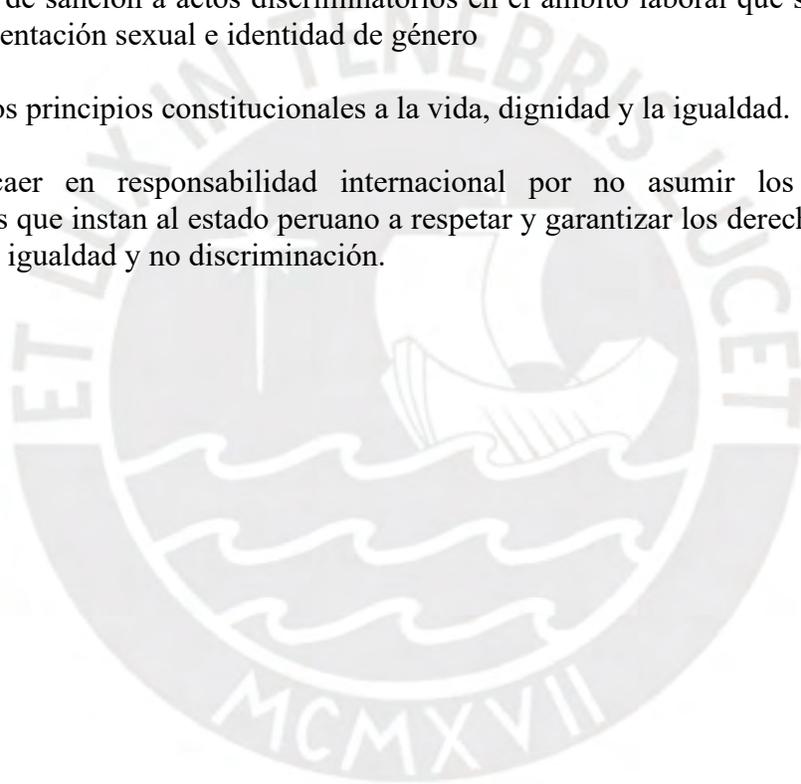
“25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo (sea orientación sexual y/o identidad de género), edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.”

### III. ANALISIS COSTO BENEFICIO

Esta propuesta no afecta al erario nacional, y por el contrario contribuye a establecer una solución válida y adecuada al problema permanente de vulnerabilidad frente a la discriminación que las personas pueden sufrir por su orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

Los beneficios que se pueden esperar de esta modificación son:

- a) Tutela efectiva al derecho de identidad y del derecho de igualdad ante la ley.
- b) Posibilidad de sanción a actos discriminatorios en el ámbito laboral que se originen por motivos de orientación sexual e identidad de género
- c) Respeto a los principios constitucionales a la vida, dignidad y la igualdad.
- d) Evitar recaer en responsabilidad internacional por no asumir los compromisos internacionales que instan al estado peruano a respetar y garantizar los derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación.



## Anexo 16: Presupuesto – Programas presupuestales

### Cronograma de Actividades

Actividades Generales	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
AG1: Creación del Protocolo de actuación en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual	X											
AG2: Elaboración del Convenio de Cooperación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	X											
AG3: Mesa de dialogo	X					X						X
AG4: Mesas técnicas	X		X			X			X			X
<u>Fase 1: Difusión y orientación</u>												
AG5: Talleres de orientación sobre los alcances del Protocolo de actuación en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
AG6: Estrategia de comunicación en medios de difusión masivos (televisión, radio, periódico)	X	X	X	X		X	X	X		X	X	X
AG7: Estrategia de comunicación por redes sociales y aplicaciones sociales		X	X	X	X	X	X			X	X	
AG8: Talleres sobre discriminación laboral a la comunidad LGBTI	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<u>Segunda Fase: fortalecimiento de capacidades</u>												
AG9: Talleres especializados en temas de género y diversidad sexual en el ámbito laboral	X	X	X			X			X			X
<u>Tercera Fase: denuncia, actuación Inspectiva y sanción</u>												
AG10: Integrar los criterios de orientación sexual e identidad de género dentro de la Lista de materias a Inspeccionar	X											
AG11: Capacitaciones sobre el uso adecuado del Cuadro de indicios de discriminación por orientación sexual e identidad de género en la actuación Inspectiva y la sanción correspondiente	X	X	X	X	X	X						

**AG1: Creación del Protocolo de actuación en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual**

Actividad	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Diseño del instrumento y digitalización	X											
Diseño de la base de datos y digitalización	X											

Presupuesto:

Ítem	Costo estimado/mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Personal: -Diseñador gráfico -Ingeniero de sistemas	S/5000 S/7000											
Equipo: -Computador -Internet	-											
Otros: -Servicios editoriales	S/8000											
<b>TOTAL Anual</b>	S/20000											

**AG2: Convenio de Cooperación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables**

Actividad	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Elaboración de la propuesta de convenio	X											
Preparar informe técnico (unidades orgánicas involucradas)	X											
Preparar informe legal	X											
Revisión de los informes y la propuesta por Gerencia General de SUNAFIL	X											
Remitir a la otra parte (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables)	X											

Suscripción del convenio	X											
Publicación del convenio	X											

Presupuesto:

Ítem	Costo estimado/mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Personal: -Gerencia General -Oficinas de tecnologías de la información y comunicaciones -Planeamiento y presupuesto -Administración -Asesoría jurídica	-											
Equipos: -Computador -Impresora/fotocopiadora -Internet	-											
Otros: -Materiales de oficina	S/50											
<b>TOTAL Anual</b>	S/50											

### AG3: Mesa de dialogo

Duración aproximada: 3 horas

Actividad	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Conformación de la mesa de dialogo	X					X						X
Invitación formal a los participantes	X											
General Agenda de actividades	X					X						X
Apertura de la mesa	X					X						X
Dialogo	X					X						X
Cierre de la mesa	X					X						X

Presupuesto:

Ítem	Costo estimado/mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Personal:</b> -Gerencia General -Oficinas de tecnologías de la información y comunicaciones -Planeamiento y presupuesto -Administración -Asesoría jurídica -Moderador -Sistematizadores -Personal de apoyo (2 personas)	-	-				s/2400						s/2400
<b>Equipos:</b> -Proyector -Pantalla para proyección -Computador -Impresora/fotocopiadora -Internet	s/1000 x2											-
<b>Otros:</b> -Rótulos con el nombre de los participantes - Material de oficina - Sillas -Servicio Vasos Servilletas Agua Gaseosa	- - - s/100					s/100						s/100
<b>Total x mes</b>	s/4900					s/2500						s/2500
<b>TOTAL Anual</b>	s/9900											

**AG4: Mesas técnicas**

Actividad	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Conformación de la mesa técnica	X											
Invitación formal a los participantes	X		X			X			X			X

General Agenda de actividades	X		X			X			X			X
Apertura de la mesa	X		X			X			X			X
Dialogo	X		X			X			X			X
Cierre de la mesa	X		X			X			X			X
Seguimiento y monitoreo de la implementación del protocolo			X			X			X			X
Reporte						X						X

Presupuesto:

Ítem	Costo estimado/mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Personal:</b> -Técnicos y especialistas en temas de género e identidad sexual provenientes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y Sociedad civil organizada -Especialistas en temas de fiscalización laboral de SUNAFIL -Sistematizadores -Personal de apoyo (2 personas)	-		s/1500			s/1500			s/1500			s/1500
<b>Equipo:</b> -Proyector -Pantalla para proyección -Computador -Impresora/fotocopiadora -Internet	-											
<b>Otros:</b> -Rótulos con el nombre de los participantes - Material de oficina -Servicios Vasos Servilletas Agua Gaseosa	- - s/100		s/100			s/100			s/100			s/100

Total x mes	s/1600		s/1600			s/1600			s/1600			s/1600
TOTAL Anual	s/8000											

**AG5: Talleres de orientación sobre los alcances del Protocolo de actuación en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual**

Público objetivo: Trabajadores formales pertenecientes a la comunidad LGBTI

Cantidad x mes: 5 talleres (excepto el 1er mes – Preparación de contenidos y materiales)

Actividad	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Diseño y gestión de talleres	X											
Contacto con sociedad civil especializada en temas de género y diversidad sexual para apoyo en difusión y en contenido	X											
Agendación de los talleres	X						X					
Elaboración de material digital - diapositivas	X											
Elaboración de material impreso para participantes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Elaboración de afiches con información relevante del taller	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Plan de facilitación (planificar actividades del taller)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ejecución de talleres		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluación después del taller		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizar seguimiento a la labor de los facilitadores			X			X			X			X

Presupuesto:

Ítem	Costo estimado/mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Personal:	s/5000											
- Facilitadores (2 personas)												
Especialista en temas de género y diversidad sexual (sociedad)	-	s/6500										
	s/1500											

civil) y Especialista en fiscalización laboral (SUNAFIL) -Diseñador Gráfico -Equipo de apoyo												
Equipo: -Proyector -Pantalla para proyección -Computador -Impresora/fotocopiadora -Internet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros: -Hojas Bond - Lapiceros - Transporte	-	s/350										
Total x mes	s/6500	s/6850										
TOTAL Anual	s/81850											

#### AG6: Estrategia de comunicación en medios de difusión masivos

Actividad	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Plan de estrategia publicitaria	X											
Diseño del Spot Oficial del Sistema de denuncias	X											
Difusión del Spot Oficial del Sistema de denuncias -Difusión por: televisión, radio y prensa escrita		X		X		X		X		X		X
Diseño de la "Campaña de sensibilización sobre los derechos laborales de la comunidad LGBTI en el Perú" - Igualdad en el ámbito laboral	X											
Difusión de la "Campaña de sensibilización sobre los derechos		X	X			X	X			X	X	

laborales de la comunidad LGBTI en el Perú” -Difusión por: televisión, radio y prensa escrita -Preproducción, producción y postproducción												
Estudios del consumo de medios y de audiencia de medios según las características del público objetivo	X											
Informe de monitoreo de medios				X				X				X
Informe de cierre de campaña												X

Presupuesto:

Ítem	Costo estimado/mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Personal: -Oficinas de tecnologías de la información y comunicaciones	-			-				-				-
Equipo: -Computador -Impresora/ fotocopiadora -Internet	-			-				-				-
Otros: -Contrato con productora -Contrato con medios de difusión considerados.	s/250 000 -	- s/22222	- s/22222	- s/22222		- s/22222	- s/22222	- s/22222		- s/22222	- s/22222	- s/22222
Total x mes	s/250 000	s/22222	s/22222	s/22222		s/22222	s/22222	s/22222		s/22222	s/22222	s/22222
TOTAL Anual	S/450 000											

**AG7: Estrategia de comunicación por redes sociales y aplicaciones sociales**

Objetivos:

-Difusión del sistema de denuncia

-Difusión de la campaña de sensibilización – Igualdad en el ámbito laboral

-Difusión de talleres sobre discriminación laboral a la comunidad LGBTI y talleres de orientación sobre los alcances del Protocolo de actuación en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual (Facebook, Instagram y LinkedIn – Aliados y páginas oficiales SUNAFIL)

Según el INEI 2018:

El 52.5% de los peruanos hacen uso de internet, por regiones naturales, de estos el 63.3% se encuentra en la Costa, el 36% en la Sierra y el 33% en la Selva (Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- Encuesta Nacional de Hogares, 2018)

Total población peruana: 31 237 385 (Censos Nacionales 2017) -> 16 399 627.13 (52.5%)

Según Ipsos 2020:

El 8% de peruanos adultos se identifican como no heterosexuales según la II Encuesta Nacional de Derechos Humanos, elaborada por Ipsos por encargo del Ministerio de Justicia (Fuente: Ipsos, II Encuesta Nacional de Derechos Humanos, 2020)

Total población peruana que se identifican como no heterosexuales: + de 1 700 000 peruanos

Según Ipsos:

En Perú, hay alrededor de 11 millones de usuarios de redes sociales entre los 8 y 70 años. Entre sus principales cuentas se encuentran Facebook, Whatsapp, Instagram y Youtube.

Siendo el 98% usuarios de Facebook (10 976 000), el 33% de YouTube (3 696 000) y el 24% de Instagram (2 688 000) (Fuente: Perfil del usuario de redes sociales Perú, Ipsos, 2018)

Según el Diario el Peruano:

LinkedIn tiene 4 millones de usuarios en el Perú (entrevista a Ramiro Luz, Head of LATAM – Talent Solutions de LinkedIn, 2018, <https://elperuano.pe/noticia-linkedin-tiene-4-millones-usuarios-el-peru-69580.aspx>)

En el caso de Grindr y Scruff no se conoce el número de usuarios peruanos, por lo que se calculará con el 60% del total población peruana que se identifican como no heterosexuales (1 700 000) según II Encuesta Nacional de Derechos Humanos 2020 -> 1 020 000 posibles usuarios

Actividad	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Facebook												
-Facebook oficial SUNAFIL												
-Facebook oficial de organizaciones civiles aliadas		X	X	X	X							
-Publicidad por Facebook Ads												
Instagram												
- Instagram oficial de organizaciones civiles aliadas		X	X	X	X							
- Publicidad por Facebook Ads												

LinkedIn -Perfil de LinkedIn de SUNAFIL -Publicidad por LinkedIn Ads		X	X			X	X			X	X	
YouTube -Canal de Youtube oficial de SUNAFIL -Publicidad por Youtube Advertising		X	X	X	X							
Grindr -Publicidad por Advertise Grindr		X	X			X	X			X	X	
Scruff -Publicidad por Advertise with Scruff		X	X			X	X			X	X	
Publicidad BTL - Publicidad a través de personajes famosos cercanos a la comunidad LGBTI, eventos, ferias, etc		X	X	X	X							

Presupuesto:

Ítem	Costo estimado/mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Personal: -Oficinas de tecnologías de la información y comunicaciones		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Equipo: Computador -Impresora/ fotocopiadora -Internet		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros: -Publicidad en Facebook Ads (S/15 x Mil visualizaciones) -Publicidad en LinkedIn Ads (S/15 x Mv) -Publicidad en Youtube Advertising Ads (S/15 x Mv)		s/41160 s/15000	s/41160 s/15000	s/41160 -	s/41160 -	- s/15000	- s/15000			- s/15000	- s/15000	
		s/13860 s/5100	s/13860 s/5100	s/13860 -	s/13860 -	- s/5100	- s/5100			- s/5100	- s/5100	
		s/2550 s/12500	s/2550 s/12500	- s/12500	- s/12500	s/2550 -	s/2550 -			s/2550 -	s/2550 -	

-Publicidad en Advertise Grindr (S/20 x Mv) Publicidad por Advertise with Scruff (S/10 x Mv) -Publicidad BTL												
Total x mes	s/90170	s/90170	s/67520	s/67520	s/22650	s/22650			s/22650	s/22650		
Total Anual	s/405 980											

**AG8: Talleres sobre discriminación laboral a la comunidad LGBTI**

Público Objetivo: Empresas formales

Cantidad x mes: 10 talleres

Actividad	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Diseño y gestión de talleres	X											
Contacto con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables para coordinar contenido (Convenio Interinstitucional)	X											
Agendación de los talleres	X											
Diseño de las herramientas de autodiagnóstico para la integración de las personas LGBTI en los espacios laborales	X											
Diseño de Hojas de Compromiso	X											
Elaboración de material digital - diapositivas	X											
Elaboración de material impreso para participantes		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Elaboración de afiches con información relevante del taller		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Plan de facilitación (planificar actividades del taller)		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ejecución de talleres		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluación después del taller		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizar seguimiento a la labor de los facilitadores			X			X			X			X

Presupuesto:

Ítem	Costo estimado/mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Personal: -Facilitadores (2 personas) Especialista en temas de género y diversidad sexual (sociedad civil) y Especialista en fiscalización laboral (SUNAFIL) -Diseñador Gráfico -Equipo de apoyo	-	-	s/1500									
Equipo: -Proyector -Pantalla para proyección -Computador -Impresora/ fotocopiadora -Internet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros: -Transporte -Hojas Bond - Lapiceros		s/600										
Total x mes		s/2100										
TOTAL Anual	s/23100											

#### AG9: Talleres especializados en temas de género y diversidad sexual en el ámbito laboral

Público objetivo: Personal Inspectivo

Cantidad x mes: 5 talleres

Actividad	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Diseño y gestión de talleres (Según las guías metodológicas brindadas en el Protocolo)	X											

Contacto con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables para coordinar contenido (Convenio Interinstitucional)	X											
Agendación de los talleres	X											
Elaboración de material digital - diapositivas	X											
Elaboración de material impreso para participantes	X	X	X			X			X			X
Elaboración de afiches con información relevante del taller	X	X	X			X			X			X
Plan de facilitación (planificar actividades del taller)	X	X	X			X			X			X
Ejecución de talleres	X	X	X			X			X			X
Evaluación después del taller	X	X	X			X			X			X
Realizar seguimiento a la labor de los facilitadores			X									X

Presupuesto:

Ítem	Costo estimado/mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Personal: -Facilitadores (2 personas) Especialistas en temas de género y diversidad sexual (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables- Convenio) -Diseñador Gráfico -Equipo de apoyo	- - s/1500	s/1500	s/1500			s/1500			s/1500			s/1500
Equipo: -Proyector -Pantalla para proyección -Computador -Impresora/ fotocopiadora -Internet -Parlantes	- - - - -	-	-			-			-			-
Otros:	s/300	s/300	s/300			s/300			s/300			s/300

-Material requerido en las guías metodológicas: Pliegos de papel Cinta Marcadores, Pizarra Borrador Fragmentos de historias elegidas Video beam												
Total x mes	s/1800	s/1800	s/1800			s/1800			s/1800			s/1800
TOTAL Anual	s/10800											

**AG10: Integrar los criterios de orientación sexual e identidad de género dentro de la Lista de materias a Inspeccionar**

Actividad	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Colocar los criterios de orientación sexual e identidad de género dentro de la Lista de materias a Inspeccionar	X											

Presupuesto:

Ítem	Costo estimado/mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Personal: -Oficinas de tecnologías de la información y comunicaciones -Ingeniero de Sistemas	-											
Equipo: -Computador -Impresora/fotocopiadora -Internet	-											
Total x mes	-											
TOTAL Anual	s/0											

**AG11: Capacitaciones sobre el uso adecuado del Cuadro de indicios de discriminación por orientación sexual e identidad de género en la actuación Inspectiva y la sanción correspondiente**

Público objetivo: Personal Inspectivo

Cantidad x mes: 3 talleres

Actividad	Mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Diseño y gestión de talleres	X											
Elaboración de material digital - diapositivas	X											
Elaboración de material impreso para participantes	X	X	X	X	X	X						
Elaboración de afiches con información relevante del taller	X	X	X	X	X	X						
Plan de facilitación (planificar actividades del taller)	X	X	X	X	X	X						
Ejecución de talleres	X	X	X	X	X	X						
Evaluación después del taller	X	X	X	X	X	X						
Realizar seguimiento a la labor de los facilitadores			X			X						

Presupuesto:

Ítem	Costo estimado/mes											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Personal:												
-Facilitadores (2 personas)												
Especialista en temas de género y diversidad sexual (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables) y	-	S/1500	S/1500	S/1500	S/1500	S/1500						
Especialista en fiscalización laboral (SUNAFIL)	S/1500											
-Diseñador Gráfico												
-Equipo de apoyo												
Equipo:	-											
-Proyector	-											
-Pantalla para proyección	-	-	-	-	-	-						
-Computador	-											

-Impresora/ fotocopiadora	-											
-Internet	-											
-Parlantes												
Otros:												
-Hojas Bond	S/100	S/100	S/100	S/100	S/100	S/100						
-Lapiceros												
Total x mes	s/1600	s/1600	s/1600	s/1600	s/1600	s/1600						
Total Anual	s/9600											

**Programas presupuestales:**

Programa presupuestal 0103 "Fortalecimiento de las condiciones laborales - Multipliego

-Actividad 5004945: Orientación y difusión de la normatividad Laboral

PIA: s/1 201 653/ PIM: s/1 271 337

Actividad	Total Anual
AG5: Talleres de orientación sobre los alcances del Protocolo de actuación en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual	s/81 850

-Actividad 5004947: Promoción de la responsabilidad empresarial, seguridad social y buenas prácticas

PIA: s/1 244 418 /PIM: s/1 788 102

Actividad	Total Anual
AG8: Talleres sobre discriminación laboral a la comunidad LGBTI	s/23 100

-Actividad 5005589: Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva

PIA: s/6 161 087 /PIM: s/6 576 162

Actividad	Total Anual
AG6: Estrategia de comunicación en medios de difusión masivos (televisión, radio, periódico)	s/450 000
AG7: Estrategia de comunicación por redes sociales y aplicaciones sociales	s/405 980

-Actividad 5005590: Capacitación y sensibilización en materia de trabajo forzoso, trata de personas y otros grupos vulnerables

PIA: s/ 2 345 002/PIM: s/2 801 560

Actividad	Total Anual
AG9: Talleres especializados en temas de género y diversidad sexual en el ámbito laboral	s/10 800
AG11: Capacitaciones sobre el uso adecuado del Cuadro de indicios de discriminación por orientación sexual e identidad de género en la actuación Inspectiva y la sanción correspondiente	s/9 600

Categoría presupuestal 9001 "Acciones Centrales"

-Actividad 5000001: Planeamiento y presupuesto

PIA: s/1 915 087 /PIM: s/3 185 427

Actividad	Total Anual
AG1: Creación del Protocolo de actuación en casos de denuncia de discriminación laboral que involucren orientación sexual e identidad sexual	s/20 000
AG2: Elaboración del Convenio de Cooperación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	s/50
AG10: Integrar los criterios de orientación sexual e identidad de género dentro de la Lista de materias a Inspeccionar	s/0

-Actividad 5000003: Gestión Administrativa

PIA: s/8 850 168 /PIM: s/12 762 337

Actividad	Total Anual
AG3: Mesa de dialogo	s/9 900
AG4: Mesas técnicas	s/8 000