

# **Pontificia Universidad Católica del Perú**

## **Escuela de Posgrado**



Empleabilidad e inclusión laboral de las personas trans: promover medidas para la inserción en el trabajo en igualdad de condiciones y libre de discriminación

Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que presenta:

**Lucia Gonzales Noriega**

Asesor:

**Erick Giancarlo Beyá González**

**Lima, 2024**


## Informe de Similitud

Yo, Erick Giancarlo Beyá González docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis “Empleabilidad e inclusión laboral de las personas trans: promover medidas para la inserción en el trabajo en igualdad de condiciones y libre de discriminación”, de la autora Lucia Gonzales Noriega, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 28% Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 13/03/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

13 de marzo de 2024

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Erick Giancarlo Beyá González</u>	
DNI: 71395794	Firma 
ORCID: 0000-0001-9958-6264	

A mi madre Luzdina, por todo su apoyo y amor incondicional, por siempre creer en mí y enseñarme la resiliencia.

A Katty y Claudia por su constante ánimo y optimismo.

A Gaby, Naty, Pierre y Javi, por todas las enseñanzas, soporte, madrugadas y risas durante toda la maestría.

A mi asesor Erick Beyá, por compartir su sabiduría y experiencia; por guiarme, apoyarme, brindarme consejos, palabras de aliento, y su disposición constante a lo largo de este proyecto.



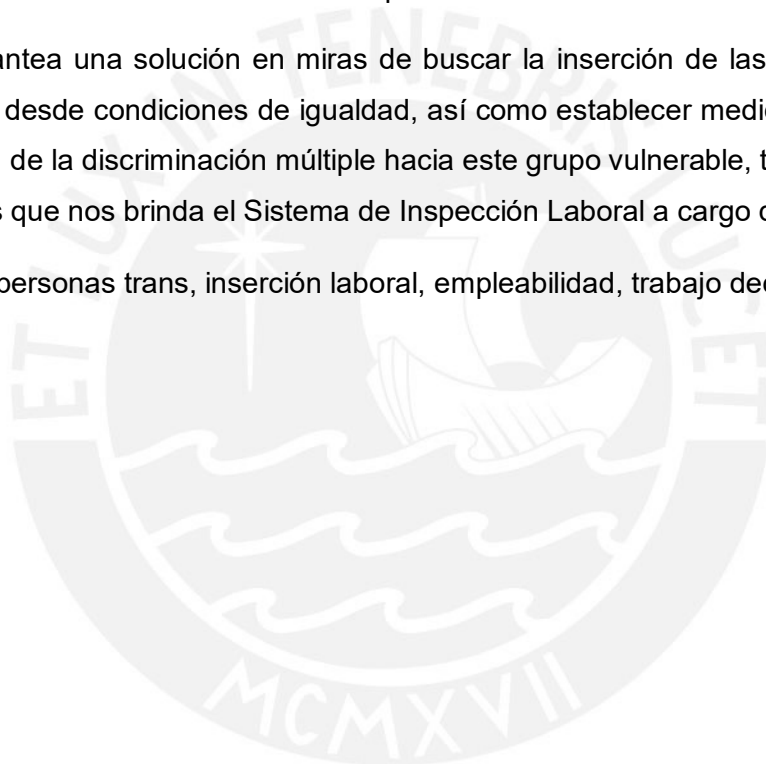
## RESUMEN

El presente trabajo de investigación expone la problemática que existe para las personas trans su empleabilidad e inserción laboral, cuyo objetivo general es exponer la discriminación de la que son víctimas por su identidad y expresión de género lo cual perpetúa la marginación a la que son sometidos en los diferentes espacios de su vida y limita o hasta evita que logren desarrollar un proyecto de vida en dignidad.

Asimismo, se evidencia que el derecho del trabajo es una herramienta que nos permite utilizar sus principios y características, las mismas que al emanar en un espacio tan importante como el laboral; puede reivindicar los derechos de este colectivo y permitirles el real disfrute y gozo de todos sus derechos fundamentales en este espacio.

A su vez, se plantea una solución en miras de buscar la inserción de las personas trans en el empleo decente desde condiciones de igualdad, así como establecer medidas que permitan una real erradicación de la discriminación múltiple hacia este grupo vulnerable, tomando como partida las herramientas que nos brinda el Sistema de Inspección Laboral a cargo de Sunafil.

*Palabras clave:* personas trans, inserción laboral, empleabilidad, trabajo decente.



:

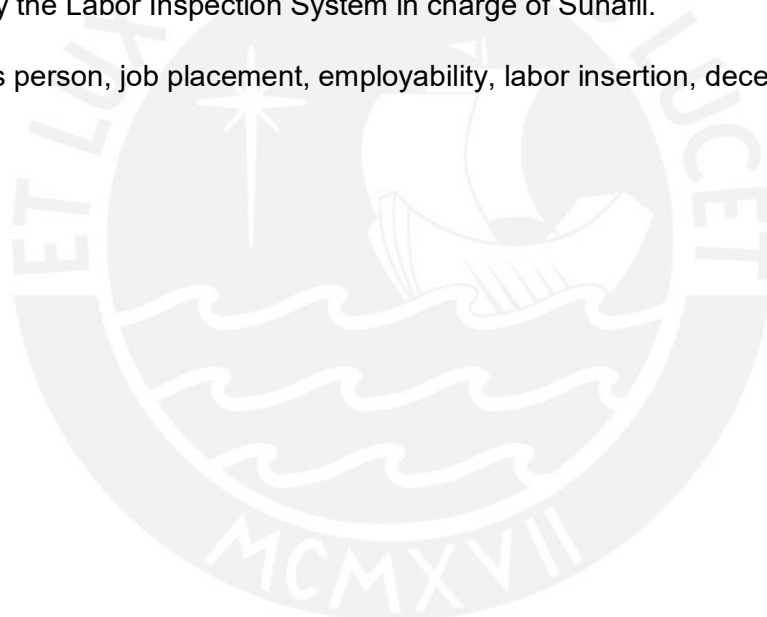
## ABSTRACT

This research work exposes the problems that exist for trans persons in their employability and labor insertion, which general objective is to expose the discrimination that they are victims due to their gender identity and expression, that perpetuates the marginalization to which they are subjected in the different spaces of their life and limits them from being able to develop a life project in dignity.

Likewise, is evidenced that labor law is a tool that allows us to use its principles and characteristics, which emanates in a space as important as working places; can vindicate the rights of this group and allow them the real enjoyment of all their fundamental rights.

At the same time, a solution is proposed in order to seek the insertion of trans persons in decent employment under conditions of equality, as well as to establish measures that allow a real eradication of multiple discrimination towards this vulnerable group, taking as a starting point the tools provided by the Labor Inspection System in charge of Sunafil.

*Key words:* trans person, job placement, employability, labor insertion, decent work



# ÍNDICE

RESUMEN.....	I
ABSTRACT.....	II
ÍNDICE.....	III
LISTA DE TABLAS.....	V
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPITULO I: COMPRENSIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL COMO ELEMENTO INTEGRANTE: CASO DE LAS PERSONAS TRANS.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Aproximación a la identidad trans</b>	<b>5</b>
1.1.1 Sexo	5
1.1.2 Género	8
1.1.3 Personas trans	11
<b>1.2 Principales derechos fundamentales vinculados al estado de vulneración de las personas trans</b>	<b>13</b>
1.2.1 Principio y Derecho a la dignidad	14
1.2.2 Derecho a la Identidad	20
1.2.3 Derecho al libre desarrollo de la personalidad	26
1.2.4 Principio y Derecho a la igualdad y el Derecho a la no discriminación	29
<b>1.3 Desafíos de las personas trans</b>	<b>43</b>
1.3.1 Discriminación en espacios públicos	47
1.3.2 Discriminación en espacios de atención de la salud	53
1.3.3 Discriminación en espacios académicos	57
<b>CAPITULO II: EL ACCESO AL EMPLEO EN CONDICIONES DE IGUALDAD.....</b>	<b>63</b>
<b>2.1 Discriminación en espacios laborales</b>	<b>65</b>
<b>2.2 Empleabilidad de las personas trans en condiciones de desigualdad</b>	<b>71</b>
<b>2.3 Eficacia del derecho del trabajo en búsqueda de reivindicación de derechos</b>	<b>81</b>
2.3.1 Eficacia horizontal	86
2.3.2 Derechos fundamentales inespecíficos	90
<b>CAPÍTULO III PRÁCTICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE PERSONAS TRANS EN EL EMPLEO.....</b>	<b>95</b>
<b>3.1 Acciones afirmativas para las personas trans, en búsqueda de su empleabilidad</b>	<b>95</b>
3.1.1 Subsidios	97

<b>3.1.2 Cuota de empleo para las personas trans</b>	100
<b>3.2 La inspección de trabajo como herramienta eficaz en la lucha contra la discriminación de las personas trans.</b>	104
<b>3.2.1 Propuesta de Guía práctica sobre la igualdad y no discriminación hacia las personas LGBT en el lugar del trabajo en el sector privado y público</b>	109
<b>3.2.2 Propuesta de Protocolo de Fiscalización sobre la igualdad y no discriminación hacia las personas LGBT en el lugar del trabajo en el sector privado y público</b>	123
<b>CONCLUSIONES.....</b>	126
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	131



## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Principales componentes de la sexualidad-----	6
Tabla 2 Tipos de orientación sexual con mayor visibilidad-----	7
Tabla 3: Caso Karen Mañuca: fundamento 10 -----	18
Tabla 4: Las siete funciones del principio de dignidad-----	19
Tabla 5: Gráfico sobre la construcción de la jurisprudencia constitucional del concepto de la identidad trans -----	21
Tabla 6: Casos de personas trans que demandaron el reconocimiento de su identidad, los cuales construyeron el concepto de identidad desde un enfoque de diversidad-----	22
Tabla 7: Alcances y objetivos del principio/ derecho al libre desarrollo de la personalidad --	27
Tabla 8: Características del derecho al libre desarrollo de la personalidad-----	28
Tabla 9: Funciones político - constitucionales de los derechos sociales-----	34
<i>Tabla 10: Modalidades de discriminación -----</i>	<i>37</i>
Tabla 11: Fundamentos de la Corte IDH sobre igualdad y no discriminación-----	38
Tabla 12: Objetivos de la Agenda 2030 relevantes en la búsqueda de la inserción laboral de las personas trans -----	45
Tabla 13: Objetivos específicos estratégicos para las personas LGBTI del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2023: Reconocimiento de la Identidad de una persona trans -----	48
Tabla 14: Garantías de no repetición -----	51
Tabla 15: Resumen de resultado a la encuesta realizada a las personas trans sobre el acceso a la seguridad social en salud-----	54
Tabla 16 : Objetivo estratégico del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021 respecto a las personas LGBTI: Acceso a las prestaciones de salud-----	55
Tabla 17: Objetivos generales que incluyen a las personas LGBTI en el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021: Acceso a la educación básica sin violencia-----	57
Tabla 18: Resumen de resultado a la encuesta realizada a estudiantes de secundaria sobre la violencia en los colegios por la expresión de género -----	60
Tabla 19 : Objetivo del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -----	68
Tabla 20: Resumen de estudio realizado a los ingresos promedio de las personas trans antes de la pandemia-----	75
Tabla 21: Objetivo principal 5 de la Política Nacional de Empleo Decente-----	77
<i>Tabla 22: Medidas tomadas por empresas del régimen privado que impactan positivamente en tragadores que pertenecen a la población trans -----</i>	<i>83</i>
Tabla 23: Características de los Derechos Fundamentales -----	87
Tabla 24: Marco Normativo Nacional a aplicarse en la Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGBTI-----	106
Tabla 25: Marco Normativo Internacional a aplicarse en la Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGBTI-----	108
Tabla 26: Índice de la Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGBTI -----	111
Tabla 27: Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGBTI: Glosario de conceptos-----	112
Tabla 28: Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGBTI: Igualdad de oportunidades en el empleo-----	116
Tabla 29: Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGBTI: Discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género -----	117



Tabla 30: Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGBTI: ¿cómo identificar la discriminación en espacios laborales por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género? -----118

Tabla 31: *Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGBTI: como enfrentamos la discriminación en espacios laborales por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género* -----120

Tabla 32: Formato de denuncia ante Sunafil en casos de discriminación en espacios laborales por motivo de sexo, orientación sexual y/o identidad de género-----121



## **INTRODUCCIÓN**

El Banco Mundial a través de una investigación realizada con miras a calcular las pérdidas de productividad que se dan por la estigmatización y exclusión de las personas LGBTI (Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans, Intersex), ha evidenciado que debido a la discriminación de la que son víctimas registran tasas de desempleo altas, así sufren la falta de vivienda, de servicios de salud y financieros apropiados, por lo cual representan el 40% más pobre de la población (Koehler, 2015, consultado el 7 de agosto del 2023); así también de acuerdo a lo recogido por las Naciones Unidas, dentro de este colectivo, la población trans es la que se encuentra en mayores grados de marginación y violencia (Intendencia de Montevideo - Uruguay, 2016, consultado el 10 de agosto del 2023).

En ese sentido que, el presente trabajo de investigación busca abordar la problemática referida a la falta de igualdad de oportunidades y la discriminación hacia las personas trans en espacios laborales. De acuerdo al Informe de la Defensoría del Pueblo N° 175-2016, el cual recoge diferentes investigaciones realizadas por organizaciones LGBTI, las cuales visibilizan las dificultades que afrontan las personas trans al momento de ejercer sus derechos fundamentales en libertad, siendo esta situación sustentada por estereotipos, estigmas y prejuicios en torno a su identidad y expresión de género los mismos que rompe la heteronormatividad; además en el plano nacional también tenemos los estudios realizados por Ximena Salazar, Alfonso Silva Santisteban, Paula Siverino, entre otros; quienes nos aproximan a la problemática trans desde una mirada de falta de acceso a derechos fundamentales en general, sin embargo, lamentablemente aún no se cuenta con investigaciones que aborden la problemática desde el acceso al derecho del trabajo en condiciones de igualdad.

Es preciso recordar el caso Azul Marín vs. Perú, mediante el cual la Corte Interamericana de Derechos Humanos sanciona al estado peruano al establecer que existió tortura por discriminación basada en género; reconociendo que existe un alto grado de vulnerabilidad al que son expuestas día a día las personas trans en nuestro país; al ser víctimas de discriminación estructural, estigmatización, diversas formas de violencia y violaciones a sus derechos fundamentales; y recordándonos que la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de las personas son categorías protegidas por la Convención Americana de Derechos Humanos.

Así, con este caso y otros observaremos que la discriminación hacia las personas trans que se presenta en nuestra sociedad, no solo no es perseguida o sancionada por el estado peruano, sino que este permite de forma directa o indirecta la vulneración de los derechos fundamentales. Nuestras leyes y políticas públicas no buscan una integración con enfoque diferencial, tanto así que no contamos con datos oficiales diferenciadores por grupo dentro del colectivo LGBTI o con políticas públicas con una visión integral para enfrentar la discriminación múltiple; y leyes que no solo reconozcan los derechos fundamentales de la población trans sino que permitan eficazmente ejercerlos.

Con lo señalado, y antes de presentar el contenido de los tres capítulos que conforman este trabajo académico, debo expresar que el estado peruano no solo se encuentra obligado a respetar y promover el cumplimiento de los derechos fundamentales de las personas trans por lo establecido en la normativa internacional y nacional, sino que es su deber fomentar el respeto a la diversidad sexual bajo el principio de igualdad y no discriminación como fundamento de derechos; asimismo, también es deber de todos los que somos miembros de esta sociedad abrir espacios de aceptación, respeto e integración en miras de entender que nadie debe ser vulnerado, juzgado o marginado por su orientación sexual y/o identidad de género.

El primer capítulo busca acercarnos a lo que significa ser una persona trans, no solo definirlos, sino comprender los diferentes conceptos que se encuentran ligados a ellos; también exponer como la falta de reconocimiento y visibilización de este colectivo impacta directamente en derechos como dignidad, identidad, libre desarrollo de la personalidad, e igualdad y no discriminación, lo cual perpetua y limita su desarrollo dentro de nuestra sociedad y sobre todo en espacios cruciales para toda persona, como son los espacios públicos, escolares y de salud.

En el segundo capítulo, se exhibe la discriminación dentro de espacios laborales, la problemática que se presenta para las personas trans al momento de buscar un empleo, como resultado de la falta de oportunidades derivadas de actos discriminatorios expuestos en el primer capítulo. Asimismo, se busca evidenciar como desde la eficacia horizontal de nuestra carta magna y la interpretación que el Tribunal Constitucional construye en sus sentencias al exigir un cumplimiento de los derechos fundamentales de las personas trans, la obligatoriedad de respetar y procurar el cumplimiento de nuestra normativa no solo recae en el estado sino que también en toda la sociedad, dentro de una relación entre terceros; también, exploraremos como desde la doctrina nacional e internacional se interpreta y ejercen los derechos inespecíficos dentro de espacios laborales, permitiendo la exigibilidad del

cumplimiento de todos los derechos humanos por ser inherentes a toda persona. De esta forma, desde espacios laborales y ejerciendo todas estas herramientas, entendemos que desde el derecho laboral se puede permitir un real ejercicio de los derechos que todas y todos tenemos, y se abran espacios de visibilización, inclusión y aceptación.

En el tercer y último capítulo, expondremos alternativas de solución como lo son las acciones afirmativas - subsidios y cuotas de empleo-, con miras a exponer como es que podrían aplicarse en nuestra realidad y las razones por las cuales su implementación podría o no generar mayores actos de marginación y discriminación. Asimismo, desarrollaremos desde la perspectiva de diversidad de género y buscando la promoción e inserción en el empleo decente de las personas trans y el colectivo al cual pertenecen, una resolución ministerial por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que permita brindar a los empleadores una herramienta para que puedan participar activamente en la erradicación de la discriminación e implementar medidas con enfoque de diversidad de género; asimismo, utilizar los métodos del sistema de inspección laboral para incentivar y promover la inclusión por diversidad e identidad de género, y así mediante un protocolo de inspección, Sunafil cuente con una herramienta para cumplir con su rol de procurar eliminar toda forma de discriminación en espacios laborales; de esta manera, se busca minimizar o erradicar la discriminación hacia este grupo poblacional, y así concientizar y visibilizar dentro de los espacios laborales la problemática a la que se enfrentan a la hora de buscar un empleo decente.

Finalmente, expondremos conclusiones conceptuales, descriptivas y propositivas que permitan sintetizar lo expuesto en el presente trabajo.

## **CAPITULO I: COMPRENSIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL COMO ELEMENTO INTEGRANTE: CASO DE LAS PERSONAS TRANS.**

Cuando una sociedad se enfrenta a cambios, y estos sobre todo rompen con los cánones de lo establecido y aceptado, llevan a buscar nuevas perspectivas para aplicar ideas y conceptos que nos permitan un mejor entendimiento y por ende solución a las problemáticas que se puedan presentar; buscando formas más justas, igualitarias y libres.

En ese sentido, al centrarse el presente trabajo de investigación en las personas trans, desarrollaremos la problemática desde una perspectiva de género y diversidad; buscando analizar y entender las desigualdades que se presentan para este colectivo en lugares de trabajo, como: la imposibilidad de acceder a un empleo formal con condiciones dignas, los estereotipos que los segrega a ciertos empleos – en su mayoría, empleos informales-, la desigualdad en las brechas salariales, entre otros.

De esta manera la perspectiva de género nos permite profundizar en como nuestra sociedad aplica la arraigada idea de la heteronormatividad como base y única forma de entender el sexo/género de las personas, así creándose estereotipos desde una mirada: jerárquica, relacional, dinámica, institucional e interseccional (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad – Argentina, p.27), los cuales impactan directamente en la construcción de nuestra normativa y perpetua la marginación de la que son víctimas las personas trans a lo largo de su vida.

Asimismo, la perspectiva de diversidad nos permite entender que la identidad de una persona se desarrolla a lo largo de su existir, que va más allá de lo encasillado en lo binario, así entendemos y profundizamos en los procesos complejos que pasamos todos al autodeterminarnos y que nadie tiene el derecho a decidir por nosotros lo que somos y queremos ser. De esta forma, se evidencia que la falta de una visibilización, integración y aceptación es una limitante en el desarrollo del plan de vida de una persona, y sobre todo de las personas trans, quienes en países como el nuestro no cuentan ni siquiera con un reconocimiento legal.

Entendemos que la transversalidad de estos dos conceptos, la perspectiva de género y diversidad, permitirán desaprender y expandir nuestras formas de entender las diferentes formas de vida de las personas y sobre todo que las elecciones deben nacer desde la libertad y que nadie más que ellos/as tienen el derecho a decidir (Hendel, 2017, p.10); así al exponer estos factores en las desigualdades que se presentan a lo largo de la vida de una persona trans, construyamos nuevas y mejores opciones que establezcan mayores estándares de igualdad y que permitan un real ejercicio de todos sus derechos.

## 1.1 Aproximación a la identidad trans

Para comprender los temas a desarrollarse en el presente trabajo de investigación, es necesario exponer ciertos conceptos, los mismos que han sido desarrollados por varios autores, pero sobre todo por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH) en la Opinión Consultiva<sup>1</sup> N°24/17 (en adelante, OC-24/17), la cual ha coadyuvado al cumplimiento de las obligaciones por parte de los estados en casos que involucran la orientación sexual o identidad de género<sup>2</sup>; esto debido a que la OC-24/17 expone los alcances e interpretación de diferentes artículos de la Convención Americana de Derechos Humanos en relación a la identidad de género, e igualdad y no discriminación a las personas LGBTI, por lo cual ha conceptualizado varios términos, dentro de ellos el sexo y género, los mismos que con frecuencia se utilizan como complementos, aunque sean conceptos muy diferentes, siendo necesario explicarlos para poder entender la identidad trans.

Asimismo, es preciso recordar que los siguientes conceptos son cambiantes y se encuentran en constante revisión.

### 1.1.1 Sexo

La Corte IDH en la OC-24/17 recoge lo establecido por el Comité Jurídico Interamericano de la Organización de Estados Americanos en su informe N°417/12, definiendo al sexo como:

“Las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer” (letra a) del párrafo 32).

Con esta definición la Corte IDH señala que el sexo se compone por varias características, y no solo por las fisiológicas; por lo cual, entendemos que el sexo responde a una combinación

---

<sup>1</sup> Opinión Consultiva OC-1/82 solicitada por Perú sobre “OTROS TRATADOS” OBJETO DE LA FUNCIÓN CONSULTIVA DE LA CORTE (ART. 64 CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS), señala en el párrafo 25: “La función consultiva de la Corte no puede desvincularse de los propósitos de la Convención. Dicha función tiene por finalidad coadyuvar al cumplimiento de las obligaciones internacionales de los Estados americanos en lo que concierne a la protección de los derechos humanos, así como al cumplimiento de las funciones que en este ámbito tienen atribuidas los distintos órganos de la OEA”, postura con la cual me encuentro de acuerdo. Además, es pertinente señalar que las Opiniones Consultivas como proceso de control normativo se sustenta en la vinculatoriedad y universalidad de la función consultiva que tiene la Corte IDH como ultimo interprete del Sistema Interamericano de Derechos Humanos al establecer estándares mínimos que deben incorporar los Estados (Torres, 2013, pp.46-47)

<sup>2</sup> Caso Azul Rojas Marín y otra vs. Perú, Caso Pávez Pávez vs. Chile, Caso Vicky Hernández y otras vs. Honduras, entre otros.

de características corporales, que incluyen los genitales, los demás órganos sexuales y reproductivos, los cromosomas y las hormonas (Thomas y Weber, 2019, p.49).

De esta nueva mirada sobre el concepto de sexo, tenemos el termino sexo asignado al nacer, que para la Corte IDH es una idea que trasciende el concepto de sexo como varón o hembra, explicando que la asignación del sexo no es un hecho biológico innato; más bien, el sexo se asigna al nacer con base en la percepción que otros tienen sobre los genitales (OC-24/17, letra b) del párrafo 32). La mayoría de las personas son fácilmente clasificadas pero algunas personas no encajan en el binario mujer/hombre.

En base a ello, podemos establecer que la designación del sexo tal y como la conocemos deviene del órgano reproductivo advertido al momento de nacer, por lo cual podría ser perfectible de cambio, al ser una imposición basada en solo una de las varias características del sexo.

Dentro de las características que responden al sexo, tenemos a la sexualidad; la cual comparten todos los seres humanos y es un aspecto fundamental en la dignidad de los individuos, siendo que sus componentes protegidos son la identidad sexual, la orientación sexual, la elección de pareja y la ausencia de actividad sexual (Paul Hunt, 2004, párrafo 54). Ahora bien, es importante entender la diferencia entre los principales componentes de la sexualidad: la identidad sexual y la orientación sexual.

**Tabla 1** Principales componentes de la sexualidad

<b>Identidad sexual</b>	Describe como nos identificamos, vinculándonos no solo desde sexo asignado al nacer, sino desde las otras características del sexo, permitiendo ello que, de acuerdo a nuestra construcción social, podamos identificarnos a lo largo de nuestra vida
<b>Orientación sexual</b>	Responde a nuestros deseos, a la atracción emocional o sexual hacia las personas y se clasifica dependiendo del sexo de la persona a la que está dirigido. La Corte IDH ha definido a la orientación sexual como: “la 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 las relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas”; así este concepto es amplio y permite un espacio para la auto-identificación.

Fuente: Levay, et al. 2019 y OC N°24/17  
Elaboración propia

Sobre lo expuesto, entendemos que la identidad sexual responde a las características vinculadas al sexo y la orientación sexual se vincula al deseo, atracción sexual o emocional;

a partir de lo señalado es pertinente indicar que la orientación sexual puede variar a lo largo del camino, incluyendo la atracción exclusiva y no exclusiva al mismo sexo o al sexo opuesto. Todas las personas tienen una orientación sexual, la cual es inherente a la identidad de la persona (OC N°24/17, letra l) del párrafo 32). Así tenemos a los más visibilizados, estudiados y desarrollados:

**Tabla 2** Tipos de orientación sexual con mayor visibilidad

Heterosexualidad	Describe a las personas cuya atracción romántica emocional y/o física es hacia personas de un sexo o género diferente
Homosexualidad	Personas que sienten atracción romántica, emocional y/o física hacia personas de su mismo sexo y/o género
Bisexualidad	Persona que tiene la capacidad de sentir atracción romántica, emocional y/o física hacia personas del mismo o diferente sexo y/o género

Fuente: Thomas y Weber, 2019, pp. 46-48  
Elaboración propia

Ahora bien, sabemos que los estereotipos, los sesgos y la mirada cerrada que en nuestra sociedad impera, no permite el desarrollo social de las personas que rompen lo binario, lo cual es la división en un sistema dual, teniendo elementos descriptivos y normativos para el hombre y la mujer; que responden a conceptos estereotipados de lo que se le asigna a cada uno en la sociedad (Olsen, 1990, p.2); a esto se le denomina como heteronormatividad, así la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, OIT) nos acerca a este concepto, definiéndola como un sesgo cultural a favor de relaciones heterosexuales, siendo solo estas las consideradas normales, naturales e ideales; las cuales se componen de reglas jurídicas, sociales y culturales (Thomas y Weber, 2019, p. 47).

Asimismo, tenemos las expresiones de odio basadas en la orientación sexual, las cuales son definidas como homofobia, la mismas que son un “miedo irracional, odio o aversión hacia los gays”; es preciso aclarar, que también se utiliza este término de manera generalizada a la discriminación hacia las personas por su orientación sexual; sin embargo, con el fin de visibilizar a todos los miembros del colectivo LGBTI los conceptos se han separado (Carcedo et al, 2016, p.11), teniendo así también conceptos como la lesbofobia, que responde a este odio o exclusión hacia las personas lesbianas; y la bifobia, que responde a la aversión irracional hacia las personas bisexuales (OC N°24/17, letras r) y s) del párrafo 32).



En consecuencia, podemos entender que el sexo por si solo es un concepto amplio, así sus características como la sexualidad, y sus sub características como la identidad sexual y la orientación sexual, permiten la autodeterminación a cada individuo de acuerdo a la propia construcción de su ser, desde no solo la óptica macho/hembra designado por nuestros órganos reproductores, sino que tomando en cuenta otras partes de nuestros cuerpos ya sean internas o externas.

### **1.1.2 Género**

De acuerdo con lo expuesto por la Corte IDH, el género se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias (OC 24/17, letra e) del párrafo 32). Para Butler, el género se remite a la forma y el significado cultural que adquiere un cuerpo, según los modos variables de culturación; además, nos explica que el “ser” implica un acto de voluntad de construcción, que designa la variedad de modos en los que se puede adquirir significado cultural o reconocer la intangibilidad al proceso de autoconstrucción del género que deviene. (1999, p.43)

Justus Eisfeld, activista transgénero y codirector de Global Action of Trans – Equality (GATE), señala en una entrevista que: “cualquier registro o característica es usada para marcar diferencias entre las personas; siendo el registro de género estrechamente vinculado a lo militar y nos recuerda que el primer registro nacional de ciudadanos donde se recoge como dato el sexo biológico, fue hecho por Napoleón en Francia para saber con cuantos hombres contaba para ir a la guerra” (Motta y Motta, 2012, pp.81). De esta manera, podemos acercarnos más a la idea de que el género al ser desarrollado desde las características del sexo y no desde la construcción social que refleja una identidad, no permite que las personas puedan realizar una real construcción de su ser y expresarlas en libertad; dado que existen estereotipos construidos por la sociedad a raíz de esta confusión de ideas y conceptos.

En esa línea Judith Butler nos acerca al concepto de deconstrucción de cuerpos, señalando que, los cuerpos no tienen existencia significante independientemente de sus marcas de sexo y género, siendo la singularidad con el sexo y género deseado para que el cuerpo exista junto con y a través de reformas reguladoras, estabilizadoras y normalizadora del sexo/género, en suerte a un efecto verdadero de los discursos sobre la identidad primaria (2002, p. 22-31).

De lo expuesto, podemos señalar que el género al igual que el sexo también responde a otras características; sin embargo, estas características a diferencia de las del sexo, en el género se construyen a lo largo de la vida de la persona, no responden a patrones pre determinados (hormonales, físicos o psíquicos), sino que buscan una expresión de lo que

cada persona social y culturalmente entiende que es y desea ser percibida y por ende respetada; por lo cual como nos explica Justus Einfeld al solo validar la identidad desde una mirada biológica, presenta una limitante al momento de desarrollarnos y ejecutar nuestros planes de vida.

De esta manera, tenemos la identidad de género y la expresión de género como conceptos que permiten desarrollarlo, determinarlo y comprenderlo.

La Corte IDH a través de la OC N°24/17 también nos acerca al concepto de identidad de género señalando que:

“Representa la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. La identidad de género es un concepto que crea un espacio para la autoidentificación, y que hace referencia a la vivencia que una persona tiene de su propio género. Así, la identidad de género y su expresión también toman muchas formas, algunas personas no se identifican ni como hombres ni como mujeres, o se identifican como ambos” (letra f) del párrafo 32)

De este modo, la Corte IDH nos entrega un concepto muy potente desde la mirada de libertad, y sobre todo para comprender que la identidad recae en cada uno; así internalizar la idea de que la forma como nos identificamos, como nos expresamos, como somos, recae en cada uno; por ende, es indispensable entender que no respetar la autoidentificación, es no respetar a la persona humana, y así vulnerar sus derechos.

Cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer se le denomina cisgénero (OC 24/17, letra k) del párrafo 32). A las personas cuya identidad de género no corresponda al género o sexo asignado al nacer, se les denominan personas trans.

Ahora bien, las personas trans visibilizan su identidad de género a través de procesos de “transición” para la adquisición, en mayor o menor medida, de la expresión y las características socialmente leídas como del género con el cual la persona se identifica, lo cual está conectado con la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente; este proceso de “transición” puede incluir modificaciones e intervenciones corporales de distinto tipo e intensidad, tales como procesos con hormonas, implantes y/o cirugías. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020, pp. 37 -38)

Asimismo, lo desarrollado en los Principios de Yogyakarta, que, pese a no ser un tratado internacional, los conceptos que desarrolla son recogidos por gran parte de organismos internacionales, otorgándole relevancia e importancia a lo contenido en su texto; por lo cual recogemos el concepto de identidad de género, señalándose como:

“la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales” (preámbulo de los Principios de Yogyakarta)

También, tenemos la **expresión de género**, concepto que ha sido desarrollado por la Corte IDH, quien lo entiende como la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, así estas gozan de especial protección (letra g) del párrafo 32 de la OC 24/17); por lo cual “por expresar un elemento integral de la identidad y dignidad de las personas” deben ser procurados y respetados por todas y todos (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020, p.33).

La expresión de género se puede manifestar a través de la apariencia física, a través de la vestimenta, el peinado, los accesorios, el uso de cosméticos, los gestos, el habla, los patrones de comportamiento, los nombres y las referencias personales; de esta manera entendemos que, la expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto percibida. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020, p.32). Además, la Guía para Profesionales N° 4 sobre: “*orientación sexual e identidad de género y derecho internacional de los derechos humanos*” de la Comisión Internacional de Juristas, define a la expresión de género como: “la manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, manerismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros” (2009, p. 135), lo cual también es recogido por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Ahora bien, entendemos que los conceptos de identidad y expresión de género, nos permiten entender que el género responde a una construcción social, la misma que nos individualiza, nos permite ser únicos y hacerle entender a la sociedad dentro de los diferentes espacios en los que nos desarrollamos que nos hacen ser quien somos, como somos y que nos caracteriza como individuos.

Sin embargo, como sucede con la orientación sexual, las identidades de género no normativas son interpretadas como amenazantes o peligrosas para nuestra sociedad

(Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020, p.32); por lo cual no son conceptos aceptados o permitidos de exponer con libertad sin ser cuestionados, vetados o marginados. En base a ello, cuando una persona expresa su feminidad o masculinidad rompiendo los cánones de la cisnormatividad<sup>3</sup>, son a menudo ridiculizados, castigados o rechazados, lo que definimos como transfobia, que es el “miedo, odio o aversión irracional hacia las personas transgénero” (Thomas y Weber, 2019, pp. 49) Así, la marginación de la que son víctimas las personas trans, se materializa en la negación de la identidad y la expresión de género que atraviesa lo legal, la salud, lo educativo y lo laboral. (Carcedo et al, 2016, p.11)

Respecto a los conceptos desarrollados hasta este punto, podemos establecer que el sexo asignado al nacer, la orientación sexual y la identidad de género no siempre guardan relación obligatoria con la anatomía, son términos independientes entre sí, siendo sobre todo en la orientación sexual y la identidad de género donde se presenta mayor confusión y también mayores estereotipos, debido a la poca apertura para entender que representan aspectos diferentes del ser de cada individuo y que justamente en la construcción de cada ser, nace la diversidad que estamos obligados a respetar.

### **1.1.3 Personas trans**

El termino trans proviene de la palabra transgénero y transexual, términos médicos que se refieren a la transición sexual por la que pasa una persona. La primera vez que se utiliza el termino transexual fue en 1923 por el médico Magnus Hirschfeld quien investigó y abogó por las personas cuyo género no correspondía con la asignación del sexo que recibieron al nacer (Heineman, 2022, consultado el 10 de agosto del 2023). En 1949, Davis Cauldwell formula el concepto de transexualismo como una manifestación de psicosis, ingresando la transexualidad a la lista de psicopatologías en 1980, de acuerdo al Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales y está patologización continua en las siguientes versiones del Manual (Soto, 2014, pp.150-152).

En el año 2019, la Asamblea Mundial de la Salud, aprobó la undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), así desde el año 2022 entró en vigencia el CIE-11 sustituyendo a las CIE-10 vigente desde 1990. Mediante la actualización se retiró a la transexualidad del capítulo sobre trastornos de la personalidad y comportamiento, así lo elimina del listado de enfermedades mentales; sin embargo, no despatologiza la

---

<sup>3</sup> Cisnormatividad: idea o expectativa de acuerdo a la cual, todas las personas son cisgénero, y que aquellas personas a las que se les asignó el sexo masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó el sexo femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres (letra t) del párrafo 32, OC 24/17)

transexualidad<sup>4</sup>, dado que ahora lo define como una discordancia de género y lo traslada al listado de condiciones relativas a la salud sexual.

Como podemos observar los términos como transexual y transmutismo se vinculaban a diagnósticos de trastornos mentales, es por ello que el colectivo prefiere el término de personas trans al tener este una connotación positiva, y así la mayor cantidad de personas se sientan identificadas e incluidas.

Ahora bien, cuando hablamos de una persona trans, estas expresan su género mediante procesos de transición lo cual representa un proceso complejo; así se realiza con cambios graduales, que a menudo comienzan por expresar el género con el que se identifica una persona en ambientes “seguros”, cambiando la manera de vestir y presentarse, nuevo nombre, cambio de sexo y/o nombre en los documentos de identificación -claro, si esto se les permite-, uso de un tratamiento hormonal o un procedimiento médico para modificar el cuerpo a su identidad de género; estas características de transición no son obligatorias, depende de la elección de la persona y como decida autodeterminarse (American Psychological Association, 2013). Es por esto que la bandera trans tradicional se compone con dos franjas de color azul y rosado, que representan los colores tradicionalmente asignados al hombre y mujer; y la franja blanca que se encuentra en el medio de la bandera representa la transición, que permite que al colocar la bandera en cualquier posición no cambie; y así representar que los cambios, transiciones no son incorrectos y que el proceso de cada persona debe ser respetado (Homosensual, 2022, consultado el 09 de agosto del 2023).

Además, dentro del concepto persona trans, también tenemos términos como feminidades trans y masculinidades trans. El primer término, feminidades trans, comprende a las personas que al momento de nacer fueron asignados bajo el género masculino pero su identidad de género se inscribe en el ámbito de lo social y culturalmente construido como femenino, así son sinónimos términos como mujer trans, trans femenina; y el segundo término, masculinidades trans, comprende a las personas que al momento de nacer fueron asignados al género femenino pero que su identidad se construye en el ámbito social y culturalmente construido como masculino, así tenemos términos como hombre trans, trans masculino (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020, p.40-43).

De este modo, podemos observar como a raíz de la visibilización de estos conceptos y diferentes términos, la población en general cuenta con herramientas que permiten comprender lo que significa ser una persona trans, acercándonos a su transición, a lo que ello

---

<sup>4</sup> De acuerdo a la Norma Técnica de Salud N°126-MINSA/2016/DGIESP, las personas trans femeninas se ven obligados a aceptar que tienen una patología para poder acceder a las hormonas que el MINSA brinda con la finalidad de poder completar su transición.

implica, y entender las dificultades, estereotipos y trabas que se les presenta, pero sobre todo es importante la divulgación de estos términos para poder deconstruirnos como sociedad y brindarles el espacio al que tiene derecho; lo cual profundizaremos en los siguientes capítulos.

Es importante internalizar que las personas trans no se despiertan y dicen “hoy soy trans, mañana ya veré”, sino que detrás de la reafirmación de su identidad hay un proceso serio de descubrimiento propio, que no tiene por qué ser puesto en duda por quien no lo está viviendo (urbanistas.et,2001, consultado el 09 de agosto del 2023)

## **1.2 Principales derechos fundamentales vinculados al estado de vulneración de las personas trans**

Las personas trans han sido históricamente condenadas a la exclusión, siendo marginadas por la sociedad; lo cual responde a que el cuerpo trans es percibido como “inmoral”, no encontrándose en alineación con la heteronormatividad, evidenciando la discriminación, segregación y marginación social al que es sometido este colectivo (Napiarkorvski, 2012, p.221); siendo ello transversal en todas las etapas de su vida, perpetuándose la marginación en espacios familiares, espacios académicos, espacios laborales, etc.

La población trans ha sido sujeto de violencia a través de burlas, insultos, agresiones físicas, discriminación, abuso sexual, crímenes de odio; perpetuándose así graves violaciones a sus derechos fundamentales, de los cuales debemos gozar y tener la capacidad de ejercer en libertad todos como garantía de nuestra humanidad. (Carcedo et al, 2016, p. 06).

La libertad es del ser humano, así la persona desarrolla su vida en comunidad, “utilizando cosas del mundo para realizar su intransferible y único proyecto personal”, siendo que como individuos nos creamos, nos delimitamos, nos definimos, somos visibles, únicos e irrepetibles, nos volvemos quienes somos (Siverino,2014, p.223). Esta construcción en libertad exige el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de las personas, sin los cuales nos sabemos libres, pero no podemos ejercer esa libertad.

Debido a que se ha empezado a reconocer social y legalmente las diferentes identidades como una expresión social que evidencia la multiplicidad y diversidad humana; es importante desarrollar los siguientes derechos por su vinculación con el colectivo trans; y en especial por lo que representa su reconocimiento para esta población en su búsqueda de un empleo digno y la igualdad de oportunidades habiéndose advertido como pertinentes los siguientes: el principio y derecho a la dignidad, el derecho a la identidad, el derecho al libre desarrollo de la personalidad y el principio y derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación.

### 1.2.1 Principio y Derecho a la dignidad

La dignidad humana alcanza su concepto de universalidad luego del Holocausto de la Segunda Guerra Mundial donde se asienta un sistema de valores democráticos propios desde la posición humanista donde se asegura el respeto a que los derechos naturales de los seres humanos son imprescriptibles e inalienables (Landa, 2021, pp.20-21).

El preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas establece que “nosotros los pueblos de las naciones resueltos (...) a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana (...)”

Asimismo, el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”

De esta forma también el concepto de dignidad es incorporado en el preámbulo de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, “todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derecho (...) y que, si los derechos exaltan la libertad individual, los derechos expresan la dignidad de esa libertad”.

Sin embargo, la dignidad humana ha sido conceptualizada mucho antes que lo acontecido en la Segunda Guerra Mundial, como en el siglo XVIII, por el filósofo Immanuel Kant, quien señalaba a la dignidad como la base de la humanidad y propiedad de todos los seres humanos (Pérez, 2007, p.02), de esta manera la concepción y la defensa de la dignidad humana nos sumerge en un debate iusfilosófico, ético y político sobre la existencia de posibles ejercicios de derechos o normas constitucionales, hasta el punto de estimar si una norma que colisione con la dignidad puede ser constitucional y también que el ejercicio legítimo de un derecho podría ser inconstitucional por violar la dignidad de una persona (Landa, 2019, p.51).

El profesor Juan Manuel Sosa nos presenta a la dignidad desde varias perspectivas, de este modo nos señala que es inherente a la persona humana, “porque este representa un fin en sí mismo, y nunca como un mero medio”, también que esta irradia en la persona convirtiéndola como la autonomía moral o personal, y que justamente en ello recae que tiene un valor que no puede ser eliminado o vulnerado por otros; así nos explica no existe libertad sin un piso mínimo de necesidades básicas satisfechas para todos; siendo que la realización de estas necesidades repercutirá en la maximización de la libertad (2015, pp. 88-98)

Ahora bien, la dignidad al ser un aspecto central de todo ser humano, se erige en base al principio de autonomía de la persona como la idea que todos deben ser tratados como iguales; lo cual dota de la posibilidad a toda persona de autodeterminarse y escoger libremente las

opciones y circunstancias que le den sentido a su existencia, conforme a sus propias opciones y convicciones (OC-24/17, párrafo 88).

Así entendemos, que el derecho es creado por y para los seres humanos, quienes somos el centro de gravedad de los Derechos Fundamentales, desarrollándose así todo ordenamiento jurídico democrático (Varsi, 2014, p.219); siendo la función social del derecho “regular la convivencia en una sociedad determinada con el fin de promover la realización personal y colectiva” (Facio y Fries, 2005, p.260)

Empero, a pesar de lo mencionado podemos observar en la realidad de nuestra sociedad, que los derechos de las personas vulnerables como: mujeres, indígenas, homosexuales, personas trans; no se respetan. Así, es pertinente recordar que históricamente las personas con una orientación sexual o identidad de género diferente que rompe con la heteronormatividad han sido perseguidas con diversos argumentos ya sean religiosos, morales, científicos y culturales; así buscando justificar la represión y negación de sus derechos (Comisión Internacional de Juristas, 2009, p.7).

En ese sentido, es necesario recordar que el derecho y su función va más allá de contar con buenas leyes o buenas resoluciones judiciales; significa que esta disciplina sea un instrumento transformador que “desplace los actuales modelos sexuales, sociales, económicos y políticos hacia una convivencia humana basada en la aceptación de la otra persona como una legítima otra y en la colaboración como resultante de dicho respeto a diversidad” (Facio y Fries, 2005, p.260)

Sobre el particular, toma relevancia cuando la Corte IDH señala que la dignidad humana es un principio consustancial a los atributos de una persona, por cual se considera un derecho humano fundamental oponible erga omnes; así es un derecho muy importante cuando se discute sobre el respeto y garantía de un ejercicio legítimo de las identidades trans. (Sánchez, 2020, p.97)

En base a lo mencionado y siendo de relevancia para el presente trabajo expondremos dos casos resueltos por Cortes de otros Estados que relacionan a las personas trans y las vulneraciones a su dignidad.

Primeramente, tenemos lo resuelto por la Corte Constitucional Colombiana en el caso de Sara Valentina López Jiménez, quien demandó por la vulneración de sus derechos fundamentales al no permitírsele el cambio de nombre y sexo mediante un procedimiento notarial; y donde se establece que el derecho fundamental a la dignidad humana, se construye bajo tres lineamientos claros y diferenciables:



“(i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características **(vivir como quiera)**.

(ii) La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia **(vivir bien)**, y

(iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral **(vivir sin humillaciones)**”  
(Sentencia N°063/15, fundamento 4.1)

Además, tenemos lo señalado por el Tribunal Europeo de Justicia en el caso P contra S y el Consejo del condado de Cornwall, en el cual P demanda por haber sido víctima de discriminación por razón de sexo al haber sido despedida al comunicarle a su jefe, S, que se sometería a ciertas intervenciones quirúrgicas con el fin de cambiarse de sexo; a lo cual el Tribunal estableció sobre el derecho a la dignidad que:

“Cuando una persona es despedida debido a su intención de someterse a una reasignación de género, esta persona recibe un trato desfavorable en comparación con las personas del sexo al que se consideraba que pertenecía antes de someterse a la reasignación de género. Tolerar dicha discriminación equivaldría, por lo que a dicha persona se refiere, a no respetar la dignidad y libertad que tiene derecho y que el Tribunal tiene el deber de proteger” (Caso C-13/94, párrafos 21-22)

Estos dos casos resueltos y en especial los fundamentos que hemos recogido; nos permiten entender que la dignidad al ser garante de los demás derechos fundamentales; funda esta base en la búsqueda que todos y todas podamos vivir como queramos, vivir bien y vivir sin humillaciones; así estas miradas desde un enfoque de género diverso, representa para las personas trans una protección a su autonomía como individuo; por lo cual afirmar que tiene derechos y que se encuentran en igualdad con el resto de la población, es no querer aceptar su estado de vulnerabilidad y la realidad a la que día a día se enfrenta esta población, a la cual ni siquiera se les permite acceder a un empleo digno, parte fundamental y básica para romper con estereotipos ligados a la negatividad y represión, y sobre todo su salida de la pobreza; lo cual sería el primer paso para la reivindicación de sus derechos y ser tratados como miembros de nuestra sociedad.

Así, entendemos que la defensa de la persona y el respeto a su dignidad obliga a la determinación de dos reglas básicas: “la sociedad y el estado existen para las personas; y la sociedad y el estado encuentran su justificación organizacional a través de la tuitividad de la

persona y la búsqueda de su promoción y bienestar” (Rubio Correa et al., 2010, p.50); y siendo que el derecho busca proteger y ofrecer directa seguridad en el goce y ejercicio de derechos a todas las personas; por esta razón la dignidad juega un papel central en la constitución, como ordenación jurídica fundamental.

Como sabemos el artículo 1 del Capítulo I Derechos Fundamentales de la Persona de la Constitución Política del Perú establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado; por lo cual es correcto afirmar que la dignidad humana fundamenta los parámetros axiológicos y jurídicos de las disposiciones y actuaciones constitucionales de los poderes públicos y de los agentes económicos y sociales; asimismo, la dignidad humana establece principios y a su vez los límites de los alcances de los derechos y las garantías constitucionales de los ciudadanos y de las autoridades (Landa, 2021, p.28)

En esa línea, nuestro Tribunal Constitucional a través de la sentencia 2016-2004-AA/TC establece que:

“la dignidad humana constituye el fundamento esencial de todos los derechos, para lograr la máxima eficiencia de la valoración del ser humano se deben proteger los distintos elencos de derechos en forma conjunta y ordenada (fundamento 18); asimismo, señala que el estado no solo actuará respetando la autonomía del individuo y de los derechos fundamentales como límites de su intervención sino que deberá proporcionar los mínimos para que el propio individuo pueda lograr el desarrollo de su personalidad y la libre elección de los planes que tiene para su vida” (fundamento 19).

Además, de acuerdo a la sentencia Exp. N°0858-2003-AA/TC, el Tribunal establece que el deber de protección al cual nos encontramos todos obligados, estado y sociedad sin excepciones, se ha constitucionalizado en nuestro ordenamiento jurídico desde su primer artículo, así la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; y de forma más significativa, en el artículo 44 de la norma suprema al establecer como deberes primordiales del estado garantizar la plena vigencia de los derechos humanos.

Asimismo, tenemos que el Tribunal Constitucional ha definido, interpretado y planteado los alcances del derecho fundamental de la dignidad en casos que involucran a personas trans como es el caso de Karen Mañuca, quien demanda Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC) por la negativa de esta entidad durante cuatro años consecutivos de otorgarle un duplicado de su Documento Nacional de Identidad (DNI) con sus nuevos nombres considerando que se han vulnerado sus derechos constitucionales a la vida, identidad,

integridad psíquica y física, al libre desarrollo y bienestar, y a la libertad personal (Exp N° 2273-2005-PHC/TC); en este caso el Tribunal interpreta y explica los alcances de estos derechos, los cuales los vincula a la dignidad humana, así decide declarar fundada la demanda para lo cual desarrolla los siguientes argumentos vinculados al principio/derecho de la dignidad humana:

“-La dignidad humana cumple un rol indiscutible de principio motor sin el cual el estado adolecería de legitimidad y los derechos de un adecuado soporte direccional” (fundamento 6).

“-Establece que la realización de la dignidad humana constituye una obligación jurídica, que no se satisface en la mera técnica de positivización o declaración por el derecho, sino que los poderes públicos y los particulares deben garantizar el goce de garantías y niveles de protección de la dignidad es solo posible a través de una definición correcta del contenido de la garantía” (fundamento 8).

Asimismo, el Tribunal Constitucional en el caso de Karen Mañuca establece que la dignidad tiene un doble carácter:

**Tabla 3:** Caso Karen Mañuca: fundamento 10

Principio	Derecho Fundamental
<p>La dignidad actúa a lo largo del proceso de aplicación y ejecución de las normas por parte de los operadores constitucionales, como:</p> <p>a) criterio interpretativo,</p> <p>b) criterio para la determinación del contenido esencial constitucionalmente protegido de determinados derechos deviene en una cuestión conflictiva,</p> <p>c) criterio que comporta límites a las pretensiones legislativas, administrativas y judiciales e incluso extensible a los particulares.</p>	<p>La dignidad se constituye en un ámbito de tutela y protección autónoma, en ello reside su exigibilidad y ejecutabilidad en el ordenamiento jurídica; es decir, la posibilidad que los individuos se encuentran legitimados a exigir la intervención de los órganos jurisdiccionales para su protección, en la resolución de conflictos sugeridos en la misma praxis intersubjetiva de las sociedades contemporáneas, donde se dan diversas formas de afectar la esencia de la dignidad humana, ante las cuales no se puede permanecer impávido.</p>

Fuente: Exp N° 2273-2005-PHC/TC, fundamento 10  
Elaboración propia

Estos conceptos desarrollados por el Tribunal Constitucional, tienen una mirada integradora de la diversidad, siendo así, representa para las personas trans una afirmación a su libertad de autodeterminarse, expresarse y existir, por el hecho de ser humanos, siendo que como humanos tenemos como características esenciales y fundamentales el concebirse

como un fin en sí mismo y con poder de realización plena como tal (Rodríguez, 2020, p.141). En esta mirada, es importante recoger lo afirmado por el profesor Cesar Landa, quien nos explica que el concepto de dignidad no tiene un contenido absoluto, por esto la interpretación constitucional de sus alcances no solo se debe dar de forma conceptual, sino que en el ejercicio legítimo y efectivo del mismo en relación con los derechos humanos (2021, p.45); a lo cual estamos obligados todos – público y privado- a respetar en todos y todas, y en cualquier espacio donde nos desenvolvamos socialmente, como son los centros de estudio o centros de trabajo.

Asimismo, el profesor Landa nos explica que la dignidad como principio cumple siete funciones constitucionales:

**Tabla 4:** Las siete funciones del principio de dignidad

<b>FUNCIÓN CONSTITUCIONAL</b>	<b>ALCANCE</b>
Función legitimadora	la dignidad establece la base de todo orden fundamental de una comunidad democrática porque conecta todo a la constitución.
Función ordenadora	ordena la actuación general, evitando infracciones directas o indirectas contra la persona humana, ya sea por poderes públicos o privados
Función temporal	tiene la fuerza de duración que le otorga estabilidad a la constitución, insertándose a una época expuesta al dinamismo de las ideas políticas, sociales y culturales que se desarrollen o perfeccionen.
Función esencial	la dignidad está directamente vinculada a los bienes jurídicos consagrados como inmutables en una constitución
Función integradora	la dignidad humana constituye un motor transformador de la realidad que permite el consenso y la integración social.
Función limitadora	limita y controla al Estado en la medida que la dignidad incorpora valores constitucionales de libertad, derechos humanos, democracia, entre otros
Función libertaria	desarrolla la libertad y autodeterminación de la persona humana encontrándose vinculada a la tutela de derechos fundamentales”.

Fuente: Cesar Landa, 2021, pp.17-20.

Elaboración propia

Estas siete funciones refuerzan el concepto de que la dignidad hace al ser humano merecedor del tratamiento preferente de ser un fin en sí mismo, sujeto de políticas sociales y públicas destinadas a dar una mejor calidad de vida a cada uno; siendo el ser humano el centro de la sociedad, entendido no solo en su calidad de individuo sino también en sus relaciones sociales; las relaciones humanas tienen componentes: interés individual, interés social y la solidaridad; así a cada ser humano, la colectividad social debe respetar (Rubio Correa et al. 2010, pp.55-56); por lo cual al respetar la dignidad de las personas trans, les permitimos saberse parte de la comunidad, vivir sin miedo a que sus derechos sean vulnerados directa o indirectamente, y a que si esto sucede no sientan temor a denunciar, a exigir el respeto de los mismos; además y sobre todo les permite vivir en libertad y con ello poder autodeterminarse y desarrollarse en diferentes espacios para la consecución de sus proyectos de vida, sin ataduras o limitaciones vinculadas a su identidad de género.

En la doctrina y jurisprudencia constitucional, se ha establecido que el derecho a la dignidad humana es de naturaleza relacional; es decir que, por sus propias características y contenido, este derecho y principio rector del conjunto del ordenamiento constitucional, suele ocurrir que su vulneración no se da en abstracto sino en la afectación concreta concurrente de otro derecho fundamental (Rubio Correa et al. 2010, p.55). Tomando esto como premisa y desde la perspectiva de las personas trans en el ejercicio de sus derechos fundamentales y las limitaciones y sobre todo vulneraciones a las que son sujetos, el derecho fundamental de dignidad que debería ser transversal en todo los actos de su vida, no es ejercido con plenitud, toda vez que no contamos con normativa o espacios que reconozcan, reivindiquen y visibilicen la situación real de las personas trans en lo mínimo que como humanos tenemos, a ser respetados; así en el tema que nos atañe, no se les permite si quiera aspirar a un trabajo digno, con la libertad de poder escoger donde, como y para quien trabajar; hasta como hemos visto en el caso resuelto por el Tribunal Europeo de Justicia encontrándose en un empleo, ser despedido por iniciar un proceso de transición en la búsqueda de expresar su género, así observamos como otros derechos fundamentales son vulnerados por la continua vulneración a la expresión de su identidad.

### **1.2.2 Derecho a la Identidad**

La Convención Americana de Derechos Humanos en su artículo 18 señala que, toda persona tiene derecho a un nombre propio y a los apellidos de sus padres o al de uno de ellos, y que las leyes de cada estado reglamentarán la forma de asegurar este derecho para todos.

También tenemos que la Corte IDH ha señalado que el derecho a la identidad está íntimamente ligado a la persona en su individualidad específica y vida privada sustentada en

su experiencia histórica y biológica; y en la forma como se relaciona con los demás a través del desarrollo de vínculos en el plano familiar y social; en ese sentido, para ser reconocidos como entes diferenciados y diferenciables es importante que el estado y la sociedad respeten y garanticen la individualidad de cada uno de ellos y el derecho a ser tratado de conformidad con los aspectos esenciales de su personalidad, y así tener la facultad legítima de exteriorizar su modo de ser de acuerdo con sus más íntimas convicciones. (OC-24/2017, párrafos 86 - 90)

Ahora bien, el inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, establece que toda persona tiene derecho a la vida, a la identidad, a su integridad moral, psíquica y a su libre desarrollo y bienestar. Sin embargo, en el Perú no contamos con una ley específica de protección del derecho a la identidad de las personas trans, pese a que de acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), los estados deben defender los derechos relacionados al género y la sexualidad como universales e inalienables.<sup>5</sup>

Por lo cual, al ser la legislación nacional ajena a la realidad, las personas del colectivo trans se han visto en la obligación de exigir el reconocimiento de su derecho a la identidad a través de la vía judicial, demandando cambios de nombre y sexo, procesos que buscan que su identidad legal se encuentra acorde a su identidad social, y de esta manera materializar la esperanza de que en el futuro puedan ser respetados y reconocidos en todos los espacios en los que se desarrollan como personas; teniendo como casos importantes los siguientes:

**Tabla 5:** Gráfico sobre la construcción de la jurisprudencia constitucional del concepto de la identidad trans

¿La identidad responde a otras características aparte de lo biológico?		
<p>Identidad recae en una realidad biológica indisponible</p>	<p>2.EXP. 139-2013-PA/TC (Caso es el de P.E.M.M.)</p>	<p>1. EXP N° 2273-2005-PHC/TC (Caso de Karen Mañuca Quiroz Cabanillas)</p> <p>3.EXP N.º. 6040-2015-PA/TC (Caso de Ana Romero Saldarriaga)</p>
		<p>Identidad es una construcción que recae en una multiplicidad de supuestos</p>

Fuente: EXP N° 2273-2005-PHC/TC, EXP. 139-2013-PA/TC y EXP N.º. 6040-2015-PA/TC  
Elaboración propia

<sup>5</sup> En la región tenemos que Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, México y Uruguay cuentan con una Ley de identidad de género, asimismo, Ecuador, Bolivia y México han incorporado en sus respectivas constituciones de manera literal la prohibición de discriminación por razones de identidad y orientación sexual.

**Tabla 6:** Casos de personas trans que demandaron el reconocimiento de su identidad, los cuales construyeron el concepto de identidad desde un enfoque de diversidad

<b>Caso de Karen Mañuca Quiroz Cabanillas - EXP N° 2273-2005-PHC/TC</b>
<p>El Tribunal Constitucional define el derecho a la identidad desde rasgos objetivos y rasgos subjetivos; siendo el primero relacionado al nombre, las características corporales y todo aquello que permita individualizar a la persona; y el segundo, todo aquello que responde al propio desarrollo y comportamiento personal. (fundamento 21).</p> <p>Asimismo, el Tribunal señala que la identidad desde la perspectiva descrita nos ofrece, pues, como a menudo se piensa, una percepción unidimensional sustentada en los elementos estrictamente objetivos o formales que permiten individualizar a la persona. Se encuentra, además, involucrada con una multiplicidad de supuestos, que pueden responder a elementos de carácter netamente subjetivos (fundamento 22)</p>
<b>Caso es el de P.E.M.M. – EXP. 139-2013-PA/TC</b>
<p>El Tribunal Constitucional adopta la posición de entender que el sexo es objetivo y que por ende recae en una realidad biológica indisponible, señalando que la transexualidad responde a una patología, por lo cual concluye que como no hay certeza sobre si una operación de reasignación de sexo es determinante para la identidad de una persona, no aceptando el cambio de identidad en las personas trans, claramente un retroceso en la lucha para el reconocimiento del derecho a la identidad para este colectivo.</p>
<b>Caso de Ana Romero Saldarriaga – EXP N.º. 6040-2015-PA/TC</b>
<p>El Tribunal Constitucional se aleja de la posición adoptada en el caso anterior y señala que la realidad biológica no debe ser el único elemento determinante para la asignación del sexo, toda vez que, la identidad es una construcción que también comprende las realidades sociales, culturales e interpersonales que la propia persona experimenta durante su existencia. Estableciendo así que, al determinar a la persona biológicamente esta se reduciría a una mera existencia física y así se obviaría a su lado psíquico y social.</p> <p>Asimismo, el Tribunal reconoce el derecho a la identidad de género y lo conceptualiza como parte del contenido del derecho a la identidad personal, definiéndolo como un conjunto de vivencias que denotan una expresión propia del ser humano y que le permite distinguirse de otras personas; por lo cual merece una tutela constitucional al formar parte de su identidad.</p>

Fuente: EXP N° 2273-2005-PHC/TC, EXP. 139-2013-PA/TC y EXP N.º. 6040-2015-PA/TC

Elaboración propia

Como podemos observar en los dos casos donde el Tribunal entiende a la identidad como una construcción que recae en una multiplicidad de supuestos (caso de Karen Mañuca Quiroz Cabanillas y caso de Ana Romero Saldarriaga); desarrolla la idea de identidad desde un enfoque de diversidad, aceptando y conceptualizando a la identidad de género, estableciendo

el criterio de que este permite la proyección propia y la distinción entre unos y otros; así el Tribunal, nos acerca al concepto de que la identidad del ser humano está íntimamente ligada a un sin número de elementos vinculados entre sí, siendo algunos de carácter predominantemente espiritual, psicológico o somático, y otros de índole cultural e ideológico; así la identidad constituye la experiencia que hace posible a una persona decir “yo” (Siverino, 2014, p.223).

De esta manera, entendemos que la persona al ser libre proyecta su ser y quehacer, toma decisiones en función a su proyecto de vida; el cual va rediseñando de acuerdo a las potencialidades, opiniones y circunstancias que enfrenta (Delgado, 2016, p.15); en ese sentido, la identidad personal es una inescindible unidad psicósomática, por ello no solo puede configurarse por la identidad biológica o física sino debe ser considerada como dinámica y espiritual (Fernández, 2015, pp. 5-6).

Por lo cual, a partir del reconocimiento del derecho a la identidad, la doctrina desarrolla el concepto desde dos ámbitos: primero, desde una apreciación estática material mediante la cual la identidad se basa principalmente en los elementos que la hacen visibles al mundo exterior como: el nombre, la voz, la imagen, el sexo, la nacionalidad; y la otra dimensión desde su contenido dinámico, siendo este representado por las creencias, opiniones, costumbres, formas de comportarse, con que se muestra y actúa socialmente (Landa, 2021, pp.182)

Con el derecho a la identidad se debe lograr que, todas las personas tengan registrado su nacimiento y cuenten con un certificado u otro documento de identidad para acreditar su existencia de manera formal. La falta de documentación no solo vuelve legalmente invisibles a las personas, negándoles tener un nombre, en general le impide ser reconocida como titular de un derecho. (Delgado, 2016, p.30).

Es por ello que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos enfatiza que el derecho al reconocimiento de la propia identidad de género también implica el derecho de toda persona a ser tratada de acuerdo con su identidad autopercibida. En términos prácticos, esto significa que ante la sola declaración de que una persona se autopercibe en un género determinado, surge el deber de tratar y referirse a esa persona conforme a dicha identidad. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020, pp.29-30)

No obstante, para el ejercicio del derecho de la identidad en ciertos espacios es necesario contar con un reconocimiento legal de la identidad autopercibida, la cual en el caso del Perú se ejercita diariamente a través de nuestro Documento Nacional de Identidad (DNI); sin embargo, como hemos observado en los casos expuestos el acceso al mismo no es sencillo para las personas trans, siendo que deben llevar a cabo procesos judiciales, los cuales suelen ser largos en tiempo, costosos y desgastantes anímicamente, perpetuando su estado de



vulnerabilidad ya que el contenido del DNI no puede estar dissociado de la identidad de la persona<sup>6</sup> que lo porta (Defensoría del Pueblo, 2016, p.99); lo cual también colisiona con el **derecho a la personalidad jurídica**.

El artículo 3 de la Convención Americana establece que el reconocimiento del derecho a la personalidad jurídica determina la existencia efectiva de sus titulares ante la sociedad y el Estado, lo que le permite gozar de derechos, ejercerlos y tener la capacidad de actuar; siendo así un derecho inherente al ser humano, el cual no puede ser negado por ningún estado, la falta de reconocimiento de este derecho lesiona la dignidad humana porque le niega al sujeto, al individuo ser sujeto de derecho, imposibilitándolo de ejercer efectivamente de forma personal y directa sus derechos subjetivos, asumir obligaciones jurídicas y realizar actos de naturaleza personal y patrimonial.

Asimismo, el principio 3 de los Principios de Yogyakarta establece que:

“todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica. Las personas en toda su diversidad de orientaciones sexuales o identidades de género disfrutarán de capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida. La orientación sexual o identidad de género que cada persona defina para sí, es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de su autodeterminación, su dignidad y su libertad.”

La Corte IDH, también ha opinado que el derecho de las personas a definir de manera autónoma su propia identidad sexual y de género se hace efectivo garantizando que estos concuerden con los datos consignados en sus documentos de identificación; así los estados tienen la obligación no solo de proteger el derecho al nombre sino que las personas sean inscritas con el nombre elegido por ella toda vez que la fijación del nombre es un atributo de la personalidad, siendo determinante para el libre desarrollo de las opciones que le dan

---

<sup>6</sup> En la región, los siguientes países permiten el cambio de nombre, sexo e imagen en los documentos de identificación, teniendo en común que el trámite se puede realizar administrativamente y de forma gratuita para sus ciudadanos:

Argentina	Ley 26.743: lo puede solicitar un mayor de 18 años o un menor autorizado por sus representantes legales.
Bolivia	Ley 807-2016: solo puede solicitar un mayor de 18 años y requiere de un examen psicológico donde se aprecien que el o la solicitante conocen las implicancias de las modificaciones a su identidad.
Chile	Ley 21.120: solo mayores de 18 años, requiere que para realizar el trámite acudan con dos testigos.
Colombia	Decreto 1069 y 1225 del 2015: solo mayores de 18 años, se puede solicitar 2 veces.
Ecuador	Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles: solo mayores de 18 años y por única vez.
Uruguay	Ley Integral 19.6841. lo puede solicitar un mayor de 18 años y un menor con la anuencia de uno de sus representantes legales.

Elaboración propia

sentido a la existencia de cada persona, así como a la realización del derecho a la identidad (OC-24/2017, párrafos 105 y 111).

De lo señalado entendemos que, el derecho a la personalidad jurídica se basa en el reconocimiento a la capacidad o habilidad jurídica de las personas y/o entidades para que puedan actuar en su calidad de tales ante los órganos de Estado; de esta manera estamos frente a un derecho interdependiente, dado que no es posible el reconocimiento de la personalidad jurídica de una persona si carece de las condiciones que el derecho al nombre, su calidad de ser registrado y de nacionalidad le brindan (Acosta y Burstein, 2006, p.11).

Como hemos explicado líneas arriba la materialización del derecho a la personalidad jurídica se ejercita mediante la inscripción en el registro civil, el acceder al DNI; siendo que este documento es único e intransferible, toda vez que permite al ciudadano ejercer otros derechos que son fundamentales en su vida económica, política y social (Comisión Nacional Contra la Discriminación, 2019, p. 16).

La falta de reconocimiento al cambio de nombre de conformidad con su identidad autopercebida, deja de ser un dato personal y se convierte en un medio de violación del derecho a la identidad, porque “destruye la proyección de sí que el individuo ha construido ante los otros”; toda vez que el pronombre es un elemento esencial con la finalidad de la identificación y debe responder a la autoconstrucción del sujeto; por cual la falta de un procedimiento administrativo que permita este cambio genera que la persona pierda total o parcialmente la titularidad de sus derechos menoscabando la personalidad jurídica, la identidad y la dignidad humana (Siverino, 2014, p.226)

Las personas trans son vulnerables frente a la no observancia de sus derechos por el Estado o por particulares, así supone para esta población la imposibilidad efectiva de ejercitar de forma personal y directa sus derechos, al no poder asumir obligaciones jurídicas con plenitud, así como la imposibilidad de realizar otros actos de naturaleza personal o patrimonial (Rodríguez, pp. 212-213), por lo cual el reconocimiento legal de su identidad y el permitir ejercer su personalidad jurídica es una herramienta esencial en la búsqueda de igualdad de oportunidades y la reducción de exclusión social<sup>7</sup> (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020, pp.31).

---

<sup>7</sup> En 2012, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos celebró una audiencia específica sobre el derecho a la identidad de género de personas trans; en la cual, las organizaciones de la sociedad civil manifestaron a la Comisión la importancia de la aprobación de leyes de identidad de género en toda la región; así, la Comisión, expresó que la inexistencia de tales leyes constituía una “deuda histórica” de las democracias de América Latina con las personas trans. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020, pp.24).

El derecho al reconocimiento de la identidad de género y la real materialización de la misma constituye una forma en la búsqueda hacia la inclusión social y la garantía efectiva de los derechos de las personas trans y representa uno de los principales obstáculos para el goce de numerosos derechos fundamentales; teniendo un efecto negativo en las personas trans, dado que no se sienten parte de la sociedad, viviendo marginados, con miedo y sin dignidad.

Por todo lo expuesto hasta acá, es tan importante y fundamental en la vida de una persona trans el poder ejercer este derecho en espacios privados y públicos, como lo son los centros académicos, teniendo como ejemplo los casos de la Pontificia Universidad Católica del Perú y la Universidad Nacional San Agustín, las cuales cuentan con protocolos que permiten a las personas identificarse como ellas deseen, así como poder elegir su correo estudiantil, decidir bajo que nombre desean ser llamados. Asimismo, tenemos casos que se dan en espacios laborales, como veremos a mayor detalle en el siguiente capítulo, pero para mencionar algunos tenemos: el caso de Promart, Interbank o Manpower Group; los cuales han desarrollado políticas de inclusión y permiten a sus trabajadores trans llevar un fotocheck con la identidad que los representa, respetando así la elección de cada uno de llamarse y ser llamado como desee, y como menciona una trabajadora “sentirse feliz, incluida y respetada” (Trinidad, 2022, consultado el 07 de agosto del 2023).

### **1.2.3 Derecho al libre desarrollo de la personalidad**

La Corte IDH, desprende del reconocimiento del desarrollo libre de la personalidad, la autonomía de cada persona a autodeterminarse y autogobernarse; es decir, ser dueño de sí mismo y de sus actos, encontrándose libre de escoger las opciones y circunstancias que le den sentido a su vida (OC-24/2017, párrafos 89 y 93), concepto que parte desde el entendido que el sexo, la identidad, las funciones y los atributos construidos socialmente terminan siendo rasgos para la construcción de la identidad de género relacionado al libre desarrollo de la personalidad, la autodeterminación sexual y el derecho a la vida privada.

El inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, establece que toda persona tiene derecho (...) a su libre desarrollo y bienestar.

Sobre ello, el Tribunal Constitucional ha desarrollado el concepto del derecho al libre desarrollo de la personalidad, como garante de la libertad general de actuación del ser humano en relación con cada esfera de la personalidad, cuyo ejercicio y reconocimiento se vinculan con el concepto constitucional de la persona como ser espiritual, dotada de autonomía y dignidad, en su condición de ser libre como miembro de la comunidad; asimismo, señala que este derecho no busca amparar cualquier clase de facultades o potestades, sino que trata de proteger todas aquellas que son consustanciales a la estructuración y realización

de la vida privada y social de cada persona. (EXP. N° 2868-2004-AA/TC, fundamentos 14 y 15)

De esta manera, entendemos que el libre desarrollo de la personalidad se presenta como la posibilidad del individuo de buscar su propio desarrollo en aras de construir su propia personalidad; así busca tutelar todos los aspectos personales que se encuentren enfocados a la realización personal del individuo y su propio y autónomo desarrollo del propio ser. (Villalobos, 2012, p.99). Es un derecho que se ejecuta necesariamente en el devenir del presente hacia el futuro, para sentirnos realizados como seres válidos por nosotros mismos (Rubio et al,2010, p.128)

Cesar Landa explica que el libre desarrollo de la personalidad se constituye como un derecho fundamental innominado o implícito, que valora a la persona humana como el origen y la justificación de la existencia del Estado y de la sociedad, por lo cual es un derecho principio que tiene alcances objetivos y subjetivos:

**Tabla 7:** Alcances y objetivos del principio/ derecho al libre desarrollo de la personalidad

<p><b>Alcances Objetivos</b></p>	<p>Se constituyen como parte esencial del ordenamiento jurídico, siendo como principio junto a la dignidad humana, la forma de unificar el sistema de derechos fundamentales con la finalidad de proteger la personalidad, así toda expresión genérica de libertad humana es constitucionalmente amparable como manifestación de la libertad individual; dado que la personalidad se concibe como las cualidades básicas que constituyen a la persona y que, por tanto, son tuteladas por el derecho; siendo así un bien supremo hacia el cual se dirige todo el sistema de derechos fundamentales</p>
<p><b>Alcances Subjetivos</b></p>	<p>Establecen que el núcleo esencial de este derecho es la tutela en el proyecto de vida, que permite el desenvolvimiento auténtico y concreto de un plan de vida que responde a una tutela de libertad general</p>

Fuente: Cesar Landa, 2021, pp.99-114.  
Elaboración propia

Estos conceptos desde el enfoque de diversidad permite entender que los ordenamientos normativos deben encontrarse estructuradas desde una mirada abierta a la conceptualización de la expresión de las personas de su yo interior, así al tener como derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad, las personas trans tienen el derecho de expresarse,

sentirse, verse, identificarse y visibilizarse con libertad no admitiéndose su juzgamiento, acoso, marginación o violencia a su identidad de género.

Para los profesores Marcial Rubio, Francisco Eguiguren y Enrique Bernales este derecho protege a la persona en dos aspectos complementarios:

“el primero en mantener sus potencialidades, toda vez que el derecho permite que no se le cierren posibilidades de desarrollo desde hoy en adelante dentro de la sociedad; y el segundo, en tomar las acciones que la conduzcan a desarrollarse dentro del cumplimiento de sus deberes y de los límites que imponen las leyes” (2010, p.128).

Lo señalado hasta este punto, nos permite evidenciar que el hecho que no se respeten los derechos fundamentales de las personas trans; los coloca en una situación de desventaja frente a todos los demás actores de la sociedad; así no se le permite desarrollar sus potencialidades, al marginarlos por su identidad y expresión de género; y desde una mirada de empleabilidad resulta una gran limitante para su inserción en un empleo decente.

El derecho al libre desarrollo de la personalidad se define bajo cuatro características:

**Tabla 8:** Características del derecho al libre desarrollo de la personalidad

1.	Este derecho busca proteger y tutelar los diversos aspectos indispensables a la dignidad y calidad de la persona humana, como valor supremo del ser humano frente al ordenamiento jurídico, siendo el atributo jurídico general de toda persona humana
2.	Es un derecho que es indispensable para que la persona humana goce efectivamente de todo sistema de libertades y derechos fundamentales, protegiendo así las manifestaciones de la propia personalidad
3.	Se protege los derechos y cualidades esenciales del ser humano, busca tutelar el desarrollo particular de cada individuo; así corresponde al núcleo del derecho al libre desarrollo de la personalidad las características definitorias de cada persona, lo que lo hace único, especial y lo individualiza, particulariza y diferencia de sus semejantes
4.	Nos brinda la capacidad que resulta de la dignidad y la libertad del individuo de autodeterminar su propia vida, tener sus propias decisiones y vivir su vida a su propio modo

Fuente: Kevin Villalobos, 2012, pp. 62-68  
Elaboración propia

Estas características nos acercan al entendimiento de lo que representa el derecho al desarrollo de la libre personalidad en la búsqueda de vivir en libertad e igualdad de cada

persona<sup>8</sup>; y desde una perspectiva de diversidad entendemos que al no respetarse su protección, su goce efectivo, las cualidades que significan ser único y la posibilidad de autodeterminarse; como es lo que sucede en las personas trans; están son revictimizadas, toda vez que ni siquiera se les permite expresar su identidad de género, por lo cual no gozan efectivamente de todos sus derechos; y por ende se perpetua su posición como personas vulnerables, al vivir con temor, al no vivir bien, al no poder ser quienes quieren ser con libertad; frustrando y en muchos casos ni siquiera permitiéndoles aspirar a tener un proyecto de vida digno.

Así, el derecho al libre desarrollo se manifiesta en la posibilidad que tiene cada individuo de desarrollar todas sus potencialidades, las cuales, son irrepetibles en otro ser humano, así se manifiesta y ejerce su libertad y puede plenamente realizarse como persona válida por sí misma, satisfaciendo las necesidades dentro de un concepto de realización integral a lo largo de su vida (Rubio et al., 2010, p.135), lo cual permite, como en el caso de las personas trans, a poder expresarse en libertad; generándose, espacios de aceptación; en el entendido que, dentro de la disciplina que nos atañe, no debe ser relevante su identidad y expresión de género al momento de buscar acceder a un empleo decente; sino que deberían ser sus habilidades, conocimientos y aptitudes para el empleo; de esta manera entendemos que esas ideas arcaicas que los vinculan a lo negativo y peligroso, deben ser desterradas de toda forma en los procesos de selección, con lo cual no solo reivindicamos sus derechos sino que también permite al empleador elegir entre un grupo más amplio de personas con talento al trabajador adecuado para el puesto.

#### **1.2.4 Principio y Derecho a la igualdad y el Derecho a la no discriminación**

De todos los derechos expuestos, los derechos a la igualdad y no discriminación tienen una especial importancia para el análisis de la problemática de inserción en el empleo para las personas trans; es en ese sentido que debemos exponer como se reconocen en diferentes cuerpos normativos.

---

<sup>8</sup>En la región contamos con el gran aporte jurídico que es la Ley 26.743 vigente en Argentina desde 2012 en el cual mediante el artículo 11 nos permite ejemplificar cómo una norma puede permitir el ejercicio efectivo al derecho al libre desarrollo de la personalidad para una persona trans, dado que el texto de la norma utilizando como herramienta la perspectiva de diversidad, señala que: “Todas las personas mayores de dieciocho (18) años de edad podrán, conforme al artículo 1° de la presente ley y a fin de garantizar el goce de su salud integral, acceder a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, a su identidad de género autopercebida, sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa”.

La Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 1 establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

También tenemos que el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos señala que “cada uno de los estados parte se compromete a respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentran en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en este instrumento legal, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política y de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Asimismo, el Pacto en su artículo 26 establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley; al respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación. El derecho a la igualdad y no discriminación también se encuentran recogidos en los artículos 1 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos, estableciendo los mismos parámetros y conceptos que los señalados en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El artículo 24 de la Convención Americana establece que: “todas las personas son iguales ante la ley, en consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.

Además, la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer establece que la discriminación sexual es: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio (...), independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera”.

En ese sentido, tenemos que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, nos explica que “la privación del derecho a la identidad de género crea diferencias de tratamiento y oportunidades entre personas cisgénero y personas trans que resultan incompatibles con los principios de igualdad ante la ley y de no discriminación”, además la Corte señala que al encontrarnos frente a un obstáculo para el reconocimiento pleno de una persona, siendo que si se accionara de forma inclusiva, su reconocimiento constituiría un medio para el ejercicio de derechos en una sociedad democrática, comprometida con el ejercicio efectivo de la ciudadanía y los valores de la democracia representativa, facilitando la participación ciudadana y la igualdad de oportunidades (OC-24/2017, párrafo 99)

También, es pertinente recoger lo establecido en el principio 2 de los Principios de Yogyakarta mediante el cual se señala que todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, y que la discriminación por motivo de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y posición económica.

Nuestra carta magna en su artículo 2.2 establece dos derechos: la igualdad ante la ley y la no discriminación, incluyendo cláusulas específicas prohibitivas de discriminación y conteniendo una cláusula abierta para que puedan incorporarse otros tipos de cláusulas específicas de no discriminación. (León, 2021, pp. 29).

Sobre el primer aspecto desarrollado por el artículo 2.2, el derecho a la igualdad, el Tribunal Constitucional ha establecido que es un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino de que sean tratadas de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación; asimismo, establece que la igualdad también es un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos; así la aplicación de este principio no excluye un trato desigual, es decir no se vulnera este principio, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables (STC N°02861-2010-PA/TC , fundamentos 2 y 3).

Agregando a lo anterior, el Tribunal también ha señalado que constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas, igualdad ante la ley, quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda, igualdad en la ley, implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable. (STC N.º 00048-2004-AI/TC, fundamento 60).

De esta manera, el Tribunal Constitucional señala que la igualdad se constituye simultáneamente:

“a) como un límite para la actuación normativa, administrativa y jurisdiccional de los poderes públicos;



b) como un mecanismo de reacción jurídica frente al hipotético uso arbitrario del poder;

c) como un impedimento para el establecimiento de situaciones basadas en criterios prohibidos (discriminación atentatoria a la dignidad de la persona);

d) como una expresión de demanda al Estado para que proceda a remover los obstáculos políticos, sociales, económicos o culturales que restringen de hecho la igualdad de oportunidades entre los hombres” (Exp. N°018-2003-AI/TC)

Así, podemos afirmar que la igualdad exige una verificación de los hechos con la finalidad de comparar individuos y determinar si su situación es semejante o no, siendo luego reclamado un trato correspondiente a lo comprobado; así el trato no puede ser desigual para los iguales, ni igual para los desiguales (Neves, 2018, pp.138); por lo cual desde su eficacia como principio, la igualdad permite que los derechos fundamentales “sirvan para afirmar valores y dotar al sistema jurídico de un contenido ético, que permita respetar la elección de las personas” (Villanueva, 2008, p.492).

En esa línea, el Tribunal Constitucional ha establecido que un trato desigual debe basarse en una diferenciación constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; por el contrario, si el trato desigual no es razonable, ni proporcional, se estará frente a una discriminación y, por tanto, ante una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable. (STC N°02861-2010-PA/TC, fundamento 4).

Asimismo, la igualdad como principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable (Alvarez Conde, 2003 citado por el Tribunal Constitucional, STC N.º 00048-2004-AI/TC , fundamento 61).

Ahora bien, es preciso señalar que, el principio de igualdad por sí mismo no es completo, sino que relacional; siendo que la transgresión del derecho a la igualdad se determinará sobre la transgresión de algún otro derecho específico o en caso de regulación o aplicación de determinada norma, como sucede con el derecho a la dignidad, explicado párrafos arriba; así podemos establecer que no se viola la igualdad en abstracto, sino que se comparan dos situaciones, una en la cual el sujeto involucrado se encuentra en una mejor posición o que disfruta de un régimen jurídico que lo prefiere; y otra en la cual el sujeto que alega la violación

del derecho de igualdad describe su situación y la compara con la situación de privilegio (Valdez, 2004, p.17)

Bajo esta premisa, si comparamos la vida de una persona que se encuentra dentro de la heteronormatividad y una persona trans, apreciaremos que no son iguales, lo cual podemos establecer en el desarrollo de nuestro día a día, siendo que no nos encontramos a personas trans empleadas en los diferentes espacios donde desarrollamos nuestras actividades, como supermercados, farmacias, bancos; y esto no responde a que no existan, sino que no son empleadas; toda vez que no reciben el mismo trato que las personas cisgénero al momento de buscar un empleo, problemática que expondremos a detalle más adelante al momento de revisar la data sobre empleabilidad de las personas trans.

Con la finalidad de entender cómo opera el principio/derecho a la igualdad desde la perspectiva de género, es necesario visualizar las normas que lo aplican; sin embargo, como hemos observado los derechos de las personas trans son siempre cuestionados, buscando desde una óptica heteronormativa, vincularlos a lo inmoral, a enfermo, a lo peligroso; es por esto que es imperativa la intervención por parte de la esfera privada, cuando de alcanzar una igualdad nos referimos; en esto, que la esferas como los espacios laborales, cobran tanta importancia a la hora de buscar la visualización y aceptación de este colectivo. Ernesto Benda nos indica que, un estado social se orienta a la igualdad y un estado de derecho a la libertad, confluyendo ambos se formula el estado social de derechos; esto quiere decir que la libertad debe tenerse en cuenta a la hora de compensar intereses, pero esta libertad también supone que habrá que apoyar directamente a los débiles para lograr la igualdad de oportunidades (2001, p.548).

Así tenemos en la igualdad como sustancial o material, la imposición de obligación de que la ley cree igualdad de condiciones y oportunidades para las personas; buscando trascender a la igualdad formal, mediante la adopción de medidas positivas o afirmativas que deban conducir a la creación de una mayor igualdad de oportunidades; imponiendo a los órganos estatales una auténtica obligación de hacer y de actuar, a fin de obtener determinados resultados sociales. (Eguiguren, 1997, p.65)

Sobre el particular es preciso señalar que la "igualdad ante la ley" y la igualdad de trato, conceptos ya desarrollados, tienen un enfoque formal, toda vez que ambos buscan aplicarse dentro del mandato de respetar la igualdad en todas sus actuaciones; siendo en el primero para el Estado y en el segundo para los particulares dentro de las diversas actuaciones que su autonomía privada les permite. Sin embargo, ahora desarrollaremos a la **igualdad de oportunidades** concepto que cambia el enfoque hacia una perspectiva material o sustancial, en la que se admite la intervención estatal a través de acciones positivas para revertir

situaciones de desigualdad histórica y socialmente arraigadas que afectan a determinado colectivo (Quiñones, 2011, p.108); así entendemos que pese a que se adopten medidas que son transitoriamente desiguales, no son discriminatorias, que su objetivo final es la igualdad sustancial (Neves, 2018, p.139).

La igualdad de oportunidades se encuentra recogida en el capítulo de derechos sociales y económicos de nuestra carta magna, y puntualmente en el artículo 26, recogiéndolo como un principio que regula una relación laboral. Al respecto, es pertinente señalar que los derechos sociales – como lo es el derecho al trabajo- son complementarios a los derechos fundamentales de carácter liberal y que brindan el soporte material necesario para la realización de éstos. Se trata de una interdependencia que, orientada a superar el concepto de libertad estrictamente jurídica, para dar paso a una suerte de libertad fáctica como producto de la superación de los obstáculos que la realidad coloca al libre desarrollo de los individuos, sobre todo aquellos grupos más vulnerables (Alexy, 1993, p.486).

Los derechos sociales como: el derecho a la educación, derecho a la salud, derecho al trabajo, incorporados en los derechos fundamentales cumplen funciones político – constitucionales:

**Tabla 9:** Funciones político - constitucionales de los derechos sociales

I) función correctora del proceso social	Amplia la eficacia de los derechos fundamentales de libertad, extendiendo su eficacia a un número mayor de individuos;
ii) función liberadora	Complementa y dota de mayor densidad a las libertades fundamentales
lii) función igualadora	Posibilita la realización de la igualdad material entre los seres humanos

Fuente: Alvites, 2015, p.78  
Elaboración propia

En base a estas funciones, podemos determinar que la igualdad de oportunidades al ser un principio rector de las relaciones laborales, y desde la eficacia de las funciones de los derechos sociales; que el derecho del trabajo puede generar cambios, así en estos espacios se pueden corregir, permitir el ejercicio en libertad y posibilitar la igualdad en el ejercicio de los derechos fundamentales, al reconocerlos y respetarlos, así en el caso de las personas trans, el reconocimiento en estos espacios a su identidad y expresión de género, el darles la oportunidad de elegir y ser elegidos en un proceso de selección en condiciones de igualdad, y sobre todo tratarlos como iguales desde una mirada de aceptación a la diversidad.

De esta manera, entendemos que la igualdad de oportunidades también es un principio, el profesor Javier Neves explica que este no solo se encuentra en el numeral 1 del artículo 26 de la Constitución, sino que este también tiene como pilares:

“la defensa de la persona y el respeto de su dignidad (artículo 1), el carácter democrático y social del Estado (artículo 43), el deber del Estado de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la nación (artículo 44), la adopción de una economía social de mercado (artículo 58), etcétera” (2018, p.139).

Como vemos, la igualdad de oportunidades tiene como finalidad suprimir las barreras que hacen que una persona tenga más dificultades que otras para progresar socialmente y vivir una vida igualmente digna (Puyol, 2010, p.34). Desde el plano del ejercicio de derechos fundamentales de las personas trans, observamos que la denegatoria de estos en igualdad, impacta negativamente en la vida de esta población, perpetuando su marginación.

Para Jorge León la igualdad de oportunidades significa que todos los ciudadanos deben tener la misma oportunidad de sacar el máximo provecho de sus vidas; así en todos aquellos ámbitos y situaciones de la vida social, en los que los recursos, posiciones o condiciones de vida codiciados son escasos y, por lo tanto, las personas compiten por ellos, nadie debe estar en ventaja o en desventaja a causa de su origen social, género, color de piel, religión u otras características personales (2021, p.33); y tampoco por su orientación o identidad de género; por lo cual, las personas trans se encuentran en constante desventaja frente a las personas que cumplen con los cánones de la heteronormatividad.

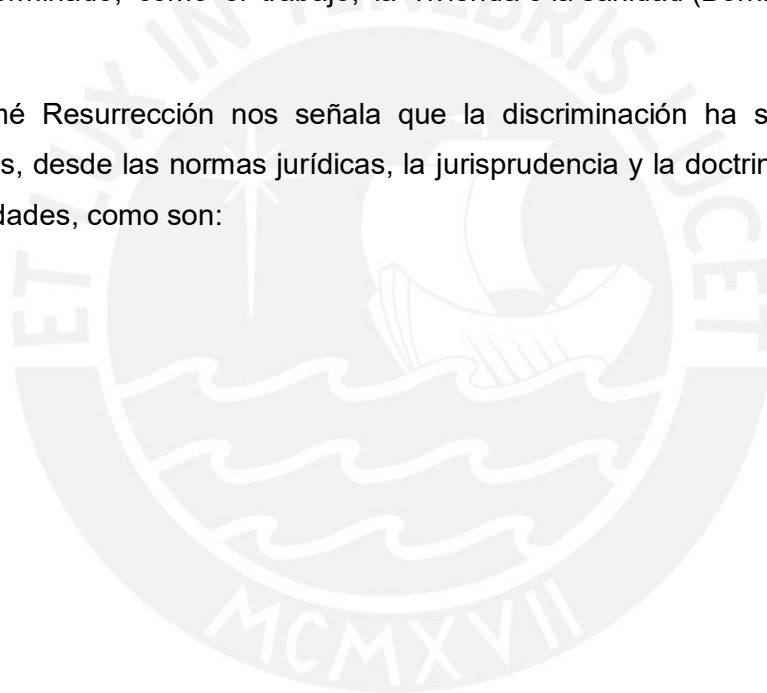
Ahora bien, sobre el segundo aspecto desarrollado por el artículo 2.2, el derecho a la no discriminación; que para conceptualizarlo es necesario establecer que desde la perspectiva de los derechos fundamentales se entiende por discriminación todo trato diferenciado que no se justifica a través de fundamentos razonables ni objetivos; es decir, todo tratamiento diferenciado injustificado; así podemos señalar que desde esta conceptualización, toda norma de igualdad sería un mandato de no discriminación (León, 2021, p.123). Es así que, “los alcances de la prohibición de discriminación, se toma como punto de partida la idea de igualdad porque la no discriminación constituye una manifestación, y posiblemente la más intensa del principio de igualdad y un instrumento específico para la realización de la igualdad”. (Salomé, 2017, p.9)

De esta manera entendemos que, la prohibición de hacer distinciones se refiere al mandato de no discriminar, pero no sólo de no discriminar en la letra de la ley, sino a que no haya discriminación en los efectos y resultados de esas leyes, es decir, que ninguna persona vea

sus derechos humanos limitados o restringidos por pertenecer a un grupo o clase de personas (Facio, 1996, p.78). Las cláusulas especiales de igualdad en nuestra Constitución prohíben la discriminación o el trato preferencial; dicho en otras palabras, no excluye de plano toda diferenciación según las características prohibidas, sino solo la discriminación o el trato preferencial (León, 2021, p.134);

El tratamiento o trato aparece así como el primer elemento que se debe tomar en cuenta para establecer la existencia de una situación discriminatoria; el segundo elemento es el criterio de distinción prohibido, siendo este una distinción que opera en función de un elemento (real o imaginario) de la persona discriminada, tal como su raza, su religión, su nacionalidad, su género, etcétera; y el tercer elemento es el espacio, siendo que la discriminación no se produce en cualquier ámbito de la vida de los individuos sino en un espacio determinado, como el trabajo, la vivienda o la sanidad (Borrillo, 2013, pp. 547-548)

Liliana Salomé Resurrección nos señala que la discriminación ha sido calificada de diferentes formas, desde las normas jurídicas, la jurisprudencia y la doctrina, generando así diversas modalidades, como son:



**Tabla 10: Modalidades de discriminación**

Modalidad	Concepto
Discriminación directa e indirecta	La discriminación directa hace referencia a aquella situación en la que una persona o grupo de personas recibe un trato diferenciado y perjudicial sobre la base de una categoría sospechosa, invocada por motivos de distinción o exclusión impuesta legalmente. La discriminación indirecta, hace referencia cuando un trato diferenciado se basa en un motivo aparentemente neutro, pero que al aplicarlo impacta de manera perjudicial o injustificada a miembros de determinado grupo o colectivo.
Discriminación por indiferenciación	Se configura cuando no se trata de modo diferente, sin justificación objetiva y razonable a personas o grupos de personas que se encuentran en situaciones sustancialmente distintas; es decir, que la discriminación no solo se produce cuando se trata de manera diferente a quienes se encuentran en la misma situación.
Discriminación interseccional o múltiple	Se configura cuando distintos factores de discriminación pueden presentarse al mismo tiempo; siendo que nos encontramos ante dos o más fuentes de discriminación que al combinarse dan lugar a una situación de desigualdad cualitativamente distinta de la suma de las partes o de las formas de discriminación consideradas por separado.
Discriminación estructural	Se configura en aquellas situaciones de desigualdad social, subordinación o de dominación en las que resulta difícil individualizar una conducta discriminatoria determinada porque se trata de dinámicas sociales sistemáticamente desventajosas para ciertos grupos, incluso en ausencia de motivos discriminatorios amparados en el derecho; asimismo, se debe precisar que las personas individualmente pueden experimentar la discriminación estructural, siendo que sucede por razones que comparten o por características, rasgos o prejuicios propios de una colectividad. La Corte IDH, quien determinó en el caso de <i>Gonzales y otras vs. México</i> que existe una discriminación estructural cuando existen practicas sociales basadas en estereotipos de género dominante, los cuales, además, están plasmados de manera directa o indirecta en políticas y normas, agravando así la situación de desventaja.

Fuente: Liliانا Salomé, 2017, pp.23-53  
 Elaboración propia

Al comprender el grado de discriminación al que se enfrentan las personas trans tanto en espacios privados y públicos y a lo largo de todas las etapas de su vida, es preciso delimitar que nos encontramos ante un caso de discriminación múltiple, porque la indefensión que son sujetos, al no querer reconocerlos y justificar esta marginación, se manifiesta de forma directa, indirecta y estructural; lo cual veremos a mayor detalle en el siguiente capítulo, donde evidenciaremos con data, información y experiencias recogidas.

La no discriminación, como está recogida en nuestro texto constitucional y los tratados internacionales suscritos por el Perú, es un derecho pero también un límite a la actuación del estado y la sociedad ya en espacios públicos o privados, por lo cual las acciones de marginación que aún persisten desde el estado y nuestra sociedad en general, a través de acciones, normas, políticas públicas, etc. es una continua vulneración a este derecho fundamental; así se continua con la invisibilización, el acoso o la violencia hacia las personas trans, por diferentes actores.

Ahora bien, para un mayor entendimiento del alcance de los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación tenemos que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido a estos derechos como parte directa de la unidad de naturaleza del género humano y así es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación; asimismo, veremos brevemente los siguientes casos donde la Corte IDH ha ido construyendo una línea jurisprudencial que nos permite observar la evolución el reconocimiento de la vulneración al derecho a la no discriminación hacia las personas LGBTI:

**Tabla 11:** *Fundamentos de la Corte IDH sobre igualdad y no discriminación*

<p><b>Caso Atala y niñas vs. Chile</b> (fundamento 80)</p>	<p>El deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias.</p>
<p><b>Caso Duque vs Colombia</b> (fundamento 110)</p>	<p>Los Estados deberán adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de asegurar el acceso, en igualdad de condiciones y sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.</p>

<p><b>Caso Flor Freire vs. Ecuador</b> (fundamento 120)</p>	<p>La discriminación por percepción tiene el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona objeto de dicha discriminación, independientemente de si dicha persona se autoidentifica o no con una determinada categoría. Al igual que otras formas de discriminación, la persona es reducida a la única característica que se le imputa, sin que importen otras condiciones personales. Esta disminución de la identidad se concreta en un trato diferenciado y así, en la vulneración de los derechos de quien lo sufre.</p>
<p><b>Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil.</b> (Fundamentos 337-338)</p>	<p>La Corte se ha pronunciado en el sentido de establecer que toda persona que se encuentre en una situación de vulnerabilidad es titular de una protección especial, en razón de los deberes especiales cuyo cumplimiento por parte del Estado es necesario para satisfacer las obligaciones generales de respeto y garantía de los derechos humanos. El Tribunal recuerda que no basta con que los Estados se abstengan de violar los derechos, sino que es imperativa la adopción de medidas positivas, determinables en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentre, como la extrema pobreza o marginación; así los estados asumen responsabilidad <u>en casos donde habiendo discriminación estructural, no se adoptan medidas específicas respecto a la situación particular de victimización en que se concreta la vulnerabilidad sobre un circulo de personas individualizadas.</u></p>



<p><b>Caso Azul Rojas Marín y otra vs. Perú</b> (fundamento 93 y 94)</p>	<p>La violencia contra las personas LGBTI tiene un fin simbólico, la víctima es elegida con el propósito de comunicar un mensaje de exclusión o de subordinación. Además, que en ocasiones puede ser difícil distinguir entre la discriminación por orientación sexual y la discriminación por expresión de género. La discriminación por orientación sexual puede tener fundamento en una orientación sexual real o percibida, por lo que incluye casos en los cuales una persona es discriminada con motivo de la percepción que otros tengan acerca de su orientación sexual. Esta percepción puede estar influenciada, por ejemplo, por el modo de vestir, peinado, manierismos, o forma de comportarse que no corresponde a las normas tradicionales o estereotipos de género, o constituye una expresión de género no normativa. En el presente caso, la expresión de género de la presunta víctima pudo ser asociada por terceros con una determinada orientación sexual.</p>
<p><b>Caso Vicky Hernández y otras vs. Honduras</b> (fundamentos 77, 129 y 135)</p>	<p>Los hechos ocurrieron en un contexto de interseccionalidad de vulnerabilidades y discriminaciones que afectan a las mujeres trans, siendo que la identidad de género se constituye como un factor para contribuir a la violencia; y sobre todo en este caso al haber sido Vicky Hernández una mujer trans, trabajadora sexual, que vivía con VIH y desarrollaba una actividad en defensa de los derechos de las mujeres trans; características que confluyeron en forma múltiple como factores de discriminación.</p>
<p><b>Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica</b> (fundamento 49 y 61)</p>	<p>El derecho a la igualdad y no discriminación abarca dos concepciones: una relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias, y otra relacionada con la obligación de <u>los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados</u>. Asimismo, los Estados deben abstenerse de realizar conductas que vulneren el derecho al trabajo como resultado de actos de discriminación, y deben adoptar medidas positivas dirigidas a lograr su mayor protección atendiendo a las circunstancias particulares de las personas es situación de vulnerabilidad.</p>

<p><b>Caso Pavez Pavez vs. Chile</b> (fundamentos 38 y 68)</p>	<p>Ante el conocimiento de <u>un acto discriminatorio o trato diferenciado injustificado por parte de un actor no estatal, le es exigible al Estado un deber de protección y respuesta para hacer cesar dicha discriminación y procurar la debida reparación.</u> Es por ello que resulta fundamental que existan recursos judiciales efectivos para proteger a las personas frente a actos discriminatorios que provengan tanto del Estado como de actores no estatales. Además, la Corte Interamericana ha reconocido que han sido históricamente víctimas de discriminación estructural, estigmatización, diversas formas de violencia y violaciones a sus derechos fundamentales numerosas personas por su orientación sexual.</p>
<p><b>Caso Olivera Fuentes vs. Perú</b> (fundamento 74)</p>	<p>El principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del ius cogens, así, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos señala que la orientación sexual es una categoría protegida al amparo del artículo 1.1 de la Convención, por lo que los Estados deben proteger el derecho de todas las personas a expresar su orientación sexual e identidad de género, y establecer estrategias para permitir el desarrollo integral de la personalidad y las capacidades personales con miras a brindar herramientas para enfrentar el estigma, los estereotipos y la discriminación que suelen enfrentar al momento de expresar su personalidad e identidad. En tal sentido, los Estados tienen la obligación de tomar medidas, incluyendo disposiciones de derecho interno, para la protección de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales, lo que incluye tanto garantías sustantivas como procesales que busquen asegurar el respeto de los derechos humanos en juego con relación al comportamiento empresarial involucrado.</p>

Fuente: Corte Interamericana de Derechos Humanos  
Elaboración propia

A través de estos casos, expuestos de forma cronológica, podemos observar como la Corte IDH ha ido desarrollando los conceptos de igualdad y no discriminación desde una óptica de amplitud de estos derechos y exponiendo de manera detallada las diversas formas en las que pueden vulnerarse, tomando especial relevancia para el presente trabajo los casos de: Duque vs. Colombia, Flor Freire vs Ecuador, Azul Rojas Marín vs. Perú, Vicky Hernández y otras vs. Honduras, Pavez Pavez vs. Chile y Olivera Fuentes vs. Perú; los cuales tienen en común la discriminación por orientación sexual o identidad de género, por lo cual la Corte IDH recoge

también un enfoque de género y diversidad al momento de establecer sus fundamentos y conclusiones.

En la construcción de las formas de vulneración de estos derechos podemos observar que la escala de impactos negativos en la vida de estas personas, ha ido subiendo conforme al paso del tiempo, y esto responde no solo a una mayor exposición o visibilización sino también, de comprender que la discriminación se presenta en todos los niveles y por todos los actores de una sociedad; lo cual nos permite establecer que existe discriminación por orientación sexual y por identidad de género, que esta se da en todos los niveles y formas, por lo cual son directas, indirectas y estructurales; así estamos ante casos continuos de discriminación múltiple; y que cuyos efectos inmediatos se presentan en la salud, en la educación y en el trabajo.

De esta manera, comprendemos que las personas trans no solo son discriminadas por su identidad de género, sino también por su expresión, al romper con lo heteronormativo y binario hombre/mujer desde la mirada biológica, siendo expuestos a tratos hostiles por el simple hecho de expresarse, habiéndose enfrentado muchas veces a una sociedad que no solo busca su invisibilización sino que se niega a aceptar su reconocimiento y se resiste a entender que en la construcción del yo, no hay bueno ni malo, normal o anormal (Thomas y Weber, 2019, p.24-27); y al ser las personas trans una comunidad estereotipada, la sociedad les asigna que son peligrosos, que cuentan con enfermedades de transmisión sexual o VIH, con enfermedades mentales, que no pueden ser parte de la sociedad porque son un riesgo en general; por lo cual la población trans es víctima de una situación de desigualdad cualitativamente distinta a los demás ciudadanos.

Para la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano, de ahí que sea inseparable de la dignidad esencial de la persona. Tal enfoque convierte en “incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio o que, a la inversa, por considerarlo inferior, se lo trate con hostilidad o de otra forma se lo discrimine del goce de derechos que se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación” (Ivanega, 2020, p.95).

Así, entendemos la especial relevancia de estos derechos a la hora de crear mecanismos o políticas que nos permitan la inserción de estas personas, y en el caso particular de estudio a la población trans en espacios laborales; y siempre con la finalidad de comprender, interpretar y adaptar nuestras normas desde un enfoque de diversidad y género, lo cual es un deber del estado en el marco del cumplimiento de su deber protector, siendo el garante para el cumplimiento de estos derechos.

De acuerdo a lo expuesto sobre el principio-derecho de igualdad y la prohibición a la no discriminación, advertimos que las personas trans se encuentran en desventaja con sus pares dentro de nuestra sociedad; lo cual exige que el estado y todos los demás actores, entendamos el nivel de afectación en la vida de cada una de estas personas; siendo que al no respetarlos, incluirlos y aceptarlos; estamos permitiendo que un grupo de personas permanezca en un estado de indefensión, donde no se sienten parte de nuestra sociedad, que sean expulsados de diferentes espacios, los cuales no solo son recreativos sino que son fundamentales para su desarrollo como persona, así los espacios académicos y laborales; sin los cuales las personas trans siempre se encontrarán en desventaja y no podrán así, ser libres, autodeterminarse y desarrollarse en igualdad.

Es pertinente señalar que, el ideal del ser humano solo puede ser realizado si se crean las condiciones que permitan a todas las personas, valorando solamente su humanidad y comprendiendo y aceptando la diversidad de nuestras sociedades, a gozar tanto de sus derechos civiles y políticos, como de sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, debido a la naturaleza indivisible e interdependiente de estos; así cuando este reconocimiento no se da, como en el caso de las personas trans nos enfrentamos a la perpetuación de la discriminación, estado de pobreza y desigualdad (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, p.61)

Todos los derechos recogidos y expuestos hasta acá, son derechos fundamentales que no son reconocidos o gozados en plenitud por las personas trans; así entendemos que los efectos que tienen nuestros cuerpos normativos son los que conforman su eficacia en la vida de cada ser humano; por lo cual estos derechos al encontrarse interrelacionados, representan una perpetua vulneración de derechos de la que son víctimas este colectivo; de esta manera entendemos que es importante evidenciar el impacto en su día a día, en diferentes espacios, en los cuales todos los ciudadanos nos desenvolvemos, y así como el sistema los revictimiza al negarles su reconocimiento y lugar dentro de nuestra comunidad; lo cual es importante para la presente investigación en aras de entender los obstáculos que representa para la persona trans el no reconocimiento de sus derechos y por ende la marginación en espacios que le permitan tener un proyecto de vida, al impactar directamente en su inserción en un empleo decente.

### **1.3 Desafíos de las personas trans**

La homofobia y transfobia lleva a que situaciones discriminatorias se perpetúen en diferentes espacios como el centro de trabajo, los centros de salud, los centros de estudio, los medios de comunicación, las instituciones públicas y privadas en general, e inclusive en las propias familias, siendo que “el 70% de los niños trans sufren violencia en sus hogares y el

77% de los adolescentes trans son expulsados de sus familias de origen” (Drazer,2021, consultado el 08 de agosto del 2023) ; es así que, la mayoría de las personas trans tiene experiencias negativas al espacio, no se sienten seguros en numerosos espacios públicos y domésticos, toda vez que sienten que se arriesgan a ser discriminados, ridiculizados o incluso objeto de ataques violentos. Asimismo, son considerados un peligro en espacios como aseos públicos o vestuarios, llegando algunos a cambiar su forma de vestirse o comportarse para no arriesgarse a lo antes expuesto. (Barker y Scheele, 2021, p.143).

Además, según un estudio realizado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en 2015, en Latinoamérica la esperanza de vida de una mujer trans es de 30 a 35 años (p.16); asimismo, de acuerdo a las estadísticas del Centro de Emergencia Mujer (CEM) en 2017 se atendieron 149 casos de violencia contra las personas LGBTI, de los cuales 94 fueron por identidad género, pero lamentablemente no se puede señalar con exactitud si los actos de violencia fueron hacia una persona trans; debido a que las estadísticas agrupan por LGBTI y no por variables específicas.

Por otro lado, a diferencia de las mujeres trans, sobre los hombres trans, no existe data o información específica que permita exponer el grado de marginación al que son expuestos, como tampoco poder evidenciar los actos de violencia y como estos impactan en su vida diaria.

Ahora bien, con lo expuesto entendemos que las personas trans pertenecen a un grupo vulnerable, y por ende merece una especial atención y sobre todo protección por parte del estado, como nos explica la Corte IDH en el caso de Azul Marín y otra vs. Perú, el hecho de discriminar por razones de identidad de género tiene un mensaje de exclusión, así impedir su reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.

Es en ese sentido, que es relevante el Plan Nacional de Derechos Humanos (en adelante PNDH) 2018-2021 el cual es una herramienta multisectorial e integral destinada a concretar la gestión de políticas públicas en materia de derechos humanos en el país. Este Plan tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de los derechos humanos, especialmente a favor de los grupos de especial protección; “así el estado peruano ratifica su voluntad de satisfacer valores fundamentales como la libertad y la igualdad, que hacen posible la plena autonomía de las personas y la satisfacción de sus necesidades básicas en una sociedad inclusiva dispuesta a erradicar la discriminación y violencia humana” (2018, pp.16-17).

El PNDH es la respuesta en la búsqueda y obligación del estado peruano con cumplir con lo establecido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada mediante Resolución 70/1 el 25 de setiembre del 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. La Agenda 2030 busca mediante una visión transformadora la sostenibilidad económica, social y ambiental de todos los estados miembros, para lo cual establece diecisiete objetivos de Desarrollo Sostenible, siendo de especial relevancia para el presente los siguientes:

**Tabla 12:** *Objetivos de la Agenda 2030 relevantes en la búsqueda de la inserción laboral de las personas trans*

<b>Objetivo N°1</b>	Fin de la Pobreza
<b>Objetivo N°4</b>	Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos
<b>Objetivo N° 5</b>	Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas
<b>Objetivo N° 8</b>	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo, sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
<b>Objetivo N°16</b>	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas, en las mismas se establecen metas e indicadores, que buscan que para el 2030 se asegure el disfrute de los derechos humanos por todas y todos en plenitud.

**Fuente:** Diecisiete objetivos de la Agenda 2030  
**Elaboración propia**

Ahora bien, sobre el PNDH 2018-2021 se establece que un grupo de especial protección evidencia una precaria vigencia de su derecho a la igualdad y no discriminación, al verse afectado por actitudes contrarias a un trato de igual consideración y respeto; encontrándose en una situación de potencial o real afectación a sus derechos que conlleva “a su sometimiento a un estado de vulnerabilidad temporal o permanente, a una necesidad de que se asegure su existencia o la preservación inmediata de su integridad física y mental a través de medidas institucionales o la sujeción a condiciones de trato desigual y discriminatorio que es resultado del ejercicio de un fenómeno de abuso de poder que puede llegar a considerarse “normalizado” socialmente” (p.19).

El Plan considera como grupo de especial protección a las personas LGBTI, sin embargo, no se ha establecido ni una sola política pública que manifieste una real inclusión de las personas trans, así el plan estratégico no cumplió con las metas establecidas para el

tratamiento de las personas trans, el reconocimiento de sus derechos humanos y la erradicación de la discriminación, violencia y marginación.

Mediante la Resolución Ministerial N°0063-2022-JUS, se formalizó el proceso de elaboración de la Política Nacional Multisectorial de Derechos Humanos; sin embargo, de los integrantes del grupo de trabajo se observa que no se ha tomado en consideración a las personas trans, ni siquiera se ha incluido un representante del colectivo LGBTI; lo cual evidencia la poca o nula voluntad por parte del estado de buscar una inclusión y sobre todo reconocimiento de los derechos fundamentales de este grupo poblacional, perpetuando así, su invisibilización y por ende no otorgándoles espacios para que puedan exponer las dificultades que presentan al momento de buscar su desarrollo dentro de nuestra sociedad.

Sin embargo, tenemos que el estado peruano ha visto por conveniente desarrollar el Lineamiento Estratégico N°5 (Implementación de estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos) del PNDH a través del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025 mediante la cual se busca garantizar que las empresas públicas y privadas respeten los derechos humanos en sus ámbitos de acción, para lo cual promueve la implementación de los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (Decreto Supremo N°009-2021-JUS); este instrumento es de especial relevancia para el presente trabajo de investigación; porque reconoce que se requiere de un marco normativo y políticas públicas que atiendan las particulares necesidades y garanticen la no discriminación en: promoción del empleo para personas LGBTI, acceso al empleo, condiciones de trabajo, y permanencia; este instrumento será revisado con amplitud en el segundo capítulo.

Podemos observar que existen iniciativas que buscan generar espacios para el respeto a las personas trans, sin embargo, estas no se materializan en medidas concretas; así es importante visibilizar y exponer con el fin de reconocer y entender cómo se perpetúan los actos discriminatorios que no les permite gozar de sus derechos en libertad y coloca a las personas trans en una posición de vulnerabilidad.

A continuación expondremos la discriminación de la que son víctimas las personas trans, en espacios públicos, de salud y académicos; habiéndose escogido estos tres espacios debido a la importancia que tienen en el desarrollo del proyecto de vida de todas las personas; asimismo, es preciso señalar que se utilizará en su mayoría data o estadística recogida por instituciones privadas, esto debido a la casi nula información que las instituciones públicas han compartido sobre la situación de las personas trans en el país.

### 1.3.1 Discriminación en espacios públicos

Las personas trans empiezan a revelar su identidad entre los 10 y 13 años, y a esa edad, sin documentos, soporte económico, ni educación concluida, abandonan sus casas por el rechazo de sus familias o para encontrar un lugar en el cual desenvolverse con el género que se identifican; la migración que inician es clandestina, marcada por la violencia, persecución, discriminación y privación de sus derechos básicos (Ximena Salazar, citado por Salazar, 2022).

De acuerdo al Informe Regional 2021 realizado por el Centro de Documentación y situación trans de América Latina y El Caribe sobre las violaciones de los derechos humanos de las personas trans en Latinoamérica y El Caribe, el 54% de la población trans en la región fue víctima de discriminación, intimidación, amenaza y acoso; dentro de este grupo el 46% fue víctima de las modalidades más crueles de violencia: asesinato, secuestro, golpiza o agresión física, abuso sexual y detenciones ilegales. (p.7)

Asimismo, el Informe Anual sobre la Situación de los Derechos Humanos de las personas LGBTI -2021, señala que de los 132 casos atendidos por el Programa Aurora (Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar) sobre casos de personas cuyo factor de riesgo es la vulneración por orientación sexual e identidad de género; el 34.80% fue víctima de violencia física, el 43.20% de violencia psicológica y el 22% de violencia sexual, siendo que, la vinculación con la persona agresora era de: 55.30% parte de su familia, 6.10% su pareja y el 38.60% otros. Se cree que las situaciones de violencia hacia las personas trans solo ocurren fuera de casa, sin embargo, como podemos observar en el Informe las situaciones de violencia se manifiestan con mayor frecuencia en entornos familiares.

Sobre el particular la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, ha identificado que:

“las formas más comunes de ejercer violencia verbal, simbólica y psicológica contra personas trans es el uso malintencionado o deliberado de pronombres, sustantivos y adjetivos de un género distinto a aquel con el cual se identifica una persona trans para referirse a ella. Este es un tipo de violencia que se ejerce con el fin de humillar y ultrajar a una persona con base en su identidad o expresión de género” (2020, p.30);

De acuerdo al Informe Regional 2021 realizado por el Centro de Documentación y situación trans de América Latina y El Caribe sobre las violaciones de los derechos humanos de las personas trans en Latinoamérica y El Caribe, solo el 10% de los países de la región cuenta



con una Ley de Identidad de Género, estadística en la cual no se encuentra Perú<sup>9</sup>, como sabemos no contamos con una Ley de identidad de género que permita a las personas trans el cambio de su nombre y/o sexo, y así desarrollar la libre expresión de su personalidad sin ser marginados o discriminados; es por esto que es tan importante que el estado reconozca la identidad de la persona, esto claro materializándose en el caso de las personas trans con el reconocimiento legal de su identidad.

En base a esta realidad, no se explica las razones por las cuales el estado peruano cree que la forma de garantizar el reconocimiento de la identidad de una persona trans es “acompañar” los procesos de reconocimiento de identidad y como meta que el 100% de los casos de encuentren judicializados, como se aprecia en el siguiente cuadro:

**Tabla 13:** *Objetivos específicos estratégicos para las personas LGBTI del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2023: Reconocimiento de la Identidad de una persona trans*

<b>Objetivo Estratégico:</b> Garantizar el reconocimiento de la identidad de género de las personas trans: Todas las personas tienen derecho a vivir en paz y el libre desarrollo de su personalidad, de acuerdo con la identidad de género que tienen, garantizando su expresión de género (refleja un sentido profundo y experimentado del propio género de la persona) en todos los ámbitos de la sociedad, sin que se vean impedidos a acceder a los servicios públicos brindados por el Estado.	
<b>Acción estratégica</b>	Acompañamiento en los procesos de reconocimiento de la identidad de género de las personas trans en sus documentos de identidad.
<b>En que consiste</b>	El derecho a la identidad es fundamental para el goce de los demás derechos frente al Estado. Si no existe un reconocimiento por parte del Estado de las personas trans, no se puede resguardar sus derechos básicos como la educación, salud, integridad, libertad, trabajo, entre otros.
<b>Línea base/meta</b>	Línea base: Sin línea base. Meta: Judicialización ante el Poder Judicial del 100% de los casos presentados ante Defensa Pública, en el marco de sus competencias.

**Fuente:** Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021

**Elaboración propia**

<sup>9</sup> El Congreso peruano debatió el Proyecto de Ley 790/2016-CR, el cual fue presentado en 2016 pero no fue debatido en la Comisión de Constitución y Reglamento, ni en la Comisión de Mujer y Familia; sin embargo en el año 2020 a insistencia de algunos congresistas la Comisión de Familia decidió aprobar un dictamen que propone una Ley de Identidad de Género, la cual se basa en el Proyecto de Ley 790/2016-CR; pero pese a que se trató de evidenciar la importancia del mismo, la Comisión de Constitución y Reglamento decidió que “no era el momento”.

En esa línea, la Defensoría del Pueblo a través del Informe Defensorial N°175, Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú, señala que la falta de políticas públicas con enfoques diferenciales y la impunidad de las denuncias ante los actos de violencia que sufren las personas trans genera una situación de invisibilización de sus derechos. Asimismo, recomienda al Reniec aprobar la resolución que institucionaliza el funcionamiento del “Grupo de Trabajo para la Documentación de las Personas Transgénero” e incorporar en los planes de capacitación institucional la temática de orientación sexual e identidad de género (2016, pp.204-205)

De esta manera, Reniec a través del Plan Nacional contra la Indocumentación 2017-2021, en el cual recoge la recomendación de la Defensoría del Pueblo N°175-2016; reconoce como parte de los grupos prioritarios, dentro de la problemática de indocumentación en el Perú, la cual está relacionada básicamente con la exclusión, discriminación, pobreza y menor educación que mantienen en situación de riesgo social y vulnerabilidad a la población que vive bajo estas características, al colectivo trans; estableciendo que bajo el principio de igualdad y no discriminación se debe respetar los derechos fundamentales de las personas trans, siendo importante el reconocimiento de la personalidad jurídica, implicando el reconocimiento de la identidad, del ejercicio de los derechos civiles y políticos y la capacidad de asociación (2016, p. 78).

Empero de lo expuesto hasta este punto, el estado peruano no ha realizado un censo que permita a alguna institución pública señalar cual es el número de personas que no cuentan con un DNI que contenga la información acorde a su identidad; por lo cual tomaremos los resultados de la encuesta virtual realizada por Promsex (Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos), por motivo del Informe Anual sobre la Situación de los Derechos Humanos de las personas LGBTI -2021, en el cual se evidencia que el 8.7% de las personas trans encuestadas cuentan con un DNI que reconoce el nombre con el que se identifican; mientras que el 87% no solo no cuenta con un DNI acorde a su identidad de género, sino que ha decidido no iniciar un proceso judicial de cambio de nombre, debido a que a diferencia de un procedimiento administrativo, el proceso judicial contiene más etapas y mayores plazos (2022, p.20), lo que conlleva un mayor tiempo para la resolución del caso y por ende costos demasiado elevados.

El Informe Anual sobre la Situación de los Derechos Humanos de las personas LGBTI - 2020 también recoge el testimonio de un hombre trans que señala que dentro de las barreras que más ha afrontado durante el año 2020 para poder cubrir los gastos básicos de vida fue el no contar con un DNI en el que figure su nombre social, pues ello le impedía conseguir trabajo (Promsex, 2021, p.60).

Sin embargo, en el año 2022 sucedió un hito histórico en el reconocimiento de la identidad de las personas trans, mediante el caso de Dania Elizabeth Calderón García (siendo que a la fecha, la mayoría de los casos de cambio de nombre y sexo ya no llegan al Tribunal Constitucional, dado que los juzgados han adoptado los conceptos de identidad desde un enfoque de diversidad establecidos por el Tribunal Constitucional) quien fue la primera mujer trans en obtener una sentencia favorable para el cambio de nombre y sexo en su DNI sin tener que realizarse a una cirugía de cambio de sexo, lucha que le tomó 6 años y que concluyó porque Reniec debido a las festividades y feriados del mes de diciembre del 2021 no apeló dentro del plazo establecido y dejó consentir la demanda. Esperemos que con esta sentencia y siendo congruente con su Plan Nacional contra la Indocumentación, Reniec entienda que apelar las sentencias favorables por cambio de sexo y/o nombre para las personas trans, representa un acto discriminatorio y revictimiza a este colectivo.

El contar con un DNI que represente la identidad de género de las personas trans, no solo garantiza el ejercicio del derecho a la identidad, sino también el de otros derechos fundamentales como: trabajo, salud, educación, entre otros; asimismo, ahora con motivo de la pandemia hemos podido visibilizar como el no reconocimiento del derecho a la identidad y a no poder expresar legalmente su identidad sin ser discriminado afecta el derecho a la libre circulación, debido a que de acuerdo al Decreto Supremo N° 179-2021-PCM y modificatorias, obligaba a la presentación del carné de vacunación para ingresar a espacios públicos, siendo que en este documento figuran los nombres y apellidos legales, lo cual representó para el colectivo trans la exposición a actos de discriminación al verificarse la discordancia entre su expresión de género y el nombre y/o sexo legal; esta situación nos ha permitido observar de manera cercana como los controles de identidad que debería ser un evento que no nos genere daño, desconfianza o vulneración para las personas trans representa una acción violenta y que los daña profundamente cada vez que sucede; por lo cual se vuelve en un obstáculo más al querer desplazarse libremente en cualquier espacio.

De conformidad con el segundo de los Principios de Yogyakarta, el cual establece un deber de reconocimiento y protección de los derechos de las personas LGBTI desde una perspectiva interseccional, tomando en cuenta las distintas características que son parte de la identidad de cada persona. Asimismo, el tercer principio señala que toda persona tiene derecho a la vida y ninguna puede ser privada de esta arbitrariamente.

Debido a lo expuesto, es pertinente recordar lo que la Corte IDH determinó en el caso *Azul Rojas vs Perú*:

**Tabla 14:** Garantías de no repetición

1.	Se debe promover y continuar con las investigaciones que sean necesarias para determinar, juzgar y sancionar a los responsables de los hechos de tortura, reconociendo que la violencia de género también es aplicable a las personas LGBTI
2.	El estado peruano debe adoptar un protocolo de investigación y administración de justicia durante los procesos penales para los casos de personas LGBTI víctimas de violencia.
3.	la obligación de crear e implementar un plan de capacitación y sensibilización sobre la violencia hacia las personas LGBTI
4.	Diseñar e implementar un sistema de recopilación y producción estadística de violencia contra las personas LGBTI, entre otras acciones.

**Fuente:** Caso Azul Rojas Marín y otro vs. Perú  
**Elaboración propia**

Sobre las formas de reparación establecidas por la Corte IDH, el estado peruano después de 13 años desde que agentes policiales torturaran y violentaran a Azul Rojas Marín, mediante una conferencia de prensa le ha pedido perdón públicamente, asumiendo su responsabilidad; sin embargo, las acciones que la Corte IDH estableció como obligatorias para el estado ni han sido cumplidos por el estado peruano, es más de los cuatro señalados, algunos ni siquiera se encuentran en proceso de implementación como arroja el Informe Anual sobre la Situación de los Derechos Humanos de las personas LGBTI -2021 (Promsex, 2022, pp. 81-82); por lo cual entendemos que este acto de pedir disculpas responde a una obligación protocolar, no así un real interés del estado y sus instituciones en incluir un enfoque de diversidad en sus políticas y acciones, con la finalidad de reivindicar los derechos de esta población históricamente vulnerada.

El caso de Azul, nos permite reflexionar sobre el grado de vulneración al que es expuesta una persona trans; Azul por romper con la heteronormatividad fue agredida y vulnerada por policías; asimismo, para revictimizarla no le aceptaron la denuncia por agresión sexual en la Comisaría del sector donde vivía, y estos actos no fueron sancionados por ninguna autoridad en ninguna de las instancias nacionales.

Podemos establecer que la situación de sometimiento a un grupo en desventaja como las personas trans, a que se les invisibiliza y sobre todo margina, no siendo de prioridad del estado peruano desarrollar estrategias que permitan una mayor inclusión y sobre todo entendimiento de la identidad de género de este colectivo.

Sobre lo expuesto, podríamos pensar que debido a la pandemia y el hecho de trasladar las interacciones humanas a espacios virtuales, las personas trans se encontrarían más protegidas; lamentablemente esta premisa no es correcta; los confinamientos y restricciones de movilización significaron la intensificación de la violencia ejercida contra poblaciones históricamente vulneradas en su dignidad y derechos, especialmente las personas trans, así la violencia basada en género se ha trasladado a los espacios virtuales y adoptado nuevas formas. Es preciso, señalar que el cyberbullying o ciberacoso se puede materializar en las siguientes conductas: enviar mensajes ofensivos/amenazadores, telefonar para insultar/amenazar, grabar una agresión/humillación y difundir el vídeo, crear rumores para difamar, robar la contraseña, aislar en redes sociales; las mismas que responde a los cuatro tipos de acoso: físico, verbal, social y psicológico (Garaigordobil, 2020, consultado el 07 de agosto del 2023).

Según un estudio realizado por la empresa Panda Security, experta en ciberseguridad:

“los jóvenes y adolescentes que pertenecen al colectivo LGBT han encontrado en Internet un espacio donde poder expresarse y relacionarse con otras personas con la misma orientación sexual e identificación de género. Las plataformas digitales en numerosos casos han supuesto un apoyo y punto de contacto con asociaciones en las que pedir ayuda y crear vínculos. Sin embargo, este colectivo está más expuesto a ser agredido de manera sexual, además el 40% sufren ciberacoso y ciber amenazas<sup>10</sup> por su orientación sexual. Lo que significa que 1 de cada 4 adolescentes del colectivo LGTB fue víctima de acoso en las redes sociales por razones de género.” (2022)

Todo lo señalado hasta acá, permite concluir que las personas trans no encuentran en espacios públicos un lugar seguro, pese a que estos deberían ser de libre acceso, en respeto a la dignidad de las personas y su vinculación al desarrollo personal en distintos contextos sociales, que respete sus derechos fundamentales y que sobre todo les permite ejercerlos con libertad, libres de toda discriminación; es en ese sentido, que no los vemos transitar libremente en las calles, en los transportes públicos o en algún centro comercial con frecuencia, siendo que como nos explica la periodista y activista trans Leyla Huerta,

---

<sup>10</sup> Hervé Lambert manager de la empresa Panda Security señala que los tipos de ciberamenazas más frecuentes que reciben las personas del colectivo LGBT son: Sextorsion (donde se exige a la víctima la entrega de dinero o favores, a cambio de exponer contenido íntimo al público), Cyberbullying LGTBfóbico (la amenaza más frecuente y dañina para los más jóvenes), Suplantación de identidad digital o fraping (se crea un perfil falso con la identidad de una persona LGTB con la finalidad de humillar a la persona), Wokefishing (técnica utilizada por los cibercriminales que se hacen pasar en redes sociales por perfiles progresistas que apoyan al colectivo LGTB, para luego perpetrar delitos de odio, abusos o robos; llegando en ocasiones a atacar físicamente a la víctima), y el acoso laboral o mobbing (no solo se produce en espacios físicos de trabajo, sino también en espacios virtuales; puede producirse en grupos de WhatsApp entre compañeros de trabajo, hostigando continuamente a la víctima)

encuentran estos espacios hostiles y peligrosos para su seguridad, respondiendo a experiencias propias o de personas cercanas a ellas, que han sido víctimas de estos tratos discriminatorios, y que nunca han sido defendidas por los agentes del orden, es más en algunos casos hasta han sido estos los perpetradores (urbanistas.et, 2021, consultado el 02 de agosto del 2023).

De esta manera, nos encontramos ante una limitación impuesta por nuestra sociedad, y perpetuada y avalada por la inacción y pasividad del estado al momento de cumplir su rol de promotor y defensor de los derechos humanos para todos y todas, lo cual se vincula directamente con su derecho al trabajo, siendo que si una persona trans desde que sale de su casa se encuentra expuesta a las peores formas de violencia, su inserción al trabajo es doblemente complicada debido a que no solo se expondrá a violencia en el traslado de su casa a su centro de labores, sino que también se sentirá expuesta dentro de su centro de trabajo; es ahí que las herramientas del derecho del trabajo nos permiten encontrar formas que prohíban la discriminación y que dentro de espacios labores se pueda trabajar para erradicar los actos hostiles que los margina, lo cual observaremos con mayor detalle en el segundo capítulo.

### **1.3.2 Discriminación en espacios de atención de la salud**

El análisis de las desigualdades de género en salud se sustenta en la comprensión de un sistema sexo-género construido desde lo establecido socialmente, es decir, desde la dicotomía hombre/mujer y masculino/femenino, así le da la espalda a lo diverso; en esa línea la construcción social de inequidades en salud ha levantado muros estructurales, donde la interseccionalidad agrega y potencia inequidades y discriminaciones en grupos sociales que comparten varios ejes de desigualdad. (Eguiguren, 2018, pp.58-59)

Así, entendemos que el hecho que el Ministerio de Salud no haya realizado hasta la fecha ninguna modificación en sus protocolos para poder generar data sobre las atenciones a las personas LGTBI, siendo que no se puede determinar cuántas personas del colectivo son atendidas anualmente, cuáles son las enfermedades más frecuentes, ni siquiera se puede determinar cuántas personas LGTBI han fallecido producto del COVID 19, responde a una invisibilización de las personas trans por razones discriminatorias.

Recordemos que el derecho a la seguridad social en salud es universal, con la finalidad de proteger a toda persona frente a las contingencias que precise la ley y la elevación de su calidad de vida; y en particular el derecho al libre acceso a las prestaciones de salud y pensiones (artículos 10 y 11 de la Constitución Política del Perú); sin embargo, de acuerdo al Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos de las personas LGBT - 2021 realizado

por Promsex<sup>11</sup> podemos observar que el 21.1 % de las personas LGBTI que respondieron a la encuesta, señalaron que no cuentan con ningún tipo de seguro de salud, ni públicos ni privados; el informe señala que se les preguntó a los encuestados si habían podido acceder a servicios de salud durante el 2021, respondiendo el 36.7 % que les fue imposible acudir a dichos servicios, mientras que el 63.3 % señalaron que sí pudieron; del 63.3 % de personas LGBTI que pudieron acceder a servicios de salud, el 51.9 % se atendió en centros de salud privados, el 42.3 % en centros de salud públicos y el 5.8 % restante se atendió en otros centros médicos proveídos. Asimismo, tenemos la investigación realizada por el colectivo No Tengo Miedo, mediante la cual entrevistaron a 118 personas trans, los cuales respondieron a si contaban con algún seguro médico de la siguiente manera:

**Tabla 15:** Resumen de resultado a la encuesta realizada a las personas trans sobre el acceso a la seguridad social en salud

<b>Trans femeninas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 50,8% no tiene un seguro de salud</li> <li>✓ 34.8% cuenta con SIS</li> <li>✓ 8.5% cuenta con Essalud</li> <li>✓ 5.9% cuenta con un seguro privado</li> <li>✓ Ninguna cuenta con un seguro de las FFAA o PNP.</li> </ul>
<b>Trans masculinos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 34.0% no tiene un seguro de salud</li> <li>✓ 9.2% cuenta con SIS</li> <li>✓ 32.6 % cuenta con Essalud</li> <li>✓ 2.1% cuenta con un seguro de las FFAA o PNP</li> <li>✓ 22.0% cuenta con un seguro privado</li> </ul>

Fuente: Machuca, et al, 2016, pp.85-86  
Elaboración propia

La data recogida nos permite visibilizar que el acceso a prestaciones de salud varía entre las personas trans masculinas y trans femeninas; lo cual nos permite concluir que las personas trans femeninas, se encuentran en un mayor riesgo; y esto encuentra un mayor agravante si tomamos en cuenta que la principal fuente de trabajo para las mujeres trans es el sexual; más tomando en consideración que de acuerdo al Ministerio de Salud la prevalencia de VIH en la población en general oscila entre 0.2 y 0.3%, sin embargo en las mujeres trans es de 20.8%.

Ahora bien, de acuerdo a lo señalado por el PNDH sobre las estrategias para el acceso de prestaciones de salud para las personas LGBTI, estableció como meta para el 2021, que el 30% de las personas trans femeninas accederían al sistema integral que brinda el MINSA:

<sup>11</sup> Con las limitaciones de no contar con data oficial por las instituciones competentes, recogemos las encuestas realizadas por los diferentes colectivos en la búsqueda de visibilizar los problemas que presentan al momento de acceder al derecho a la salud.

**Tabla 16 :** *Objetivo estratégico del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021 respecto a las personas LGBTI: Acceso a las prestaciones de salud*

<b>Objetivo Estratégico:</b> Garantizar el acceso a los servicios de salud de las personas LGBTI, priorizando los principales problemas que los/as afectan.	
<b>Acción estratégica</b>	Adecuar los procedimientos de atención integral para las personas LGBTI de acuerdo con sus necesidades en el sistema público de salud
<b>En que consiste</b>	Los derechos sexuales y reproductivos de las personas LGBTI deben ser garantizados a través de servicios adecuados a sus necesidades específicas. Asimismo, debe garantizarse el acceso universal a la protección de su salud, entendida como el más alto nivel de bienestar, físico, sexual y psicológico.
<b>Línea base/meta</b>	Línea base: 6% de la población HSH que accede a la atención integrada del MINSA (MINSA 2016). Meta (2018): 10% población HSH que accede a la atención integrada del MINSA. Meta (2021): 15% población HSH que accede a la atención diferenciada del MINSA. Línea base: 7% de la población trans femenina que accede a la atención integrada del MINSA (MINSA 2016). Meta (2018): 15% población trans femenina que accede a la atención integrada del MINSA. Meta (2021): 30% población trans femenina que accede a la atención integrada del MINSA.

**Fuente:** Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021  
**Elaboración propia**

De lo expuesto en la tabla podemos advertir dos cosas, que el acceso a las prestaciones de salud sería gradual para las personas trans femeninas; y que no se contempla en ninguna parte de las estrategias a los hombres trans.

Así, sobre el acceso gradual a prestaciones de salud por parte de las personas trans femeninas tenemos que si bien la Norma Técnica de Salud N° 126- MINSA/2016/DGIESP busca la atención integral de la población trans femenina para la prevención y control de las infecciones de transmisión sexual y el VIH/SIDA, mediante la cual se les otorga hormonas<sup>12</sup> a las mujeres trans; sin embargo para acceder a ello es un requisito previo la evaluación médica

<sup>12</sup> Es pertinente recordar que no todas las personas trans desean tomar hormonas o someterse a una cirugía de cambio de sexo para poder desarrollar su personalidad o que la sociedad los perciba como tal; como se viene desarrollando hasta el momento el como una persona se expresa, se percibe y desea ser percibida o reconocida por la sociedad recae sobre su libre albedrío, no debería ser impuesto por el estado y menos negado por el mismo, caso q sucede con los hombres trans, los cuales son completamente invisibilizados por parte de nuestro sistema de salud.



donde se determine la disforia de género; además tenemos que, pese a que estos tratamientos deberían ser garantizados en la búsqueda del acceso universal para todas las personas trans que deseen optar por uno, del total de personas encuestadas que han optado por un tratamiento de reemplazo hormonal, el 57.14% señaló no haber podido acceder a este tratamiento.

Como podemos observar desde el nombre de la norma técnica, esta no nace como el hecho de reconocer y aceptar la transición de una persona trans hacia una imagen externa de su identidad interna y como desea representarla, así el estado no reconoce que esto represente una contingencia para las personas trans, sino que la norma se crea con el fin de prevenir y controlar las enfermedades de transmisión sexual; pero debería separarse ambos conceptos, siendo que no por ser una mujer trans significa que tengas VIH; por lo cual al tener los conceptos mezclados como lo presenta la Norma Técnica se perpetúan estereotipos.

Otra situación que enfrentan las personas trans en espacios médicos es la discriminación y la falta de capacitación del personal médico al momento de comunicarse con ellas; así Isabella Fernández, asistente del área de Fortalecimiento de Capacidades de la organización Promsex, declaró en una entrevista que fue víctima de discriminación en un centro de salud público, elevando su queja a la Superintendencia Nacional de Salud, pero que no obtuvo mayor respuesta que solo un acuse de recibido; y es que otro de los vacíos que tiene la Norma Técnica de Salud N° 126- MINSAL/2016/DGIESP, es que no detalla o precisa un procedimiento en caso esta no se cumpla o merme de alguna manera los derechos de las personas trans; lo cual refleja que esta herramienta implementada por el Ministerio de Salud, se dio sin observar enfoque de diversidad o de género, a pesar que esta creada para atender a las personas trans femeninas.

También es importante mencionar el acceso a la salud mental, el cual es de especial relevancia para las personas trans que producto de la discriminación a la que son expuestos permanentemente, la cual en muchos casos tiene inicio desde su niñez o adolescencia, incide en conductas que reducen el bienestar psicológico tanto a la persona que las experimenta como a su entorno. Sobre el particular, se realizó un informe por parte de la Asociación Civil “Más Igualdad Perú”, mediante el cual se evidenció que el 58.5 % de personas LGBTI no pudieron acceder a la atención en servicios de salud mental por diversos motivos, identificando como principales obstáculos: costo excesivo, falta de capacitación del personal de salud asociada a prejuicios y ausencia de información sobre profesional especialistas en atender población LGBTI; asimismo, no se cuenta con datos oficiales sobre el impacto directo hacia las personas trans.

De la data expuesta, podemos determinar que las personas trans no acceden a un servicio de salud eficiente, oportuno, completo y/o suficiente; por lo cual también así, se vulnera su derecho fundamental a acceder de esta forma a la seguridad social en prestaciones de salud; realidad que como podemos ver, impacta directamente en su calidad de vida.

En un espacio tan importante como son los centros de atención de la salud, a los cuales asistimos cuando nos encontramos enfermos, percibimos que algo no está bien con nuestro cuerpo y que el estado de nuestra salud debe ser revisada, o por el simple hecho de pasar un control o chequeo rutinario, se vuelve un espacio hostil para este colectivo, especialmente porque los estereotipos, marginaciones y actos discriminatorios que se manifiestan por parte del personal; por lo cual es tarea del estado y en este caso en particular desde el Ministerio de Salud y sus organismos e instituciones, capacitar a su personal desde la atención primaria o más básica hasta las más complejas, buscando su acercamiento a esta población, que como todos tiene derecho a la salud en condiciones de dignidad.

Asimismo, en un país como el nuestro donde el 66.2% de la población no cuenta con acceso a la seguridad social en salud; por lo cual no tiene ninguna protección ante una contingencia en salud (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, consultado el 19 de agosto del 2023), y reconociendo que el derecho a la seguridad social no debe estar condicionado se encuentra empleado o no, es pertinente señalar que el acceso a un empleo permite también debido a nuestro marco normativo acceder a prestaciones de salud; lo cual representaría para las personas trans una forma de acceder a estos espacios y poder recibir una atención el libertad y dignidad.

### 1.3.3 Discriminación en espacios académicos

De acuerdo al PNDH 2018 - 2021, los estudiantes de educación básica (primaria y secundaria) deben acceder a una enseñanza con enfoque de derechos humanos inclusivo, atendiendo la diversidad y la igualdad de género; sin embargo, como podemos observar a continuación las metas nunca llegaron a tener una línea de base.

**Tabla 17:** *Objetivos generales que incluyen a las personas LGBTI en el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021: Acceso a la educación básica sin violencia*

<b>Objetivo Estratégico:</b> Estudiantes de educación básica conozcan y promuevan el enfoque de derechos humanos, reconociendo la igualdad y la dignidad humana, promoviendo una cultura de paz y no violencia en la escuela	
<b>Acciones estratégicas</b>	1. Promover la enseñanza de los enfoques de derechos humanos, inclusivo o atención a la diversidad, igualdad de género e interculturalidad a estudiantes de educación básica.

	<p>2. Garantizar la formación de docentes de educación básica en los enfoques de derechos humanos, inclusivo o atención a la diversidad, género e interculturalidad, a fin de propiciar estrategias de enseñanza y aprendizaje que promuevan valores éticos y democráticos en la escuela.</p>
<b>En qué consisten</b>	<p>1. Busca incorporar los enfoques de derechos humanos, inclusivo o atención a la diversidad, igualdad de género e interculturalidad en las prácticas pedagógicas de los docentes, conforme lo establecen, entre otras, las políticas educativas como la Ley General de Educación, el Proyecto Educativo Nacional y la Currícula Nacional.</p> <p>2. Busca incorporar en los procesos de formación de docentes (inicial y en servicio) la enseñanza y aprendizaje de los enfoques de derechos humanos, inclusivo o atención a la diversidad, género e interculturalidad.</p>
<b>Líneas base/meta</b>	<p>1. Línea base: Sin línea base. Meta (2018): Se construye una Línea base y meta al 2021.</p> <p>2. Línea base: Sin línea base. Meta (2018): Se construye una Línea base y meta al 2021.</p>

Fuente: Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021  
Elaboración propia

Asimismo, del cuadro podemos apreciar que la acción estratégica no solo buscaba promover la enseñanza con enfoques de diversidad, sino que esto debía estar acompañado con procesos de formación de docentes en estos enfoques, y así poder trasladar ello en las prácticas pedagógicas de los docentes y en la currícula nacional.

Además, es preciso afirmar que con movimientos como Con Mis Hijos No Te Metas o partidos políticos que tienen una mirada cerrada hacia la diversidad y sobre todo al enfoque de género; las políticas educativas ya sea de manera explícita o implícita rechazan la diversidad sexo/género en espacios académicos, es en este sentido que es importante entender e internalizar los términos género, identidad de género, expresión de género, entre otros, explicados líneas arriba.

Sobre el particular debemos señalar que, el artículo 13 de la Constitución Política, establece que la educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana, que el Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Así también, el artículo 14 establece que la educación promueve el conocimiento, el aprendizaje (...) que prepara para

la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad; asimismo, que la enseñanza se imparte, en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales (...).

Lo cual nos permite establecer dos cosas que la educación es un derecho fundamental al que debemos acceder todos con libertad, siendo deber del estado garantizar su acceso para todos y todas; y que la educación juega un papel importante en el proyecto de vida de cada individuo, ya que nos prepara para el trabajo y por ende nos permite el desarrollo de nuestras habilidades y potencialidades, sin los cuales una persona se encuentra en desventaja con el resto de la sociedad, al no contar con las herramientas necesarias para poder insertarse a un trabajo en libertad

Empero a lo señalado, esta no es la realidad para las personas trans, así tenemos que de acuerdo al Informe Regional 2021 realizado por el Centro de Documentación y situación trans de América Latina y El Caribe sobre las violaciones de los derechos humanos de las personas trans en Latinoamérica y El Caribe, sólo el 25% de las personas trans de la región pueden concluir sus estudios secundarios (2021, p. 21). La data que arroja este Informe ha sido recogida por el Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, señalando que:

“las personas trans y de género diverso no logran ingresar, permanecer y/o reinsertarse en el sistema educativo, produciéndose, finalmente, la violación a su derecho a la educación debido a que sufren un cúmulo de situaciones que afectan gravemente y terminan impactando directa o indirectamente en su posibilidad de gozar efectivamente de ese derecho. Entre dichas situaciones se pueden identificar la expulsión de sus hogares, lo cual suele dejarles en situación de pobreza, sin hogar o en situaciones habitacionales precarias y sin red de soporte familiar; la falta de reconocimiento de su identidad de género; tener que asistir a establecimientos educativos regidos por reglamentos internos cisnormativos de disciplina y conducta; y padecer acoso u hostigamiento escolar (bullying), tanto de pares como por parte de docentes y autoridades” (2021, p.80).

Asimismo, tenemos que de acuerdo a la investigación realizada por el Colectivo No Tengo Miedo, el 38,1 % de las mujeres trans entrevistadas no han culminado su educación básica (primaria y secundaria completa), así también refleja que el 4.1% de los hombres trans no han culminado su educación básica; lo cual nos permite apreciar, que si existe un alto porcentaje de personas trans que no culminan sus estudios escolares, y que en la mayoría de los casos el grupo poblacional con mayor impacto negativo son las mujeres trans (Machuca, et al, 2016,pp. 100-103) Debemos entender que la violencia homofóbica y transfóbica es una clase

de violencia de género basada en la orientación sexual o identidad de género real o percibida de una persona, que al producirse en espacios escolares de manera reiterada y sostenida en el tiempo se denomina “bullying” homofóbico o transfóbico, la cual tiene graves consecuencias, que pueden acarrear que los estudiantes tengan dificultades para prestar atención en clases, además de evitar áreas del centro educativo, empeorar sus calificaciones, o en el peor de los casos abandonar sus estudios. (Defensoría del Pueblo, 2017, p. 24)

Lamentablemente el bullying homofóbico y transfóbico es una realidad en las aulas de nuestros colegios, lo cual nos evidencia una encuesta realizada por la Secretaría Nacional de la Juventud:

**Tabla 18:** Resumen de resultado a la encuesta realizada a estudiantes de secundaria sobre la violencia en los colegios por la expresión de género

<p><b>Lima</b></p>	<p>El 35.8% de los jóvenes encuestados en Lima declaró haber sido víctima de violencia, siendo agredidos los jóvenes trans en un 3.5% por la expresión de su género.</p> <p style="text-align: center;"><b>Grado de violencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un 16.1% indico que las expresiones ofensivas se dieron con mucha frecuencia</li> <li>- Un 23.1% que algunas veces</li> <li>- Un 7.1% que nunca utilizaron esos términos</li> <li>- Un 53.7% prefirió no contestar la pregunta</li> </ul>
<p><b>Iquitos</b></p>	<p>El 42,1% de los encuestados en Iquitos declaró haber sido víctima de violencia. siendo agredidos los jóvenes trans en un 13% por la expresión de su género.</p> <p style="text-align: center;"><b>Grado de violencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 31.5% indico que las expresiones ofensivas se dieron con mucha frecuencia</li> <li>- Un 21,9% que algunas veces</li> <li>- Un 9% que nunca utilizaron esos términos</li> <li>- Un 37.6% prefirió no contestar la pregunta</li> </ul>
<p><b>Trujillo</b></p>	<p>El 35.4% de encuestados en Trujillo declaró haber sido víctima de violencia. siendo agredidos los jóvenes trans en un 13.7% por la expresión de su género.</p> <p style="text-align: center;"><b>Grado de violencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un 18.8% indico que las expresiones ofensivas se dieron con mucha frecuencia</li> <li>- Un 36.5% que algunas veces</li> <li>- Un 10.4% que nunca utilizaron esos términos</li> </ul>

	- Un 34.4% prefirió no contestar la pregunta
--	--

**Fuente:** Secretaría Nacional de la Juventud, 2017, p.96  
**Elaboración propia**

La data expuesta nos permite señalar que las personas trans al no ser reconocidas y estructuralmente discriminadas en espacios académicos, son expuestas desde muy jóvenes a situaciones de violencia; toda vez, que al ser marginados y esto avalado indirectamente por la sociedad y en ocasiones directamente, no permite un desenvolvimiento y desarrollo de su personalidad y así, el reconocimiento y descubrimiento de sus habilidades. Asimismo, el Comité de Derechos económicos, sociales y culturales en su Observación General N°13, destacó que el derecho a la educación, en tanto derecho del ámbito de la autonomía de la persona, “es el principal medio que permite a adultos y menores marginados económica y socialmente salir de la pobreza y participar plenamente en sus comunidades”.

El Ministerio de Educación, con la finalidad de visibilizar y crear un canal mediante el cual nuestros adolescentes y niños puedan denunciar si son o son testigos de bullying escolar, ha implementado la plataforma SISEVE, la misma que al parecer no cuenta con difusión en espacios escolares, toda vez que de acuerdo al Informe realizado por Promsex, el 80% de encuestados respondió no conocer el portal SISEVE (2022, p.11)

Lo cual también refleja que en espacios educativos no se debe accionar desde una posición reactiva, hacia las denuncias o demandas que nazcan desde los colectivos o las personas en general de nuestra comunidad, sino que el Ministerio de Educación y los organismos involucrados deben ejercer su rol de procurar el derecho a la educación en condiciones de igualdad, erradicando la discriminación por razones de orientación sexual, identidad o expresión de género a través de acciones proactivas, como implementar políticas con enfoque de diversidad, que busquen una integralidad desde el cuerpo docente, los alumnos, los padres y la comunidad en general.

Toda la data recogida, nos permite entender con mayor profundidad una de las razones por las cuales las personas trans no son empleadas; la cual responde a su falta de educación y no porque no tengan interés en aprender, sino por los altos índices de violencia a los que son expuestos, así como la expulsión indirecta de la que son víctimas desde muy jóvenes de espacios académicos, por lo cual encuentran una limitante para poder desarrollar sus habilidades y aptitudes con libertad, terminando en la mayoría de casos buscando empleos precarios que solo les permite sobrevivir.

De la información expuesta hasta este punto podemos advertir que las personas trans, son un grupo poblacional que vive en constante exclusión, marginación y sobre todo violencia; que colisiona directamente con el ejercicio de sus derechos fundamentales en libertad y

dignidad; así entendemos que al no brindarles un espacio y sobre todo reconocimiento, al no permitirles expresar su identidad de género con libertad sin sentirse amenazados o acosados, al no ser reconocidos legalmente de acuerdo como se sienten y quieren ser percibidos, al encasillarlos en lo negativo, inmoral u oscuro; permitimos su exclusión directa o indirecta en espacios tan vitales como establecimientos de salud o centros educativos; teniendo esto un impacto directo en el proyecto de vida de cada uno de estos individuos; dado que agrupando todo lo señalado estamos ante un caso de discriminación en todos sus niveles, así esta discriminación múltiple, les arrebató su dignidad y perpetúa su situación de vulnerabilidad; sin embargo como veremos en el siguiente capítulo existen los espacios laborales que históricamente han sido lugares donde se han reivindicado derechos, y que podrían ayudar a la visibilización de este colectivo y mediante las herramientas con la que el derecho del trabajo cuenta crear estrategias o planes que nos permitan brindarles un espacio seguro y libre de discriminación.



## **CAPITULO II: EL ACCESO AL EMPLEO EN CONDICIONES DE IGUALDAD**

El trabajo es una parte esencial en nuestras vidas, sobre todo porque representa una herramienta para la consecución del proyecto de vida de cada individuo, siendo que para ejercer este derecho eficazmente es necesario que cada persona pueda ejercer en libertad sus demás derechos, dado que para que puede tener o aspirar a tener un proyecto de vida debe estar dotado de diferentes herramientas.

El profesor Sergio Quiñones nos acerca a esta idea señalando que “el ciclo de vida actual y predominante se soporta esencialmente en el trabajo”; por esa razón, empezamos a estudiar más temprano con la finalidad de poder trabajar productivamente el mayor tiempo posible, y así finalmente jubilarnos (2016, p.259).

Como sabemos el trabajo que el derecho laboral busca regular ha ido cambiando en el tiempo, pasando por el trabajo productivo hasta lo que ahora conocemos como el trabajo decente; sin embargo estos cambios se deben a que con el tiempo los trabajadores han obtenido el reconocimiento de sus derechos, muchos de los cuales no solo son laborales sino también fundamentales vigentes dentro de una relación laboral; así tenemos el ejemplo de los padres trabajadores, como son el derecho a la licencia por maternidad<sup>13</sup> y/o paternidad<sup>14</sup>, derecho a la lactancia materna<sup>15</sup> y uso del lactario institucional<sup>16</sup>, entre otros; otro grupo poblacional son las personas con discapacidad<sup>17</sup>, quienes también gracias a la visibilización de las particularidades que presentan a la hora de acceder y/o permanecer en un trabajo requerían de una protección especial, como es la adecuación de los espacios para un acceso en igualdad.

Sobre lo señalado, entendemos que el derecho del trabajo permite la reivindicación de derechos fundamentales, que dentro de estos espacios pueden ser ejercidos y es más exigir el respeto de los mismos; teniendo como base en todos los casos la búsqueda de igualdad, desde la perspectiva que el cómo y porque somos empleados o no y como desarrollamos el proyecto de vida que cada uno elige responde también a un análisis desde las particularidades de cada uno; así cada grupo poblacional como las personas trans pasa por experiencias

---

<sup>13</sup> Ley N°30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso.

<sup>14</sup> Ley N°30807, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

<sup>15</sup> Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.

<sup>16</sup> Ley N°29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector publico y del sector privado promoviendo la lactancia materna.

<sup>17</sup> Ley N° 27050, Ley general de la persona con discapacidad



únicas; por lo cual es necesario analizarlas e identificarlas para poder encontrar y/o exponer herramientas que nos permitan su inclusión en el empleo decente.

Ahora bien, cuando nos referimos a empleo entendemos que es “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)” (OIT, consultado 19 de febrero del 2023).

Sobre el particular, la OIT viene desarrollando el concepto de trabajo decente, el cual busca expresar lo que debería ser un buen trabajo o un empleo digno, así entendemos que es el que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, lo cual se relaciona directamente con sus principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, consultado 19 de febrero del 2023):

- i) La libertad de asociación y libertad sindical y derecho de negociación,
- ii) La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio,
- iii) La eliminación efectiva del trabajo infantil,
- iv) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y
- v) Un entorno de trabajo seguro y saludable<sup>18</sup>

De lo expresado entendemos que acceder a un empleo en estas condiciones no solo permite a la persona trabajar con dignidad, en el entendido que se respeta sus derechos fundamentales, sino que también, los principios que rigen el derecho del trabajo permiten exigir – en el caso puntual de las personas trans- una inclusión laboral libre de discriminación y con igualdad de oportunidades en atención a los problemas que tienen para acceder y/o permanecer en un empleo decente; lo cual para este grupo poblacional representaría una manera de poder reivindicar todos sus derechos y sobre todo encontrar formas de poder ejercer su proyecto de vida en libertad.

Sin embargo, como sabemos las personas trans en nuestro país no cuentan con las herramientas básicas para su empleabilidad, y del poco porcentaje que si cuenta con estudios secundarios completos y que cuenta con el apoyo de sus familiares para su desarrollo, tampoco puede acceder a un empleo decente debido al alto índice de discriminación al que se ven expuestos; entendiendo que la discriminación “sofoca las oportunidades, desprecia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales” (OIT, consultado 03 de junio del 2023).

---

<sup>18</sup> En la 110ª reunión, celebrada en junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo decidió enmendar el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 para incluir un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo (ILC.110/Resolución I – OIT)

Es precisamente en el sentido de esta problemática, que trataremos de exponer los índices de discriminación a los que están sujetas las personas trans al momento de buscar su empleabilidad; asimismo, analizaremos los índices de desempleo y sus razones; además, expondremos como desde una eficacia horizontal de nuestra carta magna y procurando los derechos inespecíficos, podemos encontrar una forma desde los espacios laborales que se reconozcan, respeten y ejerciten con libertad los derechos fundamentales, sobre todo se permita la eficacia de los mismos y así el desarrollo de su proyecto de vida libremente elegido.

## **2.1 Discriminación en espacios laborales**

Como hemos explicado en el capítulo anterior las personas trans sufren discriminación en diferentes espacios como: públicos, de salud y académicos; siendo los mismos de suma importancia al momento buscar integrarse en una sociedad; de esta manera resulta pertinente explicar lo que sucede con este colectivo al momento de buscar acceder y/o permanecer a un empleo en condiciones de igualdad.

De acuerdo al Informe sobre Empresas y Derechos Humanos: Estándares Internacionales, las personas LGBTI suelen enfrentar las formas más severas de discriminación laboral, así los principales problemas que enfrentan son:

“la imposibilidad de obtener un documento de identidad que refleje su género y nombre, el irrespeto a su nombre adquirido y la no aceptación de su expresión de género con respeto a su forma de vestir, la disuasión de usar los baños de acuerdo al género legal y presentar mayor vulnerabilidad al hostigamiento y acoso por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo”. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2019, p.182)

Asimismo, en el plano nacional, tenemos lo recogido por la II Encuesta Nacional sobre los Derechos Humanos donde se consultó “¿a qué grupo de personas se percibe con mayor índice de ser sujeto a actos discriminatorios?”, los entrevistados respondieron en un 47%- el mayor porcentaje - que, a las personas homosexuales, trans y bisexuales, y, en segundo lugar, un 46% que a las personas con VIH- Sida; siendo ambos grupos de impacto directo a las personas trans. Asimismo, sobre el colectivo LGBTI, la encuesta consulta “¿qué derechos no se respetan?”, obteniendo como respuesta con el mayor porcentaje, 51%, el derecho al trato digno y no discriminación (IPSOS,2019, pp. 78-84).

Leyla Huerta, mujer trans, activista y fundadora de Féminas Perú<sup>19</sup>, nos invita a analizar las razones del porque una mujer trans no es visible, explicándonos que a este colectivo se le

---

<sup>19</sup> Féminas Perú es una organización nacional sin fines de lucro fundada por mujeres trans en el año 2015

relaciona con la noche, con la oscuridad y los lados marginales de la ciudad, respondiendo que esto se debe al lado violento al que se les expone en su desarrollo diario, lo cual no es tratado por ninguna política pública en la búsqueda de promover una sociedad más inclusiva, y por ende no se encuentran y/o sienten seguras en espacios públicos. Con toda esta violencia, nos explica que las personas trans se ven arrinconadas a buscar su sobrevivencia en el trabajo sexual, siendo que el acercamiento de una persona trans- quien ha sido marginada, violentada y discriminada desde su niñez- a la prostitución representa una revalorización a su ser, al darle medios económicos, actividad productiva para sobrevivir y que perciba un sentimiento de valorización (urbanistas.et, 2021, consultado el 03 de agosto del 2023).

Asimismo, Jesse Vilela, activista trans y miembro de la sociedad Trans FTM Perú<sup>20</sup>, nos explica que las personas trans viven en una situación de vulnerabilidad, violencia y discriminación debido a la falta de información sobre la comunidad LGBTI y sus derechos; en consecuencia, esto se vuelve un obstáculo para acceder a derechos básicos como salud, educación, trabajo y vivienda”. (Bruno y Trinidad, 2022, consultado el 07 de agosto del 2023)

Sin embargo, debemos entender que la discriminación que reciben las personas trans en espacios laborales varía si estamos ante una mujer trans y un hombre trans; esto responde a su expresión de género y como las personas entienden la identidad de género.

Sobre el particular, el informe anual del Observatorio de los Derechos LGBT 2019 de la Universidad Cayetano Heredia, establece que el 70% de la población trans femenina tiene como única opción, el trabajo sexual, y un 25% se dedica a trabajos de peluquería (Silva Santisteban, et al, 2019, p.20), lo cual responde a la estigmatización de la expresión de género y el rechazo hacia su feminidad.

Esta situación varía en el caso de los hombres trans, de acuerdo a un estudio realizado por el Proyecto UNICXS de la organización REDTRANS, el 70% cuenta con una forma de empleo no ligados al trabajo sexual; sin embargo, cuando se les consulta sobre la experiencias relacionadas al proceso de acceso señalan que para evitar actos de discriminación, han decidido ocultar su identidad, siendo que en su mayoría han pasado por experiencias negativas al momento de postular a un empleo, señalándolos como “no idóneos” para el puesto o incluso a ser despedidos luego de haber sido expresada su identidad de género (Salazar y Silva Santisteban, 2018, pp.38-39).

---

<sup>20</sup> Trans FTM Perú es una asociación nacional sin fines de lucro fundada por hombres trans

De lo expresado, entendemos que existe una segregación por género, lo cual podemos desarrollar desde la segregación vertical y horizontal en el trabajo, conceptos que son desarrollados por la OIT en sus informes sobre igualdad entre hombres y mujeres.<sup>21</sup>

Sobre el concepto de segregación vertical, también conocida como techo de cristal, la cual hace referencia al tope que se enfrenta por la condición del género para acceder a los estadios superiores de la estructura jerárquica en el centro de trabajo, lo cual concentra a un grupo de personas en los puestos técnicos, no estratégicos y de menor responsabilidad (Lexartza et al, 2019, p.11); por lo tanto, de menor remuneración, concepto que trasladándolo a la problemática de las personas trans, entendemos que se refleja en el ocultamiento de su identidad, siendo que si expresan su identidad de género, en muchos casos son discriminados relegándolos y no permitiéndoseles desarrollar sus capacidades, y por ende aspirar a puestos de trabajos con mejores beneficios.

La segregación horizontal, en cambio, concentra la participación por razones de género en ciertas ocupaciones y la participación de los hombres en otras (Lexartza et al, 2019, p.12); siendo en este caso para las mujeres trans que al expresar su feminidad rompen con la heteronormatividad; su participación en el empleo se reduce a dos tipos de labores, las de empleo sexual y peluquería; trabajos con altos índices de informalidad laboral lo cual no les permite acceder a una seguridad social o beneficios laborales; asimismo, el empleo sexual, que es el de mayor índice de empleabilidad para este grupo de personas, se da generalmente en condiciones de vulnerabilidad, al no solo exponerse a actos degradantes u hostiles sino también a aumentar el índice de vulnerabilidad a contraer VIH o ETS, disminuyendo así significativamente su esperanza de vida.

Como observamos, la discriminación hacia las personas trans, no les impide poder aspirar a un empleo y cuando lo hacen, deben esconder su identidad, con el fin que encajar en la heteronormatividad y mantener el empleo; asimismo, en el caso específico de las mujeres trans esta situación de marginación las encasilla en el trabajo sexual.

Gianna Camacho, periodista, activista y persona trans femenina explica que para las mujeres trans el trabajo sexual sigue siendo la principal opción de vida, incluso para quienes como ella que tiene un grado de instrucción superior, dado que no puede conseguir un empleo decente, debido a la exclusión social que inicia en los hogares y se traslada a los centros

---

<sup>21</sup> Es preciso recordar cuando nos referimos a segregación por género, lo entendemos desde los estereotipos asignados desde la óptica heteronormativa; sin embargo, trasladando estos conceptos desde una perspectiva de diversidad, entendemos que los estereotipos también se asignan por pertenecer al colectivo LGBTI, y que en cada grupo poblacional dentro de este colectivo los estereotipos asignados por la sociedad varían.

escolares, y que tiene como resultado una invisibilidad o solo vincularlas a lo negativo (2021, consultado 04 de agosto del 2023).

De acuerdo al artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se reconoce el derecho a trabajar, pero esto significa que “toda persona tiene el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y que los estados deben tomar las medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

Asimismo, el artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) señala que: “toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”

La Observación General N°18 aprobada el 24 de noviembre del 2005 por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, explica que el objetivo del artículo 6 del Pacto son el desarrollo de los siguientes artículos:

**Tabla 19 : Objetivo del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Carta de las Naciones Unidas	<u>Párrafo 3 Artículo 1:</u> Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión
Declaración Universal de Derechos Humanos	<u>Párrafo 1 Artículo 23:</u> Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y la protección contra el desempleo.

Elaboración propia

Bajo esta lectura conjunta de derechos y ambos sistemas, entendemos que la discriminación que se da de manera estructural hacia las personas trans no solo afecta el derecho al trabajo en sí, sino que al este derecho permitir a las personas y sus familias gozar de un nivel de vida adecuado, se funda en la dignidad de las personas; por lo cual, al vulnerarlo, no permite a este colectivo poder realizar su proyecto de vida y así vivir en dignidad.

La Corte IDH en el caso Pávez Pávez vs. Chile, nos explica que, para el plan de vida y la individualización de las personas, la orientación sexual y la identidad sexual son componentes esenciales; así discriminar a las personas por estos motivos afectan los derechos

fundamentales de la persona, en este caso el derecho al trabajo; así nos explica que la obligación de no discriminar, exige a los estados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, lo cual también implica que ejerce especial protección a este grupo determinado de personas frente a las actuaciones y prácticas de terceros, que bajo su tolerancia, aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias (fundamentos 62, 66 y 140).

Sobre el particular, también recordemos que la OIT recoge entre sus objetivos la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación y la promoción de la igualdad; siendo el principio de no discriminación consagrado en su constitución como en el Convenio N°111 sobre discriminación ratificado por el estado peruano el 10 de agosto de 1970, mediante el cual este Organismo exhorta a todos los Estados miembros a respetar, promover y hacer cumplir dicho principio. El artículo 2 de este Convenio, establece que “todo miembro para el cual este convenio se halla en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación”.

En el plano nacional, el artículo 22 de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo es un deber y un derecho, que tiene como base del bienestar social y representa un medio de realización de las personas; asimismo, el artículo 23 establece que las relaciones laborales no pueden representar una limitante para ejercicio de otros derechos; el artículo 26 establece que en una relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, lo cual para el caso de las personas trans, debe analizarse en conjunto con el artículo 14 de nuestra constitución, siendo que para tener igualdad de oportunidades, es necesario estar en igualdad de condiciones y así la educación juega un factor primordial en la consecución del real ejercicio de estos derechos.

Sin embargo, de la data expuesta entendemos que el derecho al trabajo sin discriminación no se respeta, es por ello que tenemos cuerpos normativos que sancionan este tipo de acciones en espacios laborales<sup>22</sup> como:

La Ley N°26772, Ley mediante la cual se dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación,

---

22

<b>Cuerpos normativos en la región que buscan luchar contra la discriminación en el trabajo</b>
Argentina: N° 20744, Ley de Contrato de Trabajo: artículos 18, 89, 187, 243
Chile: Ley 20609, Ley que establece medidas contra la discriminación; Ley 21422, Ley que prohíbe la discriminación laboral frente a mutaciones o alteraciones de material genético o exámenes genéticos

Elaboración propia

anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato; así se prohíbe la discriminación en ofertas de empleo, al establecer requisitos que no correspondan razonablemente al puesto de trabajo.

La Ley N°30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres; de esta manera se busca luchar con la segregación vertical y horizontal que existe en la asignación de roles o funciones hacia el sexo de una persona ligados a su desempeño en espacios laborales.

Asimismo, el artículo 31° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Decreto Supremo N°019-2006-TR, prohíbe “ofertas de empleo discriminatorias, 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 VIH o de cualquiera otra índole”.

También, el artículo 25° del mencionado Reglamento establece como infracción muy grave a la discriminación del trabajador/a, realizada de forma directa o indirecta, en el marco del empleo u ocupación, respecto 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 VIH o de cualquiera otra índole”.

Así, bajo este marco normativo tenemos sanciones cuando la discriminación se presente en la fase de acceso o en desarrollo del puesto de trabajo. Sin embargo, ello no es suficiente para que realmente se persiga y sancione los actos discriminatorios hacia las persona trans; toda vez que de acuerdo con el estudio realizado por el Instituto de Estudios Sindicales un 24% de las personas LGBTI encuestadas dijo haber sido acosada o discriminada en su trabajo por su orientación sexual o identidad de género, siendo que el 22.9% no denunció el hecho, así como hubo un 8.6% que si denunció, pero no obtuvo ninguna solución favorable. Asimismo, el Informe Anual sobre la situación de los derechos humanos de las personas LGBTI en el Perú realizado en el 2021, señala que el 67.8% de las personas encuestadas no conoce los canales para denunciar actos de violencia o discriminación que puedan haber afrontado en un centro laboral. (Promsex, 2022, p.34).

En la II Encuesta Nacional sobre los Derechos Humanos, también se reflejó que un 35% de los encuestados afirma que las personas trans viven confundidas, asimismo, un 33% reafirma el estereotipo que las personas se vuelven homosexuales por traumas en su infancia o por malas experiencias, un 26% que es peligroso dejar a un/una niño/a con un homosexual, un 22% que el VIH- Sida es una enfermedad de homosexuales y personas trans, un 14%

señalo que las personas con VIH – Sida no deberían trabajar pues ponen en riesgo su centro laboral y un 12% que la homosexualidad es una enfermedad.

Además, en la Encuesta se le consulto a los participantes que, si de tener una empresa estaría dispuesto a contratar personas transexuales, a lo cual respondieron negativamente el 37% en el área urbana y en el área rural un 49%; lo cual encuentra razón en el hecho que solo el 3.8% de la población trans tiene accesos a un empleo formal (Miranda,2022, consultado el 05 de agosto del 2023).

De la data expuesta y el alto grado de discriminación al que se encuentra expuesta la población trans en espacios laborales, debería ser analizada por el estado y generar un plan de acción sobre la misma; sin embargo, en el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021 solo recogió como grupos poblacionales objeto de los objetivos en materia de promoción de empleabilidad a las personas adultas mayores, personas con discapacidad y a las mujeres; dejando de lado al grupo poblacional LGBTI.

Ahora bien, de lo desarrollado entendemos que la discriminación hacia las personas trans en espacios laborales es múltiple, y que las formas de discriminar varían entre las personas trans femeninas y masculinas; por lo cual es necesaria la intervención por parte del Estado que reconozca e individualice los problemas que presenta esta comunidad, con el fin de promover y ejecutar políticas públicas que fomenten su inserción en el empleo con un enfoque de diversidad e igualdad respetando su identidad de género.

En base a todo lo señalado podemos reflexionar en la idea que estar empleado o desempeñar un trabajo debería ser juzgado en relación con el tipo de producto, bien o servicio que se crea y su relación con las condiciones de vidas propias y de la sociedad, creando de esta manera espacios igualdad; todo ello en el entendido que el empleo y los trabajos que se realizan no son un fin en sí mismos, sino un medio, por un lado, para realizar proyectos de producción y por el otro lado, deberían serlo para hacer posible el buen desempeño y la realización de los trabajadores – así su proyecto de vida. (Garavito y Muñoz, 2014. p. 70).

## **2.2 Empleabilidad de las personas trans en condiciones de desigualdad**

Tener cuerpos normativos que sancionen a la discriminación en espacios laborales, permite la visibilización del problema y también que se entienda que dichas conductas no son correctas y que sobre todo se encuentran al margen de la ley; sin embargo, teniendo consideración la data expuesta en el capítulo anterior el hecho de sancionar no es suficiente en una sociedad como la nuestra, dado que el problema abarca otras áreas también; siendo



que debido a la imposibilidad que se presenta para desarrollar sus habilidades y culminar sus estudios primarios o secundarios, las personas trans encuentran otra dificultad a la hora de buscar ser empleados.

La OIT define a la empleabilidad como las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se le presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (Bhari et al, 2021, p.31).

De esta manera tenemos los siguientes cuerpos normativos que nos permiten observar la exigibilidad de la promoción de la empleabilidad para todos y todas por parte de los estados miembros:

- a) El segundo párrafo del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que, para lograr la plena efectividad del derecho al trabajo, los estados deben adoptar medidas de orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

En esa línea, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ( en adelante DESC)<sup>23</sup> mediante la Observación General N°18, ha señalado que derecho del trabajo referido en el segundo párrafo del artículo 6 del Pacto, obliga a todos los estados a garantizar que todas las personas ejerzan el derecho al trabajo libremente elegido y aceptado, así el respeto a la persona y su dignidad se expresa a través de la libertad del individuo para elegir un trabajo, siendo esto importante para el desarrollo personal, y así su integración social y económica.

También el Comité DESC, precisa en la Observación General N°18, que los derechos laborales deben encontrarse disponibles, es decir, que el estado debe tener los servicios necesarios para ayudar y apoyar a que todas las personas reconozcan y encuentren los empleos que están disponibles y que las autoridades también deben crear un número de trabajos suficientes para todas

---

<sup>23</sup> Es preciso recordar que, si bien ahora se encuentran establecidos mediante el Pacto a los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales – DESC; el Comité no ha cambiado de nombre es por ello, continuando siendo el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Comité DESC.

las personas que quieren tener uno; así el Comité señala que el derecho al trabajo exige la formulación y aplicación de los Estados parte de una política en materia de empleo con miras a estimular el crecimiento y el desarrollo económico, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y subempleo particularmente entre las personas desfavorecidas y los marginados (párrafos 27, 28 y 30)

- b) El artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece para los estados parte el desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales adoptando providencias, tanto a nivel interno como de cooperación internacional, especialmente económica y técnica para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se deriven de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenida en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

Además, el segundo párrafo del artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala que: “los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados parte se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”.

En ambos sistemas, observamos que existe una obligación por parte del estado de no solo fomentar el empleo, sino que también debe adoptar medidas que logren un empleo pleno, así estas medidas deben permitir resolver el problema del desempleo y subempleo particularmente entre las personas desfavorecidas y los marginados.

La OIT mediante el Convenio 122, sobre la política del empleo, ratificado por el estado peruano el 27 de julio de 1967, establece que los Estados que la suscriben se obligan a realizar una política de fomento del empleo pleno, productivo y libremente elegido (subrayado nuestro). Como consecuencia, los Estados están obligados a tener políticas públicas orientadas a promover la empleabilidad.

En el plano nacional, los párrafos dos y tres del artículo 23° de la Constitución Política del Perú, señalan que el estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Ahora bien, como hemos observado las personas trans se encuentran en una marginación constante en diferentes espacios, especialmente en espacios académicos, por lo cual, se les es aún más complicado poder obtener un empleo decente, si entendemos que el acceso a un empleo decente se encuentra ligado a la educación, la cual en el caso de las mujeres trans se manifiesta con mayor intensidad a un 38% no haber concluido sus estudios básicos (Machuca, et al, 2016, p.100)

Sobre el particular tenemos que si bien un 70% de las mujeres obtienen la forma de subsistir desde el trabajo sexual, una investigación realizada por RedTrans en 2020, señala que las ocupaciones por parte de las personas trans femeninas han cambiado en el tiempo, siendo que de las participantes el 32.64% se desempeña en labores relacionadas a la belleza y un 28.47% al trabajo sexual, pero adicionalmente se observa que las ocupaciones se han ampliado siendo que el 12.15% trabaja en cocina, el 12.5% en comercio y en otras ocupaciones como: decoración, servicio doméstico, manufactura o proyectos personales, siendo un total de 2.78% (Chávez, 2021).

Sin embargo, Gianna Camacho explica que las cifras oficiales sobre la empleabilidad siguen ubicando al trabajo sexual como la de mayor tasa para las personas trans femeninas, pero que debido a la pandemia por Covid-19 muchas decidieron apelar a la reinención y se animaron a realizar otras ocupaciones, como la venta de comida, pero que lamentablemente no vendieron nada, a los posibles comensales comentar “que no comprarían algo cocinado por una persona trans” (2021).

Así, entendemos que, al cerrarles las puertas de un empleo por discriminación a su identidad de género, no tienen, en muchos casos, la vida que elegirían tener sino la que el sistema les permite alcanzar.

El estudio de la RedTrans, también evidencia que antes de la pandemia las personas trans femeninas tenían un promedio mensual de ingreso producto de su empleo de la siguiente manera:

**Tabla 20:** Resumen de estudio realizado a los ingresos promedio de las personas trans antes de la pandemia

Ingreso mensual persona trans femenina	
Promedio de ingreso	Porcentaje de población
Entre 200 a 850 soles	27.05%
Entre 851 a 1500 soles	62, 34%
Entre 1501 a 2500	17. 34%
De 2501 soles a más	11,09 %

Fuente: Rosa Chávez, 2011  
Elaboración propia

Sobre lo expuesto podemos evidenciar que más del 80% de las personas trans que realizan trabajos sexuales perciben un sueldo mayor al sueldo mínimo; sin embargo, el costo de vida para ellas es mayor comparada con el resto de la sociedad, comenzando con el acceso a una vivienda, esto debido a que la discriminación también se da al momento de alquilar una vivienda, cuarto o espacio; donde obtiene una respuesta negativa, pese a tener los medios para pagar los precios; así los lugares donde se les alquila un espacio, los arrendatarios suelen aprovecharse de la situación, arrendando a precios que pueden ascender al triple de lo usual en estas zonas; asimismo, tenemos que existen mafias en nuestro país que las obligan a pagar cupos, las cuales al negarse pueden poner en riesgo su vida e integridad, así contamos en los dos primeros meses del año 2023, a 10 mujeres trans asesinadas (Wayka, 2023, consultado 01 de agosto del 2023).

Estos casos nos hacen recordar al caso Azul Rojas Marín y otra vs. Perú, en donde la Corte IDH advierte con preocupación que en los Planes de Seguridad Ciudadana de las Regiones y Distritos del Perú se incluya “la erradicación de homosexuales y travestis”, debido a que agrava la segregación en la que se encuentran y sirve como marco normativo para justificar las detenciones arbitrarias prejuiciadas en la orientación, identidad y expresión de género no normativas.

Así, entendemos que el único empleo al que la mayoría de las mujeres trans pueden acceder se encuentra ligado a la exposición de peligros como contraer VIH- Sida o alguna enfermedad de transmisión sexual, a actos de violencia que pueden ser cometidos por bandas delincuenciales, o por los mismos policías o serenos.

Es en este sentido, que el rol del estado de promover y buscar las formas de garantizar un empleo decente hacia estas personas, toma real importancia; por lo cual, creemos que el bolsa de trabajo que permite vincular las propuestas laborales y los perfiles laborales que se encuentra mediante la Plataforma Empleos Perú a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería aplicar un enfoque de diversidad, para lo cual sería necesario modificar las casillas a completar para la creación de un perfil laboral en dicha plataforma, retirando algunas innecesarias y enfocándose en resaltar las habilidades para empleo con las que cuenta la persona y no otras cuestiones de su vida que no son vinculantes o importantes para el desarrollo del trabajo, como la foto, el género o inclusive el nombre.

Además, tenemos que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con el programa Lurawi Perú, el cual genera empleos temporales en beneficio de la población vulnerable del país, a través del financiamiento de actividades de intervención inmediata o de proyectos de infraestructura básica, social y económica, intensivos de mano de obra no calificada, que son prestados o ejecutados por gobiernos locales y vulnerables, habiendo generado más de veinte mil empleos temporales – según la data publicada en su portal-; sin embargo, pese a encontrarse dirigido a la población vulnerable, este solo prioriza a la población víctima del terrorismo, víctimas de violencia de género (mujeres cisgénero y heterosexuales) y personas con discapacidad; no tomando en consideración a la población LGBTI (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, consultado 01 de junio del 2023).

El principio de igualdad de oportunidades, como hemos explicado en el capítulo anterior tiene por finalidad el escoger libremente el empleo, para ello se debe tener acceso en igualdad de condiciones, a desarrollar las habilidades que permitan a una persona ser competitivo, lo cual, como se ha evidenciado no sucede con la mayoría de la población trans; sin embargo, al existir ahora diversas ONGs, movimientos, agrupaciones que luchan y visibilizan el problema; las personas trans han encontrado poco a poco espacios donde se sienten incluidas y desde el ámbito privado se le ayuda a continuar con sus estudios, mejorando y explorando sus habilidades, como es el caso de los talleres a cargo de Féminas Perú, Fraternidad Trans Masculina Perú, la ONG Presente o PROMSEX Perú.

De lo señalado hasta este punto entendemos que el estado es el garante del cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en el fomento del empleo, siendo su responsabilidad lograr la plena efectividad del derecho al trabajo; sin embargo, sobre el colectivo trans observamos que existe una inacción por parte del gobierno peruano, al ser un colectivo que no puede acceder al ejercicio pleno de sus derechos, iniciando con el hecho de no reconocimiento legal a su identidad, lo cual no solo es un obstáculo al momento de buscar trabajo, sino también en espacios educativos y continua capacitación.

Ahora bien, de acuerdo a la Agenda 2030 producto de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible en el 2015 desarrollado en 17 objetivos, siendo el octavo “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Así, el estado peruano mediante el Decreto Supremo N°013-2021-TR, se desarrolla La Política Nacional del Empleo Decente con el objetivo de brindar el marco y los lineamientos para una acción multisectorial que atienda el problema de la falta de empleo decente, de prioritaria atención para el gobierno. Siendo de principal relevancia para el presente estudio, el objetivo 5: “Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial”, el cual se desarrolla bajo los siguientes lineamientos:

1. Implementar instrumentos efectivos en contra del hostigamiento sexual laboral y la discriminación en la población laboral por razones de género, origen étnico-racial, discapacidad, grupo etario y otras
2. Implementar incentivos y medidas afirmativas con pertinencia cultural para la contratación de los grupos que sufren discriminación o se encuentran en condición o situación de vulnerabilidad en el acceso al empleo.
3. Brindar facilidades para la inserción laboral de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad priorizando los servicios de cuidado.
4. Incrementar las competencias de grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad para mejorar su empleabilidad

Asimismo, la Política Nacional del Empleo Decente establece servicios que deben ser desarrollados para el cumplimiento de los objetivos, siendo para el objetivo 5:

**Tabla 21:** *Objetivo principal 5 de la Política Nacional de Empleo Decente*

<b>Objetivo Principal 5:</b> Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial			
<b>Lineamiento 5.1:</b> Implementar instrumentos efectivos en contra del hostigamiento sexual laboral y la discriminación en la población laboral por razones de	S.5.1.1 Servicios de orientación y prevención al hostigamiento sexual	PEA OCUPADA	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)
	S.5.1.2 Plataforma de registro sobre denuncias/quejas de hostigamiento sexual	Empresas Privadas	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)

género, origen étnico-racial, discapacidad, grupo etario y otras.	S.5.1.3 Plataforma para la identificación de la brecha salarial entre varones y mujeres	Micro y pequeñas empresas (MYPE)	MTPE (Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales)
	S.5.1.4 Orientación a los/las empleadores/as y trabajadores/as para el cumplimiento de las normas laborales relacionadas a la igualdad y no discriminación laboral	Empleadores/as y PEA ocupada del régimen laboral de la actividad privada	SUNAFIL
	S.5.1.5 Atención de denuncias sobre discriminación y el incumplimiento de la regulación de igualdad remunerativa	PEA ocupada sujeta al régimen de la actividad privada	SUNAFIL

Fuente: Decreto Supremo N°013-2021-TR, La Política Nacional del Empleo Decente

Elaboración propia

Así observamos que tanto en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral son las instituciones competentes para actuar y generar planes acción, sin embargo, ninguna medida se ha implementado, así por ejemplo no tenemos registros dentro de SUNAFIL sobre denuncias por discriminación en el empleo hacia una persona trans; tampoco el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha generado herramientas que permitan a la población trans insertarse al trabajo en condiciones de igualdad, o si quiera buscar una forma de disminuir las acciones discriminatorias en espacios laborales<sup>24</sup>.

Sobre el particular, es pertinente recordar que el concepto de trabajo decente se construye desde el entendido que es un trabajo productivo debe realizarse en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad; con lo cual se procura respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Baylos, 2015, p.21)

<sup>24</sup> Ahora bien, esto no solo responde a la inacción de las instituciones estatales sino también a que estos mecanismos en su mayoría se encuentra dirigida a la Población Económica Activa (PEA) empleada, lo cual como hemos podido evidenciar líneas arriba no es el caso de la población trans siendo que de acuerdo a lo que hemos recogido, esta no se encuentra ni siquiera dentro de la PEA, al en muchos casos por los constantes actos de hostilidad a los que son expuestos en su día a día, temen buscar activamente un empleo o simplemente no lo realizan porque el sistema heteronormativo que los margina ha roto toda esperanza de encontrar un empleo; así se encuentran dentro del desempleo oculto, en el cual no buscan activamente un trabajo porque no creen posible encontrarlo, sea por falta de motivación, oportunidades o porque el mercado impone ciertos requisitos que ellas y ellos no creen posible cumplir, siendo así, forman parte de la población económicamente inactiva (PEI). (Instituto de Estudios Sindicales, 2021, pp.157-163)

Ahora bien, este concepto se complementa con las características del empleo decente, las cuales se fundan en los siguientes pilares:

- i) El empleo: el cual abarca a todas las clases de trabajo, así como la posibilidad de trabajar, que la remuneración sea digna, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres.
- ii) La protección social: que alude a la seguridad social y al acceso de mecanismos de seguridad de ingresos, cuando el trabajador es afectado por riesgos sociales
- iii) Los derechos de los trabajadores: el cual se vincula a los derechos fundamentales del trabajo como la libertad sindical, derecho a la negociación colectiva, entre otros; y
- iv) El dialogo social: el cual se relaciona con el derecho de los trabajadores a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con sus empleadores y autoridades (Ghai, 2003, pp.127-138)

Asimismo, el trabajo decente tiene por objeto promover el trabajo productivo con respeto a los derechos laborales, en el entendido que no puede existir este concepto si no hay empleo, así es esencial que el empleo se convierta en un objeto central de las políticas públicas nacionales e internacionales de desarrollo; de esta manera, también el mundo de las empresas desempeña un rol fundamental como generador de empleo (Somavia, 2014, p.12).

Al respecto tenemos que en el ámbito laboral las políticas públicas<sup>25</sup> se constituyen generalmente de carácter regulatorio y distributivo ya que amplían las posibilidades de empleabilidad (Proaño, 2015, pp.26-27). Así entendemos que las políticas públicas de empleo se entienden como un conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y que tienen por finalidad el empleo, la calidad del empleo, la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda del trabajo, la reducción del desempleo y la protección de condiciones laborales, las cuales pueden clasificarse en activas y pasivas (Oficina Internacional del Trabajo, 2016, p.4); por lo cual es necesario que, cuando se realicen políticas públicas de empleo que busquen la inclusión de las personas trans, se hagan desde una óptica de diversidad e igualdad de género; toda vez que de no ser así, estas no tendrán un real impacto positivo en la calidad de vida de estas personas, y hasta podría perpetuar estereotipos o rechazos.

---

<sup>25</sup> La OIT recoge en diferentes textos la teoría de Theodore J. Lowis las políticas públicas, las mismas que según este autor de clasifican en cuatro grupos (Oficina Internacional del Trabajo, 2016, p.2):

- Políticas distributivas: orientadas a otorgar bienes o servicios públicos y lograr el bienestar social por medio de subsidios e impuestos.
- Políticas regulatorio: de regulación estatal por medio instrumentos jurídicos para establecer obligaciones y derechos que normen la conducta de los ciudadanos y protejan los intereses sociales.
- Políticas redistributivas: Buscan atenuar la desigualdad social por medio de la redistribución de la renta
- Políticas constituyentes: son aquellas que modifican la organización del estado



Además, tenemos claro que el estado es el garante del cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en el fomento del empleo, siendo su responsabilidad lograr la plena efectividad del derecho al trabajo, obligación que el estado peruano reconoce a través de los diferentes cuerpos normativos expuestos; sin embargo, sobre el colectivo trans observamos que existe una inacción por parte del gobierno.

No obstante, mediante el Decreto Supremo N°009-2021-JUS el cual aprueba el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021- 2025; el estado peruano busca garantizar que las empresas públicas y privadas respeten los derechos humanos en el marco de las obligaciones internacionales, la Constitución Política, la legislación interna y las diferentes políticas sectoriales vinculadas.

A través de este Plan, se reconoce que las personas LGBTI para poder ejercer sus derechos en igualdad, el marco normativo contra la discriminación requiere de especificidad y de políticas públicas que atiendan las necesidades particulares que presenta este grupo; así establece que todo plan de acción debe:

- i) Promover el empleo para las personas LGBTI
- ii) Acceso al empleo
- iii) Condiciones de trabajo
- iv) Permanencia.

Mediante el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021- 2025, el estado peruano ha dado un paso enorme desde la visibilización y reconocimiento al señalar que las políticas públicas dirigidas a las personas LGBTI deben asegurar progresivamente la promoción y acceso al empleo, climas laborales seguros (protocolos de prevención, atención y sanción) para el acceso y permanencia en el trabajo, percepción de beneficios laborales. Asimismo, establece que la defensa pública y asesoría estatal, así como la fiscalización debe incluir un enfoque explícito en las necesidades de las personas LGBTI, otorgando como ejemplo la incorporación de las necesidades de este grupo vulnerable en el Decreto Legislativo N°728.

Sobre lo expresado por el estado peruano en este Plan podemos establecer dos cosas: primero, que ha reconocido que el marco normativo contra la discriminación no es suficiente para que las personas LGBTI accedan y gocen de un empleo, lo cual requiere que se desarrollen medidas que se encuentren dirigidas respondiendo a necesidades específicas; y segundo, que el marco normativo debe ser modificado o interpretado desde un enfoque que permita la incorporación de las necesidades de este grupo vulnerable.

### **2.3 Eficacia del derecho del trabajo en búsqueda de reivindicación de derechos**

El trabajo es un elemento fundamental en la vida de todos y todas, por lo cual es el factor que más afecta por sí solo a la vida de las personas debido a que reviste muchas formas y se lleva a cabo en lugares y condiciones diversas (Somavia, 2014, p.59); así, el derecho del trabajo responde a una lógica de compromiso, de conciliación -equilibrada de los derechos de los trabajadores en la prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y de las empresas en el ejercicio de sus poderes de dirección y gestión de empresas, buscando de esta manera la equidad desde un enfoque de crecimiento sostenible.

El Tribunal Constitucional ha señalado que las características básicas de un estado social y democrático de derecho, y en cuya configuración adquieren relieve dos aspectos básicos: la existencia de condiciones mínimas para alcanzar presupuestos y la identificación del estado con los fines del contenido social, así en cuestiones básicas buscan garantizar la igualdad de oportunidades en todo nivel social; además, neutralizar las situaciones discriminatorias y violatorias de la dignidad del hombre, por ello el logro de estas condiciones mínimas de existencia requiere la intervención del Estado y de la sociedad en conjunto, donde se hace necesaria la exigencia de derechos sociales y económicos, pues ellos representan los fines sociales del Estado a través de los cuales el individuo puede lograr su plena autodeterminación. (STC N°2016-2004-AA/TC, fundamentos: 7, 8 y 9)

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha expresado que los derechos fundamentales específicamente en materia laboral “tienen eficacia directa en las relaciones inter privados cuando esos derechos subjetivos vinculan y, por tanto, deben ser respetados en cualesquiera de las relaciones que entre dos particulares se pueda presentar, por lo que ante la posibilidad de que estos resulten vulnerados, el afectado puede promover su reclamación” (STC. N° 976-2001-AA/TC, fundamento 6)

El estado moderno, basado en la democracia y con contenido social, se ordena en el ámbito laboral a través de la promoción de básicas características como derechos fundamentales. Así, el principio de igualdad es el factor integrante de la protección debida, no solo a través de la lucha contra la discriminación, sino con medidas efectivas para ayudar al excluido o no privilegiado; por lo tanto, la igualdad, en sentido formal, exige una verificación de hecho que permitirá comparar a los individuos y, a partir de ello, determinar si su situación es semejante o no y después reclamar un trato correspondiente a lo comprobado. (Neves, 2018, pp.138-139)

De esta manera entendemos que la igualdad sin un “piso mínimo de necesidades básicas satisfechas” para todos y todas, no existe; esto en el entendido que las necesidades básicas

representan condiciones de vida, las cuales al ser insatisfechas ocasionan, al ser insoslayables, un daño grave y a veces irreparable (Sosa, 2015, pp.97-98); situación en la que se encuentran las personas trans, al privárseles de tener un piso mínimo en sus derechos fundamentales y por ende no tener una real igualdad ante el resto de la sociedad; impactando directamente en su aspiración a un proyecto de vida, y en la materia especial de estudio, a insertarse en un trabajo decente.

Por lo cual, la diferenciación objetiva es la que permitirá apreciar si el empleador estará incurriendo o no en una vulneración del principio en cuestión; así si la diferenciación objetiva existe estaríamos ante un trato desigual válido; pero, en ausencia de ella, podríamos estar frente no solo de un trato desigual inválido sino también a un caso de discriminación. (Zuta, 2019, p. 65)

Como hemos podido observar existen marcos normativos que buscan proteger a las personas trans, sin embargo, estos no son utilizados, por la falta de fomento del empleo y compromiso en la misión de la erradicación de la discriminación por parte de nuestras autoridades, así el máximo organismo administrativo sobre el cual recae la verificación del cumplimiento de nuestra normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, SUNAFIL, no tiene un protocolo que permita a los inspectores contar con directrices para comprobar actos discriminatorios ligados a las personas LGBTI.

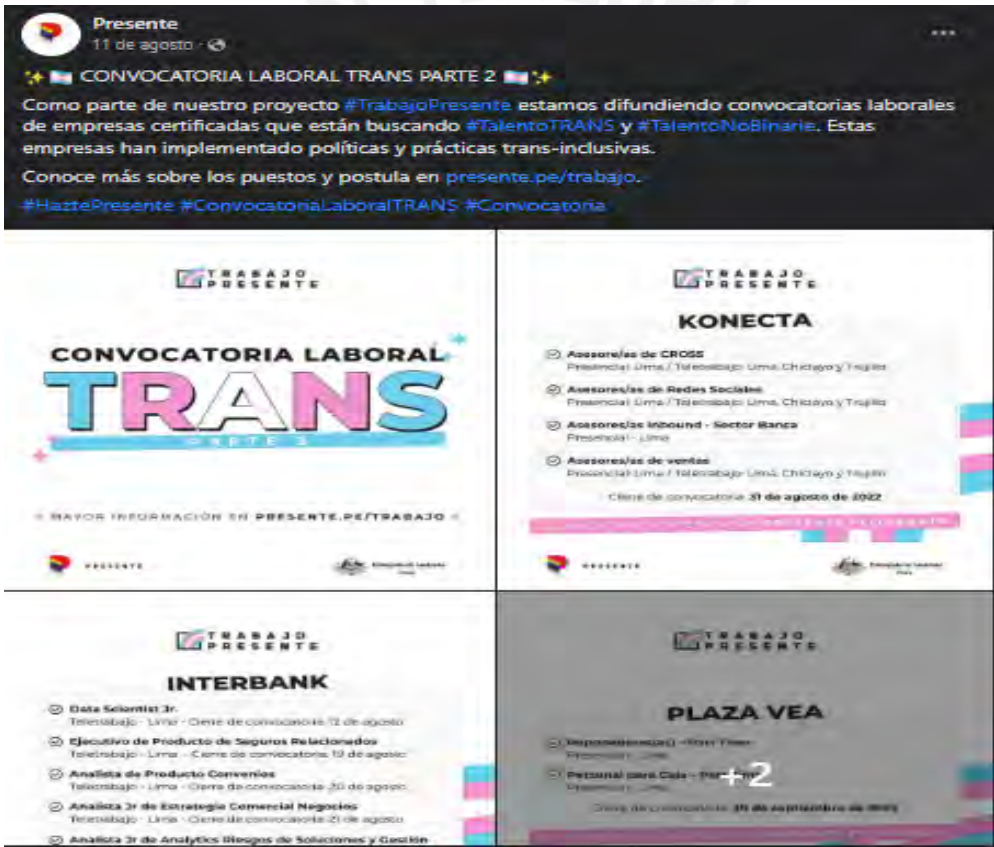
Es en el marco de lo señalado que la iniciativa privada toma real importancia, dado que al ellos mismos buscar las formas de cumplir con sus deberes en el respeto a los derechos fundamentales de las personas del colectivo LGBT, tenemos los siguientes ejemplos:

Primer ejemplo, la primera Declaración de Compromisos Pride Connection en contra de la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género a favor de la promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBT durante el periodo 2021-2022, el cual nació por impulso de las Naciones Unidas en Perú, así mediante este documento 48 empresas y el estado peruano representado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos se han comprometido a crear un proceso de mejora continua en temas de inclusión LGBTIQ+; donde cada organización implicada renovará su firma año tras año, acompañado de un avance de sus compromisos de manera pública.

Lo interesante de esta declaración, es que las empresas se han comprometido a promover el respeto y ejercicio de los Derechos Humanos y a la igualdad de las personas LGBTIQ+, así como a crear espacios de trabajo seguros y saludables para todos y todas sus colaboradores y colaboradoras, a tomar acciones contra la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género, a realizar acciones de sensibilización y educación hacia su público interno en relación con los Derechos Humanos y el respeto; entre otros.

Como segundo ejemplo, tenemos lo realizado por la Organización Presente, quienes a través de la *Certificación Presente* buscan promover e identificar los mejores lugares para el talento LGBTI, así en la última participación se presentaron 47 empresas y organizaciones, de las cuales 43 eran del sector privado, 3 del sector público y 1 es una organización no gubernamental.

De los 47 participantes, se certificaron 23 empresas que cuentan con políticas inclusivas hacia la diversidad LGBTI, dentro de ellas se encuentran: el recoger periódicamente información sobre las necesidades y expectativas de los trabajadores LGBTI, contar con un Comité de Diversidad, brindar facilidades de pago para el acceso a tratamiento hormonal, contar con un protocolo de capacitación al área pertinente en caso de transición de algún/a trabajador/a y garantizar que la persona pueda hacer uso de servicios higiénicos del género con el que se sienta identificado. (Promsex, 2022, p.34)



Fuente: Facebook de la organización Presente

Como tercer ejemplo, tenemos las acciones que diferentes organizaciones del mundo empresarial por iniciativa propia vienen desarrollando para promover la tolerancia, el respeto y la inclusión hacia las personas LGBTI, teniendo medidas que impactan directamente en la población trans las siguientes:

**Tabla 22:** Medidas tomadas por empresas del régimen privado que impactan positivamente en trabajadores que pertenecen a la población trans

<p><b>Promart</b></p>	<p>Cuenta con capacitaciones para erradicar los sesgos inconscientes, charlas constantes sobre diversidad, homologación de beneficios laborales, licencia por paternidad inclusiva, licencia de adopción inclusiva, EPS para parejas del mismo género. Con el apoyo de la ONG Presente, una serie de capacitaciones especializadas para reforzar las capacidades, conocimientos y empleabilidad de personas de la comunidad trans.</p>
<p><b>Real Plaza</b></p>	<p>Ha implementado beneficios para la comunidad LGBTIQ+, logrando los siguientes beneficios para sus trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Que todas y todos puedan afiliarse a sus parejas a la EPS de la empresa, además brinda</li> <li>✓ Contar con licencias por adopción de hijos y por matrimonio.</li> <li>✓ Aplica un proceso de reclutamiento inclusivo y libre de discriminación, para ello, trabaja con el CV semiciego, eliminando el nombre, foto, edad, género y centro de estudios.</li> <li>✓ La empresa considera que la identidad es fundamental, por ello los colaboradores pueden solicitar el cambio de nombre de su correo, firma o 'fotocheck' con el que se sientan más cómodos(as) y representados(as).</li> </ul>
<p><b>Interbank</b></p>	<p>Cuenta con un Plan estratégico de Diversidad, Equidad e Inclusión y es parte de la primera generación de la Red de Talento LGBTIQ+, organizada por la ONG PRESENTE.</p> <p>Sus colaboradores tienen también ciertos beneficios como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Quienes tengan parejas del mismo sexo, pueden afiliarlos a un plan de salud desde su primer día de trabajo.</li> <li>✓ Los colaboradores de la comunidad Trans pueden señalar el nombre social que desean que sea consignado en su 'fotocheck' y en los aplicativos del Banco.</li> <li>✓ En sus redes internas difunden constantemente que todo acto de discriminación por orientación sexual, Identidad de género, y expresión de género, puede ser denunciado a través de su canal ético.</li> <li>✓ Cuentan con un protocolo de capacitación al área pertinente en caso de transición de colaboradores trans</li> <li>✓ Garantizar el uso del servicio higiénico del género con el que se siente identificada cada persona</li> </ul>
<p><b>Universidad Tecnológica</b></p>	<p>Cuentan con una Política de diversidad, donde se desarrollan conceptos como orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Sus trabajadores tienen ciertos beneficios como:</p>

<b>del Perú (UTP)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Política de nombre social</li> <li>✓ Manual de lenguaje inclusivo, no sexista</li> <li>✓ Acompañamiento en el proceso de transición, este puede ser legal, hormonal o psicológico.</li> <li>✓ Garantizar el uso del servicio higiénico del género con el que se siente identificado.</li> </ul>
---------------------------	--

Fuente: El Comercio 2022, Portal ONG Presente  
Elaboración propia

Sobre los tres ejemplos expuestos observamos que desde la esfera privada se han ido ejecutando acciones buscando la inserción en empleos decentes para las personas trans; de esta manera tenemos el caso de Santiago Novoa, quien comenta en una entrevista que antes de iniciar su transición, tenía muchos miedos pero el mayor de todos era el no conseguir trabajo, “a no tener con que comer, ni donde vivir”; sin embargo, gracias a las ferias laborales realizadas por la ONG Presente, pudo ser empleado por la empresa Manpower Group Perú, empresa que también cuenta con Políticas de diversidad e inclusión; por lo cual durante todo el proceso de reclutamiento y selección de personal se le respeto su nombre social y no se mencionó en ningún momento que es un hombre trans (Miranda, 2022, consultado el 01 de agosto del 2023); lo cual no solo representa una inserción en un empleo decente sino también su revalorización como persona, a su dignidad, en el respeto a sus derechos fundamentales como son la identidad y la autodeterminación.

Ahora bien, pese a que el gobierno central no ha creado herramientas concretas para la inserción en el empleo para esta población vulnerable, tenemos el caso de la Municipalidad de Lima Metropolitana que durante la gestión 2019-2022, en la búsqueda de promover la inserción laboral inclusiva de la comunidad trans y mediante la iniciativa lanzada por el ex regidor Manuel Siccha, la Municipalidad contrató ocho mujeres trans las cuales ocupaban puestos de mantenimiento, limpieza y recuperación de espacios públicos, puestos de trabajo en los cuales no solo se les empleaba sino también se les reconocía su identidad de género al permitirles colocar en su fotocheck el nombre social con el que se identifican y que sean tratadas acorde a su identidad de género; así Skarlet Salas una de las mujeres trans contratadas bajo esta iniciativa manifestó que al principio sintió miedo e inseguridad y pensó que no iba a resistir a un trabajo formal; sin embargo esta idea cambió y señaló: “que ahora tiene otros planes, como seguir estudiando y tener una carrera técnica de computación”, manifestando que se siente contenta (Trinidad, 2022, consultado el 03 de agosto del 2023).

Sobre este caso, es pertinente señalar que en la actualidad estas personas ya no se encuentran laborando en la Municipalidad Metropolitana de Lima por despidos realizados bajo

la nueva gestión 2023-2026<sup>26</sup>; lo cual no solo las vulnera en sus derechos laborales, sino que las regresa seguramente a muchas de ellas al trabajo sexual; colocándolas nuevamente en un grado de indefensión y representando un retroceso en la búsqueda de inserción en condiciones de igualdad.

Como observamos, pese a no existir una política de fomento de empleo con enfoque de diversidad e inclusión; algunas empresas del sector privado han puesto en práctica medidas en la búsqueda de la inclusión de las personas trans; así estas acciones pueden parecer que estarían realizando buenas prácticas e innovando en el respeto de los derechos de las personas trans; sin embargo, al encontrarnos analizando relaciones laborales, las medidas adoptadas por estas empresas estarían dentro del cumplimiento de su deber constitucional de respeto a los derechos fundamentales que toda persona goza y que dignifica su ser, los mismos que deben ser respetados en todo espacio; lo cual comprendemos desde la eficacia horizontal y el respeto a los derechos inespecíficos; mirada que nos permitirá entender que al no contar con una política pública de fomento, el derecho del trabajo es una herramienta fuerte que nos permite una real inserción laboral de este grupo poblacional, y que este sea exigible y no pase por voluntades y una constante inestabilidad de ser reconocido o no.

### **2.3.1 Eficacia horizontal**

En el marco de una relación laboral en la cual el estado se constituye en empleador, este debe garantizar y respetar los derechos humanos. Asimismo, la obligación impuesta al Estado no solo opera cuando funciona como empleador, sino también cuando, actuando como legislador, regula las relaciones entre particulares y determina los contenidos de la legislación laboral.

De acuerdo a la Opinión Consultiva N° 18/03, la Corte IDH, ha establecido que los estados tienen la obligación de disponer de los medios necesarios para evitar o reparar las lesiones de derechos en las relaciones privadas, siendo que los derechos fundamentales son límites directos al actuar de los particulares (subrayado nuestro) (párrafos 137 y 147).

De esta manera entendemos que, los derechos fundamentales no son solo derechos subjetivos individuales, sino que representan opciones básicas para la ordenación de la convivencia, así son vinculantes para todos los ámbitos del ordenamiento normativo y tienen un efecto de irradiación o efecto recíproco (Landa, 2021). Así, la agresión a un derecho

---

<sup>26</sup> De acuerdo a la Ordenanza Municipal N°2537 del 14 de abril del 2023, se han eliminado las siglas LGBTI del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima, asimismo, la Gerencia de la Mujer e Igualdad paso a llamarse la Gerencia de la Mujer y Familia, lo cual es preocupante por el retiro del enfoque de género y diversidad en una Gerencia que es la responsable de la promoción, reconocimiento y protección de las poblaciones socialmente discriminadas y en situación de vulnerabilidad.

tutelado por la Constitución no solo puede venir del Estado, sino que se extiende al ámbito del discernimiento de las relaciones entre privados (Figueroa, 2017, p.15).

Es importante señalar que los derechos fundamentales también tienen características, las mismas que responden a su progresividad y exigibilidad en todo tipo de contexto; el profesor Juan Sosa señala que:

**Tabla 23: Características de los Derechos Fundamentales**

Mayor valor	Los derechos fundamentales se caracterizan por su rango máximo, máxima fuerza y máxima importancia; así a pesar de existir diversos bienes constitucionalmente protegido, la sociedad y el Estado quedan vinculados de manera prioritaria a los derechos constitucionales, con el deber no solo de respetarlos, sino incluso de promoverlos.
Efecto irradiador y fuerza extensiva	Los derechos fundamentales penetran en las distintas ramas del derecho e incluso la vida política y social en general; así generan efectos de irradiación en todos los sectores del ordenamiento jurídico.
Eficacia horizontal y vertical	Los derechos fundamentales tienen una eficacia vertical que se manifiesta como un frente ante el poder estatal y una eficacia horizontal que manifiesta entre pares, entre las relaciones particulares.
Doble dimensión: objetiva y subjetiva	Los derechos fundamentales tienen atributos subjetivos, al ser directamente exigibles por sus titulares, y atributos objetivos, al generar una serie de deberes y responsabilidades para la comunidad política.
Alto grado de intermediación	Los derechos fundamentales son recogidos en nuestros marcos normativos con un carácter genérico, con fórmulas transaccionales y de textura abierta.

Fuente: Juan Sosa, 2021, pp. 125-131

Elaboración propia

De esta manera entendemos que, desde el concepto de necesidades mínimas y las características explicadas en el cuadro, los derechos fundamentales de las personas trans al no contar con un piso mínimo y tampoco ser procuradas y respetadas debido a la discriminación múltiple de la que son víctimas, ha generado un daño grave e irreparable; el cual debe ser subsanado con el cumplimiento de nuestro marco constitucional por todos y todas, Estado o entes privados.

Además, la Corte Interamericana de Derechos Humanos nos explica que una relación laboral “se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos



humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros”; asimismo, desarrolla esta obligación desde la teoría del *Drittwirkung*, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares (OC 18/03, párrafo 140).

La teoría de *Drittwirkung* plantea que el ámbito de acción de los derechos fundamentales se encuentra no solo en la esfera de lo público, sino que se va trasladando al ámbito privado, donde se ubica naturalmente la empresa como espacio en el que se desenvuelven las relaciones jurídicas entre los trabajadores y el empleador con un elemento propio y esencial, de esta manera entendemos a la eficacia horizontal<sup>27</sup>.

Dentro de la doctrina de *Drittwirkung* tenemos dos formas en las que se materializa la eficacia de los derechos fundamentales entre privados:

-Teoría de la eficacia mediata o indirecta: en la cual la eficacia de los derechos fundamentales se lleva a cabo a través de normas del derecho privado, siendo esta verificada a través de la concreción legislativa del alcance de los derechos fundamentales en las relaciones entre privados o mediante la intervención de un juez, en su labor interpretativa de las normas desde el derecho privado, en particular, las cláusulas generales (Caamaño 2006, pp.24-25).

-Teoría de la eficacia inmediata o directa: bajo esta teoría el derecho fundamental es oponible frente a sujetos privados, con independencia de que una ley haya procedido o no a delimitar el contenido constitucionalmente protegido por el derecho; así se aplica el bloque de la norma iusfundamental (Marshall, 2010, consultado el 05 de agosto del 2023).

La eficacia horizontal de los derechos fundamentales se deriva del artículo 1° de la Constitución Política mediante el cual se establece “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado”

---

<sup>27</sup> La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha desarrollado una teoría sobre la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, identificándose tres etapas en su evolución como concepto:

- La primera etapa: se conforma por una serie de sentencias cuyo común denominador es el análisis de la obligación y el respeto y vigilancia de los derechos fundamentales por parte de los estados; así pone a cargo de los estados parte los derechos fundamentales de respeto y garantía, de tal modo que todo menoscabo de los derechos humanos reconocidos en la convención que pueda ser atribuido a la acción u omisión de cualquier autoridad pública, constituye un hecho imputable al Estado
- La segunda etapa: La Corte consagra la idea que los derechos fundamentales previstos en la Convención resultan obligaciones erga omnes, que se imponen no solo en relación con el poder del Estado sino también respecto a actuaciones de terceros particulares.
- La tercera etapa: La Corte establece la eficacia directa de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, pues no es resolver cuestiones de hecho, sino desentrañar cual es el sentido, razón y propósito de las normas internacionales sobre derechos humanos (Mijangos, 2007, pp. 585-586).

Igualmente, el efecto horizontal emana del principio de supremacía de la Constitución previsto en el artículo 51° de la norma fundamental, que dispone que esta prevalece sobre toda norma legal. Lo que significa su prevalencia frente a las demás normas del ordenamiento jurídico en general en tanto fuente de derechos, sus normas han de vincular tanto al Estado como a la sociedad, ya que el artículo 38° de la Constitución dispone que todo peruano tiene el deber de respetarla, cumplirla y defenderla. Este enunciado implica la vinculatoriedad de todos los derechos fundamentales contenidos en ella. En ese sentido, es claro que también los particulares están vinculados a la Norma Suprema, debido a su fuerza normativa, y a los derechos fundamentales en ella contenidas.

El Tribunal Constitucional ha señalado que el artículo 38° de nuestra constitución en el cual establece que “todos los peruanos tienen el deber (...) de respetar, cumplir y defender la Constitución”, se impone el deber de respetar los derechos de todos, sea que se desarrollen sus actividades en la esfera privada o pública (Exp. N°1848-2004-AA/TC fundamento 2); por lo cual podemos determinar que nuestra carta magna refleja la teoría de la eficacia inmediata o directa de los derechos fundamentales; y así involucra un escenario de mayor influencia de la interpretación constitucional.

De esta manera entendemos que la mediación de los derechos fundamentales en la esfera privada, busca la obligatoriedad de observación y cumplimiento de las normas constitucionales consagradas en estos derechos. La idea de que el trabajo es un bien jurídico indispensable es incuestionable al encontrarse positivizada a través de la norma y sobre todo en la de más alta jerarquía.

Por lo cual, la eficacia inter privados de los derechos fundamentales contiene un mensaje de proyección; que si bien estos derechos se desarrollaron desde una eficacia vertical; el carácter de progresividad de estos ha marcado la discusión de los mismos, de esta manera entendemos por ejemplo que la dignidad trae consigo, la proyección universal frente a todo tipo de destinatario de los derechos fundamentales, de modo que no hay ámbito social exento del efecto normativo y regulador de los mismos, pues de haber alguno, por excepcional que fuese, significaría el negar el valor normativo del mismo principio de dignidad; así la idea de progresividad que se derivan de los derechos fundamentales ostentan una naturaleza implícita, al ser manifestaciones de las acciones en el ámbito público (Figuroa, 2017, p.15).

Debido a ello, los derechos fundamentales tienen fuerza regulatoria, en las relaciones jurídicas de derecho privado, lo cual implica que las normas estatutarias de las entidades privadas, y los actos de sus órganos deben guardar plena conformidad con la Constitución y, en particular, con los derechos fundamentales. (Marquina, 2017, p. 47)

De lo expuesto, entendemos que el respetar los derechos fundamentales como la identidad o el libre desarrollo de la personalidad, como lo realizan empresas como Promart, Interbank, Manpower Group, entre otros, están cumpliendo con sus obligaciones de respetar desde la proyección de estos derechos en espacios laborales, por ende, una relación entre privados.

Ahora bien, el reconocimiento de una serie de derechos fundamentales a la persona del trabajador cumple una función integradora y unificadora, esto es, se reconoce que estos derechos poseen una verdadera fuerza expansiva en cuanto irradian su valor a la interpretación del conjunto del ordenamiento jurídico laboral. Se crea así un principio de interpretación de la legislación común conforme al texto constitucional, de manera que toda la interpretación de las normas, cualquiera sea su rango y objeto, debe ajustarse a la concepción del trabajador como un sujeto titular de derechos constitucionalmente protegidos (Caamaño, 2016, p.39).

En ese sentido, en el caso de las personas trans y los estereotipos que las rodean, no deben ser así un limitante para lograr su contratación en un empleo decente, como tampoco los espacios laborales debe representar un espacio peligroso, siendo que los derechos laborales encuentran su eficacia de ejercicio, cuando se encuentran en arreglo con nuestra constitución; así, tenemos que los derechos fundamentales son un límite en el actuar del estado y los particulares, delimitando su campo de acción; por lo cual todos nos encontramos obligados a respetar estos derechos y por ende en el caso de los espacios laborales el mandato de la no discriminación por razones de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género; siendo que esta vinculación reivindica a las personas trans y les permite vivir en dignidad, aspirar a tener un proyecto de vida, saberse parte de la sociedad y no a esconderse por temor a ser violentada o discriminada. Así tenemos el caso de Skarlet Salas, quien al sentirse parte de un empleo donde se le reconoce sin cuestionar sus elecciones o identidad, le ha permitido emplearse con dignidad y libertad, pero no sólo ello, sino que la ha motivado a continuar con sus estudios, a dejar de tener miedo al encontrarse en diferentes espacios y así poder desarrollarse como persona de manera integral dentro de una sociedad.

### **2.3.2 Derechos fundamentales inespecíficos**

El trabajador lleva consigo unos derechos, los inherentes a su persona que son previas al contrato de trabajo que concierne y son de superior rango y valor a lo que en este puede regir y haberse acordado; de esta manera, incorporara aquellos derechos distintos de los derechos fundamentales específicamente laborales que ostenta en la relación laboral.

Por lo cual entendemos que, el trabajador no solo es titular de derechos fundamentales típicamente laborales, sino también es titular de los demás derechos humanos, los mismos

que la Constitución reconoce a todos los ciudadanos y que no pueden desaparecer o quedar suspendidos por el hecho que exista una relación laboral (Uriarte citado por Sepúlveda, 2013).

En ese sentido, el trabajador ingresa a la relación laboral conservando todo derecho reconocido por la constitución; así la protección de estos derechos se deriva del mandato constitucional contemplado en el artículo 23 de la Constitución según el cual ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado que la protección de los derechos fundamentales en la relación laboral surge como una manifestación de la eficacia de estos derechos entre privados; así nos señala que “la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza regulatoria de las relaciones jurídicas se proyecta también a las establecidas entre particulares” (Stc. N°1124-2001-AA/TC, fundamento 6).

Estos derechos fundamentales de los trabajadores se distinguirán de aquellos que son netamente de carácter laboral, en razón de que los primeros no solo podrán ser ejercidos dentro del seno de una relación laboral, sino que su aplicación trascenderá las fronteras de la misma, extendiéndose a la vida humana de la persona dentro de una sociedad (Paredes, 2015, p.6).

El trabajador cargará consigo dentro de una empresa aquellos derechos “inherentes a su persona, que son previos al contrato de trabajo que concierne y de superior rango y valor a los que en éste pueden regir y haberse acordado”; es decir, aquellos que el trabajador ejerce en su calidad de trabajador ciudadano, denominados derechos inespecíficos (Valdés Dal- Ré, 2003, p.95). De esta manera, entendemos que los derechos fundamentales inespecíficos son aquellos derechos fundamentales reconocidos a toda persona, a todo ciudadano, que son ejercidos por los trabajadores en el seno de una relación laboral de ahí que se hable de derechos fundamentales de la persona del trabajador caracterizados por su universalidad, indisponibilidad y reconocimiento expreso en la norma constitucional.

Los derechos fundamentales inespecíficos son atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercidos en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos, que al mismo tiempo son trabajadores y por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer. (Blancas, 2007, p.106)

El concepto de derechos inespecíficos de los trabajadores, vendrá determinado por el estudio de tres conceptos: fundamentalidad, inespecificidad y laboralidad (Paredes, 2015, pp. 8-9):

“La doctrina ha establecido que los derechos fundamentales, serán todos aquellos derechos y libertades reconocidos por la Constitución, los cuales gozan de un valor especial, ya que cumplirán con dos requisitos básicos para su actuación: “la disponibilidad del derecho por su titular y la indisponibilidad de su existencia por el legislador”. De esta manera, el empresario deberá considerar estos derechos inespecíficos al momento de establecer una medida empresarial que limitará o restringirá derechos fundamentales del trabajador. El análisis de inespecificidad guardará relación con aquellos derechos constitucionales, reconocidos a todas las personas, es decir, aquellas inherentes a la persona humana y que ostenten un carácter general. Finalmente, el concepto de laboralidad, como elemento delimitador de la categoría de derechos constitucionales inespecíficos, tendrá como cualidad el custodiar a los derechos fundamentales inespecíficos en el seno de una relación de trabajo, pudiendo ser ejercidos constitucionalmente por los trabajadores.”

Así, tenemos que para los poderes empresariales inherentes a la relación laboral la interiorización de los derechos fundamentales en el interior de la empresa, va a suponer que la racionalidad económica deje de ser el único factor de legitimación de las decisiones empresariales cuando éstas afectan a derechos fundamentales del trabajador (Ortiz, 2011, p.166). Es por ello que nuestro Tribunal Constitucional reconoce la legitimidad de los poderes empresariales dentro de una relación laboral; siempre que estos sean ejercidos de acuerdo a lo establecido en la Constitución y por, sobre todo, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores. En suma, los derechos fundamentales, limitarán las decisiones empresariales, cuando estas contravengan aquellos derechos constitucionales reconocidos a favor de los trabajadores (Paredes, 2015, p. 15)

Sobre lo expuesto podemos determinar que no solo las empresas al momento de incorporar políticas de inclusión, cumplen con lo establecido por la Constitución y los cuerpos normativos internacionales a los que estamos obligados, sino que también pese a no encontrarse como parte del contrato son llevados por la persona por ser inherentes a él dentro de la esfera de la relación laboral, volviendo obligatorio su cumplimiento. Así por ejemplo en derecho a la identidad, la misma que como se desarrolla por nuestro Tribunal Constitucional responde a la construcción de cada persona, por lo cual al permitir que la persona trans sea reconocida por su nombre social en el fotocheck y en el correo institucional, está cumpliendo con el mandato constitucional.

Las personas trans, como todo ciudadano, nacen con los derechos fundamentales inherentes a todo ser humano; el problema es la capacidad de ejercerlos libremente; siendo que tal como se interpretan nuestras normas, sesgadas desde la idea de la heteronormatividad de los agentes, estos son restringidos o limitados; sin embargo como hemos visto en los ejemplos presentados en el presente capítulo, existen formas en las que el derecho del trabajo utilizando la fuerza de los derechos inespecíficos; permite el real ejercicio de los derechos fundamentales a las personas trans en espacios laborales.

Las premisas expuestas presentan un problema, que es la dependencia del ejercicio de estos derechos fundamentales a la voluntad de las empresas, no porque no se encuentren obligadas por la fuerza normativa que emana de nuestra constitución; sino porque el sistema estatal, que es estructuralmente discriminatorio hacia este colectivo; por lo cual torna vulnerable su posición dentro de una relación laboral. Así, cuando suceden actos de discriminación, estos no son amparados por los agentes estatales o en su mayoría ni siquiera visibilizados.

Como hemos observado en los casos desarrollados por la Corte IDH, es obligación del estado garantizar y respetar los derechos humanos de las personas trans; asimismo, este deber especial también se ejercita en las relaciones entre privados, en el entendido que existe un vínculo indisoluble entre la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación (Caso Pávez Pávez vs. Chile, fundamentos 65 y 67); siendo esto así, comprendemos que la sociedad es consciente de que en un Estado democrático y social de derecho no puede tolerarse la afectación a la dignidad de las personas, por lo que corresponde a las autoridades pertinentes establecer las responsabilidades legales correspondientes y tomar las medidas del caso para que esas situaciones no vuelvan a ocurrir nunca más (Toledo, 2017).

Asimismo, la discriminación en el empleo se encuentra constituida por una variedad de violaciones que afectan todas las fases de la vida, desde la educación básica hasta la jubilación; teniendo en muchos casos una repercusión irreparable en la vida de las personas; en el caso en particular de las personas trans, en ni siquiera poder aspirar a un proyecto de vida.

De esta manera la Observación General N°18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece que la obligación de garantizar la no discriminación y la igualdad de protección en el empleo por parte de los estados parte, debe incluir como mínimo los siguientes requisitos (2005, párrafo 31):

- a) Garantizar el derecho de acceso al empleo, en especial por lo que respecta a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, buscando que lleven una existencia digna
- b) Evitar las medidas que tengan como resultado el aumento de la discriminación y del trato desigual en sectores privados y/o públicos de las personas y grupos desfavorecidos y marginados.
- c) Adoptar y aplicar una estrategia y un plan de acción nacional de empleo sobre la base de las preocupaciones del conjunto de los trabajadores, para responder a estas preocupaciones, en el marco de un proceso participativo y transparente que incluya a las organizaciones empresariales y los sindicatos; prestando especial atención a los grupos desfavorecidos y marginados, e incluir indicadores y criterios mediante los cuales puedan medirse y revisarse periódicamente los avances conseguidos en relación con el derecho al trabajo.

En vista de todo lo expresado, entendemos que es imperativo y urgente buscar formas que permitan que la inserción de las personas trans en espacios laborales, en ambientes libres de sesgos y marginación, y con respeto a sus derechos fundamentales; siendo los planes de acción a ejecutar desde una óptica de diversidad e inclusión, así como, entendiendo que la participación debe ser por parte del estado, por parte de los empleadores y por parte de los trabajadores; desde el entendido de que todos estamos obligados a procurar y exigir el cumplimiento de los derechos fundamentales independientemente de encontrarnos en una relación laboral o no.

## **CAPÍTULO III PRÁCTICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE PERSONAS TRANS EN EL EMPLEO**

De lo expuesto es evidente que en nuestro país las personas trans sufren las peores formas de marginación; es así que podemos afirmar que nos encontramos ante un caso de discriminación múltiple, de lo cual somos culpables todos los actores de la sociedad, siendo nuestra obligación el respeto de sus derechos fundamentales. Así, de la data expuesta recogemos con gran preocupación que solo el 3.8% de las personas trans se encuentran empleado en trabajos decentes (Miranda, 2022), siendo que una de las principales razones de los altos índices de discriminación en espacios laborales es por los estereotipos, sesgos y la vinculación hacia lo negativo que la sociedad tiene sobre este grupo poblacional; toda vez que, hemos evidenciado casos en los cuales pese a contar con estudios universitarios y en algunos casos hasta de post grado, las personas trans no son consideradas aptas para insertarse a un puesto de trabajo, teniendo como motivos su identidad de género la misma que rompe con la heteronormatividad.

Sobre esta problemática, tenemos dos actores que desde sus espacios podrían marcar diferencias, adoptando acciones que impactarían eficazmente en la búsqueda de la real inserción de este grupo poblacional en empleos decentes. Por un lado, el estado peruano quien debe procurar y promover el respeto de sus derechos a través de planes de acción con medidas concretas que permitan el ejercicio efectivo de sus derechos; y por el otro lado, los empleadores, quienes pueden adoptar prácticas con enfoques de diversidad e igualdad, convirtiendo así los espacios laborales, en espacios libres de discriminación y con respeto total de los derechos fundamentales de las personas, reivindicando de esta manera la dignidad de estas personas.

En este sentido, en el presente capítulo analizaremos las posibles herramientas con las que contamos en los espacios laborales que permitan la inserción en el empleo de las personas trans en condiciones de igualdad, libertad y dignidad.

### **3.1 Acciones afirmativas para las personas trans, en búsqueda de su empleabilidad**

Las estadísticas sobre el margen de empleabilidad que se da hacia las personas trans expuestas evidencian un escenario donde este colectivo es invisibilizado, marginado y discriminado constantemente, empeorando los problemas de desigualdad y pobreza a los que se enfrenta, sobre todo en la búsqueda de trabajo.



Así, esta realidad muestra una necesidad de generar estrategias y construir políticas públicas dirigidas al mejoramiento de la empleabilidad y la creación de oportunidades de empleo para este grupo poblacional, en ese sentido, tenemos las acciones afirmativas. Tomando en consideración la situación de exclusión estructural en que se encuentran las personas trans, garantizar que no existan obstáculos formales o normativos resulta insuficiente, por lo cual las acciones afirmativas se presentan como una alternativa en la búsqueda de su inserción en un empleo (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2019, p.89).

Este tipo de acciones son recomendadas para grupos sociales en desventaja, como es el caso de las personas trans; así estas herramientas de inclusión laboral son formas estratégicas de operativizar el principio de la discriminación positiva. Las acciones afirmativas son políticas públicas cuyo objetivo es compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos. Se les conoce también como “acciones positivas”, “medidas positivas”, “discriminación en sentido inverso” y “discriminación positiva” (La República, 2022, consultado el 11 de agosto del 2023).

El Tribunal Constitucional señala que, cuando el artículo 103° de la Constitución prevé la imposibilidad de dictar leyes especiales “en razón de las diferencias de las personas”, abunda en la necesaria igualdad formal prevista en el inciso 2) de su artículo 2°, según la cual el legislador no puede ser generador de diferencias sociales; pero en modo alguno puede ser interpretado de forma que se limite el derecho y el deber del Estado de mediante “acciones positivas” o “de discriminación inversa”, sea promotor de la igualdad sustancial entre los individuos. (expedientes acumulados N°001/003-2003-AI/TC fundamento 12).

Además, el Tribunal, ha establecido que aquellas personas que padecen los efectos de la discriminación no pueden salir de esa situación en forma individual y por sus propios medios, sino que se requieren medidas de acción positiva reparadoras o transformadoras para lograr una igualdad real de oportunidades para el ejercicio de los derechos (Exp. N°01272-2017-PA/TC, fundamento 13).

Las acciones afirmativas no son discriminatorias; buscan promover la igualdad de oportunidades y tienen por objeto contrarrestar, compensar o corregir las desventajas estructurales de la que son objeto los grupos vulnerables (Oficina Internacional del Trabajo, 2014, p.26), como es el caso de las personas trans; sin embargo hay que tomar en consideración que esta responde a una excepción justificada por el principio de igualdad de trato, siendo que este grupo poblacional se encuentra reconocido por el estado peruano como

un grupo de especial atención, al ser un grupo vulnerable<sup>28</sup>; sin embargo las siguientes medidas afirmativas a exponer serán analizadas no solo sobre el hecho de que corresponda aplicar una medida afirmativa sino que también si estas son viables y eficientes en el tiempo.

### 3.1.1 Subsidios

Las autoridades públicas pueden conceder subsidios económicos a los empleadores con la finalidad de incentivar la empleabilidad de personas que se encuentren en vulneración; estos subsidios pueden equipararse con la financiación para la contratación de trabajadores en una situación diferente hacia sus pares o con incentivos fiscales a favor de las empresas que empleen a estas personas (Oficina Internacional del Trabajo, 2014, p.71), así esta medida responde a una política distributiva.

Ahora bien, esta medida encuentra su sustento en que lamentablemente al ser un grupo marginado y poco visibilizado, los empleadores van a tener que capacitar a su personal sobre los conceptos y términos alrededor de la identidad trans, lo cual el día de hoy representa la razón principal del porque no son contratos, la discriminación y como esta impacta en la imagen de la empresa, así como generar costos en capacitaciones y adaptaciones del espacio, lenguaje y expresiones dentro de los ambientes laborales.

Si bien de la investigación no hemos encontrado que esta medida haya sido utilizando en la búsqueda de la inserción laboral de las personas trans, si hemos encontrado casos en la región, donde se aplica con el objetivo de insertar al empleo formal a los jóvenes menores de 29 años, así tenemos los siguientes casos (Oficina Internacional del Trabajo, 2016, pp.22-33):

- El gobierno chileno, a través la Ley N° 20.338 del 2009 crea un subsidio al empleo joven, desde el 2009 viene otorgando un aporte monetario del 30% del salario percibido por el o la joven, de lo cual se le entrega el 20% al trabajador y el 10 % a la empresa.
- El estado paraguayo, cuenta con la Ley N°4.951/13 que busca la inserción al empleo juvenil, mediante la cual los jóvenes que no registren aportes formales continuos por el plazo de un año o más, accederán al subsidio del 35% del salario mínimo, subvencionado por el estado.

---

<sup>28</sup> De acuerdo a la Defensoría del Pueblo y al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, son grupos de especial protección los pueblos indígenas, la población afroperuana, las personas privadas de libertad, las mujeres, los niños y adolescentes, los adultos mayores, las personas con discapacidad, la población migrante, la población LGBTI y las personas que viven con VIH.

- El gobierno uruguayo, mediante la Ley N° 19.133, Ley del Empleo Juvenil, establece un subsidio en el salario de los jóvenes, lo cual se encuentra sujeto a diferentes premisas: la primera premisa, orientado a jóvenes de entre 15 y 24 años que no hayan tenido ninguna experiencia previa de trabajo formal. Consiste en la entrega de un subsidio del 25% de la remuneración del joven a cambio de la realización de una práctica profesional de una duración entre 6 meses y un año. La segunda premisa, se establece un subsidio de hasta 15% donde el contratado debe buscar su primer empleo respecto a la titulación que posea. Esta modalidad se destina a personas de hasta 29 años quienes deben ser contratados por un periodo de entre seis meses y un año; y la tercera premisa, es sobre el trabajo protegido y promovido, mediante la cual se otorga a personas de menos de treinta años, que se encuentren desempleados y en situación de vulnerabilidad socio-económica. Consiste en la entrega de un subsidio por parte del Estado del 80% de dos salarios mínimos para las mujeres y 60% de dos salarios mínimos para los hombres.

Como podemos observar, ninguna de estas medidas se ha adoptado en el marco de una política pública de erradicación de la discriminación, sino que se encuentran dirigidas a jóvenes en la búsqueda de su inserción laboral a un empleo decente.

Ahora bien, tomando como referencia estos ejemplos y trasladando estas medidas hacia las personas trans, se podrían utilizar las siguientes:

- Un subsidio que cubra el 50 por ciento de la remuneración, siempre que esta sea una remuneración mínima vital y que sea su primer trabajo, durante el plazo de un año. Con esto podríamos generar una apertura por parte de los empleadores a contratar a las personas trans y poder así insertarlas en un empleo decente.
- Una segunda opción, es dirigida a las personas trans que no culminaron sus estudios escolares, de acuerdo a la data recogida representan el 70% de este colectivo, así se ejecutaría un subsidio que cubra el 50 por ciento de la remuneración, siempre que sea una remuneración mínima vital, y que se verifique que no ha concluido sus estudios primarios o secundarias, solicitando su inscripción en alguno de los Centros de Educación Alternativa (CEBA)<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Centros de Educación Alternativa (CEBA) son instituciones que dictan educación básica alternativa la cual se encuentra dirigida a aquellas personas que no se insertaron oportunamente en el sistema educativo y para quienes no pudieron culminar su educación básica escolar. (Ministerio de Educación, consultado el 05 de agosto del 2023).

teniendo como periodo de subsidio un plazo de dos años. Con esta medida se buscaría no solo la inserción en un empleo decente, sino que se incentive a la culminación de sus estudios escolares, con miras a que se pueda desarrollarse en otros trabajos y no regresar a la informalidad o empleos de sobrevivencia.

Con estas medidas, se podrían no solo reivindicar el derecho al trabajo, sino que también el derecho a la educación, que como señalamos afecta en mayor medida a la población trans femenina; y así, podemos brindarle a este grupo poblacional en su conjunto el desarrollo de su proyecto de vida en libertad e igualdad.

Sin embargo, esta medida, encuentra un primer obstáculo respecto a la forma de control sobre el correcto uso de estos subsidios debido a que el Perú no cuenta con una Ley de Identidad de Género, lo cual dificulta al empleador como al estado el verificar que la persona que se ha contratado sea bajo los criterios de las políticas de inclusión y de género diverso.

Ahora bien, nos podríamos colocar en el supuesto que el no contar con una Ley de Identidad de Género no representará un obstáculo y que los avances sobre el reconocimiento de la identidad de las personas en materia jurisprudencial agilizará los procesos judiciales sobre esta materia y de alguna forma de logrará empadronar y así, permitir la materialización de las medidas de subsidios expuestas, la sociedad peruana, como hemos visto en la data expuesta es renuente a la apertura de espacios de inclusión a la diversidad de género; debido a que los vincula a lo negativo, peligroso, lo que hace que se refuercen estereotipos; por lo cual la sociedad no observaría como algo positivo este beneficio por parte del estado para su inserción laboral; y más aun tomando en consideración que es un beneficio que se otorgaría a solicitud de cada empleador; por lo cual si las empresas no cuentan con políticas internas sobre el respeto a la igualdad de género y a la no discriminación por estos motivos; resulta muy complejo o casi imposible que emplee a una persona trans; y si esto llegará a suceder, la persona trans terminaría renunciando o culminaría el plazo otorgado mediante subsidio con un mayor sentido de rechazo y de repente regresaría a la informalidad o empleos peligrosos para su salud y seguridad, empleándose nuevamente en trabajos que solo les permiten sobrevivir.

### 3.1.2 Cuota de empleo para las personas trans

Una política afirmativa se funda en el reconocimiento de que un grupo de la sociedad sufre actualmente una posición desventajosa que les impide tener, en la práctica las mismas oportunidades que los demás (Villavicencio, 2018, p.65).

La promoción de la igualdad de oportunidades no solo se enmarca en que un Estado prohíba actos de discriminación, sino que también requiere que se lleven a cabo acciones positivas para garantizar que se presenten oportunidades de empleo en el mercado laboral, así tenemos al sistema de cuotas el cual constituye la acción positiva más común y frecuente para promover la integración de personas en marginación en el mercado laboral.

Según los sistemas de cuotas, los empleadores contratan un determinado número mínimo de personas que pertenece a un grupo en marginación, como es el caso de las personas trans.

Los sistemas de cuotas pueden dividirse en tres grupos básicos:

- Cuota acompañada por tasas: en el cual se fija una cuota obligatoria y todos los empleadores a los que se les aplique y no la respeten deberán pagar una tasa, siendo el dinero recaudado destinado a un fondo de apoyo al empleo para las personas a los cuales es dirigida esta política (OIT, 2014, pp. 46-48)
- Cuota obligatoria sin sanción efectiva: Los empleadores si están obligados por ley a contratar a un porcentaje de personas que pertenezcan a este grupo poblacional, pero no existe una sanción efectiva por no cumplir, bien porque no existe tal sanción o porque no se aplica (OIT, 2014, p.49)
- Una cuota no obligatoria basada en una recomendación: los empleadores no están obligados por ley a emplear a un determinado porcentaje de trabajadores en la condición de vulneración, pero se les recomienda que lo hagan, siendo una medida voluntaria y no prevén sanciones en caso de incumplimiento por parte de los empleadores (OIT, 2014, p.51)

Algunos Estados han adoptado esta acción afirmativa para garantizar el acceso al empleo formal de las personas trans; así tenemos en la región los casos de Argentina y Uruguay que han establecido cuotas laborales para este grupo poblacional.

**a. Caso Argentino**

En 2021, el gobierno argentino mediante la Ley N° 27.6366, Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero fundada en el principio de no discriminación, dispone en su artículo 7 que toda persona travesti, transexual o transgénero tiene derecho al trabajo formal digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Asimismo, en su artículo 1, para garantizar el derecho al trabajo de este colectivo, la ley establece un conjunto de medidas afirmativas con las que busca promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio del país.

La ley establece en el artículo 5 que las personas travestis, transexuales y transgénero, hayan accedido o no al cambio de sexo registral, corresponde una cuota laboral no inferior al 1% de la totalidad del personal de los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos (autónomos), los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, en todas las modalidades de contratación regular vigente.

También, la norma señala en sus artículos 6 y 9 que el deber de promover acciones de concientización sobre perspectiva de género y diversidad sexual en los ámbitos laborales, junto con garantizar la igualdad de oportunidades, sin que sea un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo, la terminación de los estudios. En este caso, se permite el ingreso bajo condición de cursar y terminar los niveles educativos requeridos, debiendo la autoridad arbitrar medios para garantizar la formación educacional obligatoria.

Por otra parte, la Ley establece la creación de un Registro Único de Aspirantes en que pueden inscribirse quienes se interesen en cubrir los puestos laborales en el marco de la ley; cuyo fin es proveer a quien lo solicite (reparticiones públicas u otras personas jurídicas o humanas), un listado de candidaturas de acuerdo al puesto a cubrir, sin embargo, señala en su artículo 13, que no es requisito para acceder al régimen de inclusión de la ley estar inscrito dicho Registro.

**b. Caso Uruguayo**

La Ley N° 19.684, Ley integral para personas trans, publicada en noviembre de 2018, tiene por objeto asegurar su derecho a una vida libre de discriminación y estigmatización. En su artículo 3, establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, promoción y reparación a todas las

personas trans que residan en la República de Uruguay, dentro de las cuales se incorporan medidas en materia laboral.

En el artículo 12 señala que en materia laboral se establece una cuota del 1% de los puestos de trabajo a ser llenados en el año para personas trans que cumplan con los requisitos para acceder al cargo, por parte de:

- Los Poderes Ejecutivo, Judicial y Legislativo.
- El Tribunal de Cuentas.
- La Corte Electoral.
- El Tribunal de lo Contencioso Administrativo.
- Los Gobiernos Departamentales.
- Los Entes Autónomos.
- Los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal.

Esta ley es de carácter transitorio, como se señala en el artículo 12 rige por un plazo de quince años a contar desde la fecha de su promulgación, esto es, el 26 de octubre de 2018. Se encarga al Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual realizar el seguimiento de la Ley y a partir del quinto año de vigencia presentar un informe sobre el impacto de las medidas dispuestas en la ley.

El Decreto N° 104/019, reglamentario de la Ley, en el artículo 19 señala que pueden postular a este cupo las personas que se auto perciban trans, siendo necesario haber realizado o iniciado el proceso de adecuación de nombre o sexo en el documento identificador o haber solicitado la Tarjeta Uruguay Social Trans. Respecto a programas de capacitación, la ley ordena al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional destinar un cupo no inferior al 1% en sus programas de capacitación a personas trans.

Asimismo, se ordena a los órganos responsables de las políticas educativas en todos los niveles, dentro de sus competencias, asegurar la inclusión de las personas trans (artículos: 15,16 17).

Ahora bien, recordemos que tanto en Argentina como en Uruguay se cuenta con cuerpos normativos que respetan la identidad de género, permitiendo así a su población realizar cambios de nombre y sexo; y por lo cual pueden contar con medios de identificación que son de obligatorio reconocimiento por parte del estado y los particulares; asimismo, que cuentan con políticas integrales para la inclusión libre de discriminación en diferentes espacios; por lo cual, se reconoce a la población trans como parte de la sociedad y se trabaja desde las

particularidades que presenta este grupo poblacional; siendo relativamente más sencillo la implementación de las cuotas de empleo.

Sobre el particular, podríamos realizar una similitud con las políticas de fomento de inserción al empleo para las personas con discapacidad; grupo que cuenta con una cuota de empleo mediante la Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, por la cual las empresas del sector privado tienen la obligación de cumplir con la cuota de contratación de personal con discapacidad de al menos el 3% de su planilla y el sector público de un 5%; sin embargo, de acuerdo a los Informes estadísticos, trimestrales y anuales que publica SUNAFIL, se puede advertir que de las 7200 empresas que contamos a nivel nacional, solo 88 empresas han cumplido con dicha cuota en el año 2022 y en el año 2021 solo 72 ( Infobae, 2022).

De lo expuesto es pertinente recordar que la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, establece formas de justificar la razones por cuales las empresas no cumplieron con la cuota, estableciendo ciertos criterios como son que se declaró desierto o que los postulantes no cumplieron con el perfil solicitado; esto es importante al momento de encontrar similitudes entre las personas trans y las personas con discapacidad en el entendido de las limitaciones con las que cuentan a la hora de buscar su inserción en un empleo decente; dado que ambos tienen altos índices de desertación escolar, por lo cual no terminan sus estudios básicos y el desarrollo de sus habilidades, elementos vitales para su empleabilidad.

En ese sentido, podemos concluir que, si bien la cuota de empleo para las personas trans busca su inserción, esta no puede darse sin que existan políticas públicas que busquen incentivar la educación con miras a la empleabilidad; siendo que de no cumplir con el perfil requerido y encontrarse con negativas, así como exponerse a actos de violencia o marginación, desalentaría al colectivo trans y al final la norma no resultaría en ningún efecto positivo.

Creemos que si bien las medidas afirmativas buscan la inserción de las personas vulnerables en un empleo decente; en el presente caso, sería una posibilidad siempre que no tuviéramos respuestas de nuestra sociedad como que las personas trans son peligrosas, se encuentran enfermas mentalmente; pero sobre todo los altos porcentajes de respuestas negativas por parte de los empleadores al señalar que no se encuentran dispuestos a contratar a una persona trans, al vincularlo a todo lo negativo, y sobre todo al creer que si contratan a una persona trans, se reflejara de forma negativa en la imagen de la empresa.

Es en ese sentido que, en un caso especial como el Perú, donde la vulneración a sus derechos es lo que prima, la forma de insertar a estas personas en espacios laborales, es desde la visibilización, para lo cual tenemos herramientas como los que nos brinda la



fiscalización laboral, la cual responde a una iniciativa por parte de los empleadores, quienes al fin al cabo, serán los que contratarán o no a este grupo poblacional; sin embargo, debido al alto índice de marginación, esta voluntariedad pasaría a ser nula; siendo esta la realidad, tenemos otra forma de fiscalización que es la que se da desde la Inspección del Trabajo, la cual resulta una herramienta eficaz en la etapa de visibilización e inserción en la que nos encontramos.

### **3.2 La inspección de trabajo como herramienta eficaz en la lucha contra la discriminación de las personas trans.**

El Convenio 81 sobre la inspección del trabajo de la OIT ratificado por el Perú el 01 de febrero del 1960; establece que el sistema inspectivo de trabajo se encuentra a cargo del Estado; mediante el cual se busca velar por el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo; así dicho rol es de naturaleza dual, toda vez que incluye asesoramiento u orientación y la función de inspección.

Así es preciso recordar que el Sistema Inspectivo de Trabajo es una forma de manifestación del principio protector, el cual es la esencia del derecho del trabajo. De esta manera, sabemos que el principio protector es de naturaleza compensadora, teniendo como objetivo el amparo preferente al trabajador en su condición de parte contractualmente débil de la relación de trabajo; convirtiendo a este principio en rector del ordenamiento laboral, siendo transversal a todo el derecho del trabajo, dando sustento a las diversas instituciones y principios que la conforman (Boza, 2020, pp.102).

Luis Serrano afirma que “la inspección del trabajo es el instrumento más importante de la presencia del Estado para diseñar, estimular y contribuir el desarrollo de una cultura de prevención que abarque todos los aspectos que están bajo su competencia” (2020, pp.2-3).

Asimismo, la Corte IDH nos acerca a la importancia de la inspección del trabajo desde un enfoque de prevención, siendo que la forma de materializar este enfoque es desde la fiscalización y así reducir todos aquellos riesgos significativos para la vida e integridad de las personas (Voto razonado de Eduardo McGregor, Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antonio de Jesús y sus familiares vs. Brasil, fundamentos 29 y 30)

Sobre lo expuesto, y vinculándolo a lo desarrollado en el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, mediante el cual se afirma que la fiscalización es una medida fundamental que debe incluir un enfoque explícito en las necesidades de las personas LGBTI para poder garantizar la promoción del empleo, acceso al empleo, condiciones de trabajo y permanencia para este grupo poblacional.

Es de esta forma que la fiscalización laboral desde la inspección del trabajo resulta una medida adecuada como primer paso hacia la inserción laboral de las personas trans; toda vez que desde la inspección del trabajo no solo se fiscaliza el cumplimiento de la normativa laboral, sino que se educa sobre sus alcances e interpretación. Así, es de relevancia porque pese a contar con una normativa nacional e internacional que nos vincula y obliga a todos (particulares y estado), la falta de visibilización de este grupo poblacional hace difícil la apertura, aceptación y eliminación de sesgos y prejuicios que representan una limitación en el acceso al empleo y el ejercicio de otros derechos fundamentales.

Es en este sentido que, la educación busca la eliminación de obstáculos, acercando a la población a ciertos conceptos con la finalidad de poder internalizar en nuestra sociedad lo que significa trabajar en igualdad y libre de discriminación.

La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, nos señala que el Sistema de Inspección del Trabajo es único, polivalente e integrado, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyan al adecuado cumplimiento de la normativa sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo y cuantas otras materias le sean atribuidas (artículo 1).

Nuestro Sistema de Inspección del Trabajo se encuentra a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) quien desarrolla el Sistema de Inspección del Trabajo desde dos tipos de actuaciones:

1. Las Actuaciones de consulta o asesoramiento técnico: las cuales responden a medidas de orientación relacionadas al cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.
2. Las Actuaciones de investigación o comprobatorias: las cuales son diligencias previas al procedimiento sancionador, que buscan comprobar si se cumplen con las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, y en caso de contravención, se adoptan medidas que procedan en orden a garantizar o promover su cumplimiento.

Ahora bien, la Ley General de Inspección del Trabajo, también nos indica que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es quien elabora, aprueba, supervisa y evalúa las políticas públicas destinadas a dar cumplimiento a la normativa sociolaboral (artículo 19)

En ese sentido, se propone realizar una Guía práctica sobre la igualdad y no discriminación hacia las personas LGBTI en el lugar del trabajo en el sector público y privado, la misma que iría acompañada de un Protocolo de Inspección específico en el marco de lo establecido por

el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos y el siguiente marco normativo:

**Tabla 24:** Marco Normativo Nacional a aplicarse en la Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGBTI

<b>Marco Normativo Nacional</b>	
Constitución Política del Perú	<p><b>Artículo 23</b> “(…) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (…)”</p> <p><b>Inciso a y b del artículo 26</b> “a) igualdad de oportunidades sin discriminación, b) Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”</p>
Ley N°26772 Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato (modificado Ley N°27270)	<p><b>Artículo 2</b> Se entiende por discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole.</p>
Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N°003-97-TR	<p><b>Artículo 30</b> Son actos de hostilidad equiparables al despido: (...) f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole”</p>
Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N°019-2006-TR	<p><b>Artículo 25</b> Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales 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,</p>

	<p>origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquier otra índole.</p>
<p>Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021. Decreto Supremo N°002-2018-JUS.</p>	<p><b>Lineamiento estratégico N°2</b> 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: Eliminar todas las formas de discriminación y violencia, con énfasis en los grupos de especial protección, incluyendo a las personas LGBTI</li> </ul> <p><b>Lineamiento estratégico N° 3:</b> Diseño y ejecución de políticas a favor de los grupos de especial protección</p> <p>Objetivo Estratégico 1 : Garantizar el goce de una vida sin discriminación y/o violencia de las personas LGBTI</p> <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>Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025. Decreto Supremo N°008-2021-JUS</p>	<p>A través de este Plan, el estado peruano reconoce que las personas LGBTI para poder ejercer sus derechos en igualdad, el marco normativo contra la discriminación requiere de especificidad y de políticas públicas que atiendan las necesidades particulares que presenta este grupo; así establece que todo plan de acción debe:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Promover el empleo para las personas LGBTI</li> <li>Acceso al empleo</li> <li>Condiciones de trabajo</li> <li>Permanencia.</li> </ol>
<p>Política Nacional del Empleo Decente: Objetivo Principal N°5</p>	<p>Lineamiento 5.1.4: Orientación a los/las empleadores/as y trabajadores/as para el cumplimiento de las normas</p>

<p>Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial Decreto Supremo N°013-2021-TR</p>	<p>laborales relacionadas a la igualdad y no discriminación laboral, dirigida a los empleadores/as y PEA ocupada del régimen laboral de la actividad privada a cargo de Sunafil.</p>
--	--

**Tabla 25:** Marco Normativo Internacional a aplicarse en la Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGBTI

<p align="center"><b>Marco Normativo Internacional</b></p>	
<p>Organización Internacional del Trabajo Convenio Número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)</p>	<p><b>Artículo 1</b> A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.</p> <p><b>Artículo 2</b> Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.</p>
<p>Convención Americana sobre los Derechos Humanos - Pacto de San José</p>	<p><b>Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos</b> 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, 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.</p>

<p>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos</p>	<p><b>Artículo 2</b></p> <p>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, 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.</p>
<p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</p>	<p><b>Artículo 6</b></p> <p>Toda persona tiene el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y que los estados deben tomar las medidas adecuadas para garantizar este derecho.</p>

El marco normativo expuesto faculta y sobre todo obliga al estado peruano a tomar medidas para la erradicación de toda forma de discriminación hacia las personas trans en espacios laborales y por ende el truncar el proyecto de vida de estas personas.

Ahora bien, el presente trabajo se ha desarrollado teniendo como principal actor a las personas trans, toda vez que, de lo expuesto por la estadística y estudios recogidos se evidencia que es el grupo de mayor vulnerabilidad dentro de la población LGBTI, pero esto no significa que las demás personas dentro de este colectivo no sufran de discriminación, por lo cual es pertinente desarrollar herramientas que involucren a todos y todas.

Sobre lo expuesto podemos observar que existe basta normativa para poder accionar por parte del estado, en este caso el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en el desarrollo de herramientas que permitan contribuir a la igualdad de oportunidades para todos, buscando poner fin a la discriminación, exclusión a la que se enfrentan las personas LGBTI en espacios laborales.

### **3.2.1 Propuesta de Guía práctica sobre la igualdad y no discriminación hacia las personas LGBT en el lugar del trabajo en el sector privado y público**

Una Guía permitirá proporcionar orientación para iniciar y apoyar los esfuerzos encaminados a fomentar ambientes de trabajo inclusivos para las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans. Así una Guía práctica sobre la igualdad y no discriminación igualdad y no discriminación hacia las personas LGBT en el lugar del trabajo en el sector privado y público

permitirá luchar contra la discriminación y promoverá la inclusión, lo cual mejorará la productividad en el lugar de trabajo, la satisfacción laboral, el bienestar personal y social, y la moral general de la fuerza de trabajo (Oficina Internacional del Trabajo, 2022, p.5)

- Alcances:
  - Las disposiciones contenidas en la Guía permitirán a los empleadores, trabajadores, sindicatos, inspectores de trabajo, todos en general acercarse a conceptos relacionados a la comunidad LGBTI, siendo de obligatoria observancia para los funcionarios y servidores públicos.
- Objetivos
  - Crear una herramienta práctica que sea de fácil acceso y uso por parte de los empleadores, trabajadores y todos los actores de nuestra sociedad.
  - Incentivar la contratación de personas LGBTI desde una óptica de diversidad e inclusión y los beneficios de esta para las empresas e instituciones.
  - Visibilizar la obligatoriedad para todos ya sean estado, particulares y población en general sobre el respeto a los derechos fundamentales y la no discriminación por motivo de identidad de género u orientación sexual.
- Finalidad
  - La Guía tiene por finalidad acercar a los empleadores y trabajadores a conceptos que no conocen o comprenden en totalidad, por la falta de información que existe sobre la materia. Así como, comprender que actos pueden ser discriminatorios y las consecuencias que de su accionar devienen.
  - Exhibir y visibilizar los actos discriminatorios de los que son víctimas las personas LGBTI en su vida diaria y como esto los aleja, margina y limita en igualdad de oportunidades
  - Derrumbar sesgos, estereotipos, estigmatizaciones hacia este grupo poblacional.
  - La importancia de la diversidad e inclusión en el mundo del trabajo

Sobre lo expuesto la Guía práctica sobre la igualdad y no discriminación hacia las personas LGBTI en el lugar del trabajo en el sector privado y público, debe ser dirigida de manera específica a las personas de Recursos Humanos o los que hagan sus veces; y a su vez estos exponer los temas a desarrollar desde una mirada institucional a los trabajadores, lo cual permitirá la mejor comprensión dependiendo, del sector, cantidad de trabajadores, rubro, etc; en ese sentido la Guía tendría el siguiente índice:

**Tabla 26:** Índice de la Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGBTI

<b>Discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género en espacios laborales</b>
Glosario de conceptos
¿Qué es la igualdad de oportunidades en el empleo?
¿Qué es la discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género?
¿Cómo identificar la discriminación en espacios laborales por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género?
Exponer estadística actualizada
<b>Como enfrentamos la discriminación en espacios laborales por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género</b>
¿Qué hacer si soy víctima o testigo de un caso?
Acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el centro de trabajo
Llenado de formato de denuncia ante Sunafil

- GLOSARIO DE CONCEPTOS

Tiene por finalidad acercar a los conceptos que nos permite entender desde una mirada de respeto y acercamiento hacia los demás. Debido a que el estado peruano ha aceptado que las personas LGBT representan un grupo vulnerable ha adoptado ciertas medidas en otras áreas en la búsqueda de la eliminación de la discriminación contra este grupo poblacional, exponiendo en estas herramientas definiciones y conceptos sobre la población LGBT; así por ejemplo tenemos el Protocolo para garantizar el derecho al voto de las personas trans en la jornada electoral, elaborado por la Oficina Nacional de Procesos Electorales ONPE para las elecciones generales del 11 de abril del 2021; la misma que ha recogido en la sección 5 de



definiciones y abreviaturas las señaladas en la Opinión Consultiva OC 24/17; por lo cual tomaremos estas definiciones para el proyecto de Guía práctica sobre la igualdad y no discriminación hacia las personas LGBTI en el lugar del trabajo en el sector privado y público.

**Tabla 27:** *Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGBTI: Glosario de conceptos*

TÉRMINO	DEFINICIÓN
<b>Binarismo sexual</b>	Concepción que asume la clasificación de las personas como hombres o como mujeres y que sus diferencias están determinadas por la naturaleza. Es decir, admite solo estas dos categorías identitarias.
<b>Bisexual</b>	Persona que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraída por personas del mismo sexo o de un sexo distinto. El término bisexual tiende a ser interpretado y aplicado de manera inconsistente, a menudo con un entendimiento muy estrecho. La bisexualidad no tiene por qué implicar atracción a ambos sexos al mismo tiempo, ni tampoco debe implicar la atracción por igual o el mismo número de relaciones con ambos sexos. La bisexualidad es una identidad única, que requiere ser analizada por derecho propio
<b>Estereotipo</b>	Es una preconcepción sobre las características de una persona con base en su pertenencia a un grupo. Se asume que todas las personas miembros de un mismo grupo poseen ciertos atributos o características
<b>Expresión de género</b>	Se entiende como la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manierismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona

puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida.

<b>Género</b>	Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.
<b>Identidad de género</b>	Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– 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. La identidad de género es un concepto amplio que crea espacio para la autoidentificación, y que hace referencia a la vivencia que una persona tiene de su propio género. Así, la identidad de género y su expresión también toman muchas formas, algunas personas no se identifican ni como hombres ni como mujeres, o se identifican como ambos.
<b>Nombre social</b>	Se trata del nombre por el cual la persona se siente identificada, con base en su género
<b>Persona cisgénero</b>	Cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer.
<b>Persona transgénero o trans</b>	Cuando la identidad o la expresión de género de una persona es diferente de aquella que típicamente se encuentran asociadas con el sexo asignado al nacer. Las personas trans construyen su identidad independientemente de un tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas. El término “trans” es un término sombrilla utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no

	<p>conformidad entre el sexo asignado al nacer de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a éste. Una persona transgénero o trans puede identificarse con los conceptos de hombre, mujer, hombre trans, mujer trans</p>
<p><b>Orientación sexual</b></p>	<p>Se refiere a la 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 las relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas orientación sexual es un concepto amplio que crea espacio para la auto-identificación. Además, la orientación sexual puede variar a lo largo de un continuo, incluyendo la atracción exclusiva y no exclusiva al mismo sexo o al sexo opuesto. Todas las personas tienen una orientación sexual, la cual es inherente a la identidad de la persona.</p>
<p><b>Prejuicio</b></p>	<p>Son opiniones, ideas, doctrinas que se aceptan sobre una persona o colectivos, sin ningún cuestionamiento ni fundamento racional.</p>
<p><b>Homosexualidad</b></p>	<p>Se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género, así como a las relaciones íntimas y sexuales con estas personas. Los términos gay y lesbiana se encuentran relacionados con esta acepción</p>
<p><b>Persona Heterosexual</b></p>	<p>Mujeres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídas por hombres; u hombres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídos por mujeres</p>
<p><b>Lesbiana</b></p>	<p>Una mujer que es atraída emocional, afectiva y sexualmente de manera perdurable por otras mujeres.</p>
<p><b>Gay</b></p>	<p>se utiliza a menudo para describir a un hombre que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraído por otros hombres, aunque el término se puede utilizar para</p>

	describir tanto a hombres gays como a mujeres lesbianas
<b>Homofobia y transfobia</b>	La homofobia es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas, gay o bisexual; la transfobia denota un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas trans. Dado que el término “homofobia” es ampliamente conocido, a veces se emplea de manera global para referirse al temor, el odio y la aversión hacia las personas LGBTI en general.
<b>Cisnormatividad</b>	idea o expectativa de acuerdo a la cual, todas las personas son cisgénero, y que aquellas personas a las que se les asignó el sexo masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó el sexo o femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres
<b>Heteronormatividad</b>	sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas normales, naturales e ideales y son preferidas por sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género. Ese concepto apela a reglas jurídicas, religiosas, sociales, y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes

- ¿QUÉ ES LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO?

Se explicará los alcances y protección del derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo y que significa en la dignidad de las personas poder ejercer este derecho en plenitud, así como evidenciar como beneficia la igualdad al centro de trabajo, tomando como ejemplo lo desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo a través de la Herramienta para Inspección sobre “Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo” publicado en el año 2017.

**Tabla 28:** Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGBTI:  
Igualdad de oportunidades en el empleo

---

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN  
EL EMPLEO**

La igualdad de oportunidades significa que todos los ciudadanos deben tener la misma oportunidad de sacar el máximo provecho de sus vidas; así en todos aquellos ámbitos y situaciones de la vida social, en los que los recursos, posiciones o condiciones de vida codiciados son escasos y, por lo tanto, las personas compiten por ellos, nadie debe estar en ventaja o en desventaja a causa de su origen social, género, color de piel, religión u otras características personales (León, 2021, p.33).

---

**Como nos beneficia la igualdad en el  
centro de trabajo**

La empresa puede elegir entre un grupo más amplio de personas con talento, y aumentar así las posibilidades de encontrar la persona más adecuada para el puesto.

- El proceso de selección no discriminatorio es más creíble y mejora los procesos de capacitación y promoción.
  - Las personas con mejor calificación van a buscar trabajo en empresas que recompensen basándose en sus habilidades, capacidad y productividad, y no en favoritismos arbitrarios u otros criterios.
  - Una atmósfera laboral libre de discriminación fomenta la lealtad y el compromiso del empleado, mejora la moral, la motivación y, por lo tanto, la productividad de los trabajadores, que se sienten valorados por la gestión.
  - El compromiso de la fuerza de trabajo también se traducirá en niveles reducidos de rotación de la mano de obra, baja por enfermedad, absentismo y errores en la producción.
  - La adaptabilidad al cambio es mayor cuando los trabajadores se sienten valorados.
  - Mejora el desarrollo profesional dentro de la empresa, lo que implica una menor tasa de rotación y optimización de los recursos humanos.
-

- 
- Los clientes y consumidores valoran cada vez más los intangibles al establecer relaciones comerciales o comprar ciertos productos.
- 

- **¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO?**

Se explicará la definición de lo que es discriminación desarrollado en el primer capítulo y como esta se materializa en las personas que pertenecen al colectivo LGTBI

Las personas encargadas del área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, buscarán ejemplificar las conductas señaladas desde una perspectiva institucional, dependiendo del sector, rubro, puestos de trabajo, entre otros.

**Tabla 29:** *Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGTBI: Discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género*

---

## **DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO**

---

### **Discriminación**

Según el Convenio de la OIT núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, discriminación es “cualquier distinción, exclusión o preferencia (fundada sobre ciertos criterios), que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Esta definición contiene tres elementos:

1. Un elemento de hecho o fáctico que consiste en la distinción, exclusión o preferencia que constituye una diferencia de trato.
  2. Un criterio en el que se basa de la diferencia de trato. Por ejemplo: sexo, religión u opinión política, entre otros.
  3. Un resultado objetivo de esta diferencia de trato, que es la destrucción o la alteración de la igualdad de oportunidades y trato.
-

<p><b>Discriminación puede aparecer en diferentes etapas</b></p>	<p>La discriminación puede aparecer en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El acceso al empleo.</li> <li>• El acceso a la formación y a la orientación profesional.</li> <li>• Los términos y condiciones del empleo: por ejemplo, un ascenso, estabilidad en el empleo, remuneración, seguridad social y cualquier condición del empleo.</li> </ul> <p>En general, discriminamos porque nos dejamos influenciar por las percepciones, los prejuicios y los estereotipos, por las diferencias en los individuos. La igualdad consiste en no limitar las oportunidades de los trabajadores y trabajadoras para desarrollar su potencial por estas diferencias, sino tomar decisiones de empleo basadas en hechos y criterios objetivos.</p>
<p><b>Discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género</b></p>	<p>Cuando nos referimos a razones de orientación sexual es la que afecta a las personas gays, bisexuales o lesbianas cuya atracción sexual no es acorde a la heteronormatividad.</p> <p>Cuando nos referimos a razones de identidad de género es la que afecta a las personas trans, quienes de acuerdo a su expresión de género no es acorde a la heteronormatividad</p>
<p>• <b>¿CÓMO IDENTIFICAR LA DISCRIMINACIÓN EN ESPACIOS LABORALES POR RAZONES DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO?</b></p> <p>Señales que permitan identificar discriminación en espacios laborales por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género.</p> <p><b>Tabla 30:</b> <i>Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGBTI: ¿cómo identificar la discriminación en espacios laborales por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género?</i></p>	
<p><b>Discriminación directa</b></p>	<p>Toda discriminación en la ley o en la práctica fácilmente visible e identificable ya que se identifica el hecho, la razón por la cual se discrimina y la consecuencia perjudicial para la persona que la sufre. Ejemplos de discriminación directa son:</p> <p>*No respetar la identidad de la persona</p>

---

\*Realizar sonidos, burlas, formas de hablar de manera peyorativa, tratando de humillar.

\*Obligar a las personas trans a comer aparte y no querer compartir espacios con ellos o ellas.

---

### **Discriminación indirecta**

Situaciones, regulaciones o prácticas aparentemente neutrales que en la realidad derivan en el trato desigual de las personas con ciertas características. Ocurre cuando se aplica la misma condición, trato o criterio a todo el mundo, pero que resulta en un impacto desproporcionadamente negativo sobre algunas personas basado en características como raza, color, sexo o religión, y no se relaciona estrechamente con los requisitos inherentes del puesto de trabajo.

---

- **EXPONER ESTADÍSTICA SOBRE LA MARGINACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO**

Evidenciar mediante estadística, el impacto de la discriminación en las personas LGBTI, utilizando lo expuesto por Promsex Peru, en sus informes anuales sobre derechos humanos de las personas LGBTI, las encuestas nacionales sobre derechos humanos, así como los informes del Proyecto Pride de la OIT, siendo investigaciones que se generan anualmente y nos permiten tener un acercamiento cuantitativo del impacto de la discriminación en las personas LGBTI y como esto por ejemplo coloca en vulnerabilidad a las personas trans femeninas al tener una esperanza de vida de 35 años.

- **COMO ENFRENTAMOS LA DISCRIMINACIÓN EN ESPACIOS LABORALES POR RAZONES DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO**

Enseñar que la normativa de inspección del trabajo contempla como una infracción muy grave los actos de hostilidad dentro de los cuales tenemos la discriminación.

Asimismo, brindarle herramientas que los empleadores pueden implementar con miras a erradicar la discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el centro de trabajo.



**Tabla 31:** *Guía Práctica sobre la Igualdad y No Discriminación hacia las personas LGBTI: como enfrentamos la discriminación en espacios laborales por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género*

<p><b>¿Qué hacer si soy víctima o testigo de un caso?</b></p>	<p>De acuerdo a la normativa de inspección y laboral, la discriminación es un acto de hostilidad laboral, el mismo que constituye una infracción muy grave; por lo cual es factible de ser sancionada, teniendo como canal presentar una denuncia ante Sunafil, con la finalidad que esta inicie una actuación inspectiva de investigación o comprobatoria.</p> <p>De esta manera, por ejemplo, si he sido discriminada por mi identidad trans o si he recibido actos hostiles debido a mi identidad los cuales merman mi dignidad; es pasible de presentar una denuncia por hostilidad laboral.</p>
<p><b>Acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el centro de trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar una política por escrito: La empresa debe desarrollar una política de igualdad de oportunidades y trato clara que fundamente todos los procesos de la relación laboral.</li> <li>• Transmitir un fuerte compromiso: El principal elemento para el éxito de la igualdad de oportunidades y trato en el lugar de trabajo es un fuerte compromiso en todos los niveles organizacionales, comenzando desde la alta dirección.</li> <li>• Informar y capacitar a los trabajadores y trabajadoras: Se debe informar y formar a los trabajadores y trabajadoras sobre las políticas y los procedimientos, pues permitirá que recurran a ellos.</li> <li>• Capacitar al personal que implementa y supervisa los procesos sobre temas de igualdad y diversidad. Es primordial que las personas encargadas de implementar y supervisar estos procesos reciban formación continua en materia de igualdad y diversidad.</li> <li>• Diseñar un plan de igualdad. Garantizar un ambiente libre de discriminación es un proceso que requiere tiempo y esfuerzo. Por tanto, es importante priorizar. Diseñar un plan de acción con intervenciones prioritarias, a mediano y largo plazo, con sus objetivos (cuantitativos y temporales),</li> </ul>

sus fuentes de verificación y los responsables de su ejecución darán a la dirección y a los trabajadores y trabajadoras una visión integral de la estrategia. Sería importante que el plan de igualdad tuviera un sistema de control y monitoreo para poder evaluar su ejecución.

**Tabla 32:** Formato de denuncia ante Sunafil en casos de discriminación en espacios laborales por motivo de sexo, orientación sexual y/o identidad de género

<b>Datos del Solicitante</b>	
<b>Domicilio</b>	
1. Departamento, Provincia y Distrito	Obligatorio
2. Dirección	Obligatorio
<b>Datos de Contacto</b>	
3. Teléfono fijo	Opcional
4. Teléfono celular	Obligatorio
5. Correo electrónico	Obligatorio
<b>Datos Laborales</b>	
6. ¿Se encuentra actualmente laborando en la empresa?	Obligatorio
7. Fecha de ingreso	Obligatorio
8. Fecha de cese	Si corresponde
9. Cargo	Obligatorio
10. Remuneración	Obligatorio
11. ¿Recibe boletas de pago?	Obligatorio
12. Frecuencia	Precisar la frecuencia con las que recibe boletas de pago: diaria, semanal, quincenal, mensual.
14. ¿Desea realizar el levantamiento de la reserva de identidad?	Obligatorio
<b>Datos del empleador</b>	
Centro de trabajo (lugar donde desempeña sus labores)	
15. Departamento, Provincia y Distrito	Obligatorio
16. Dirección	Obligatorio
17. Referencia	Obligatorio

18.Adjuntar Croquis	Opcional
19.La empresa cuenta con una política diversidad e igualdad	Obligatorio
20. Ha recibido capacitaciones en materia de diversidad de género, orientación sexual, discriminación en el trabajo e igualdad de oportunidades	Obligatorio
<b>Datos de la Denuncia</b>	
21. Materia	<p>Discriminación por razones de sexo, orientación sexual y/o identidad de género. Esto puede ocurrir en el acceso, permanencia o en el proceso de despido.</p> <p>Ejemplos:</p> <p>Acceso: Me discriminaron en el proceso de selección, cuando observaron que mi DNI indicaba un sexo opuesto con el que me identifico.</p> <p>Permanencia: Soy sujeto de constantes tratos desiguales en razón de mi orientación sexual y/o identidad de género.</p> <p>Despido: Me han despedido por haber expresado mi orientación sexual y/o identidad de género.</p>
22.Descripción de la Denuncia	Hechos de forma cronológica y descriptiva.
23.Documentos que sustentan la denuncia	Adjuntar en PDF todo documento que sustente o apoye los hechos descritos (fotos, grabaciones, correos, mensajes, etc.)

Con esta Guía se busca crear un entorno de trabajo inclusivo que permita desvirtuar los tabús que se han creado alrededor de las personas LGBTI, siendo esto desde un enfoque de

diversidad e igualdad, con una cultura institucional, un lenguaje de fácil comprensión y ajustes en los espacios laborales que permiten una real implementación de lo aprendido.

### **3.2.2 Propuesta de Protocolo de Fiscalización sobre la igualdad y no discriminación hacia las personas LGBT en el lugar del trabajo en el sector privado y público**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es la autoridad central y el ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, siendo el responsable de promover, supervisar, fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asistencia técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre estas materias, de acuerdo a la Ley N°29981, Ley que crea a esta Superintendencia.

Así, se encuentra facultada para dictar normas y establecer procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia, en ese sentido, si bien la Guía planteada requiere de la voluntad en su implementación, la SUNAFIL puede tomar como referencia lo versado en esta al realizar sus investigaciones, recomendaciones o asistencias técnicas, es más puede incluir los conceptos desarrollados en ella en un Protocolo con la finalidad de erradicar cualquier tipo de discriminación hacia las personas LGBTI en todo los niveles.

Así el Protocolo de Fiscalización sobre la igualdad y no discriminación hacia las personas LGBTI en el lugar del trabajo en el sector privado y público respondería al marco legal y conceptos expuestos líneas arriba y tendría:

- Alcances:
  - Las disposiciones contenidas en el protocolo serían de aplicación obligatoria a nivel nacional para el personal inspectivo de las Intendencias Regionales de SUNAFIL.
- Objetivos:
  - Establecer reglas y pautas para la fiscalización de las obligaciones en materia de no discriminación y respeto a los derechos fundamentales hacia las personas LGBTI, previstas en nuestro marco normativo nacional e internacional, tomando como especial referencia el T.U.O del Decreto Legislativo N°728 y en el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025.
- Finalidad:
  - Promover el cumplimiento de las obligaciones en materia de no discriminación e igualdad de oportunidades hacia el grupo vulnerable de las personas LGBTI.

- Fiscalización sobre el cumplimiento de la prohibición de discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género.
  - El personal inspectivo deberá verificar que los sujetos inspeccionados no incurran en discriminación directa o indirecta o múltiple por motivo de sexo, orientación sexual e identidad de género. Así para realizar una verificación sobre ello el personal inspectivo realiza como mínimo las siguientes acciones:
    1. Verificar si ha habido denuncias sobre actos hostiles o discriminatorios por motivo de sexo, orientación sexual e identidad de género durante el último año.
    2. Verificar si el personal de Recursos Humanos o el que haga sus veces, sabe cómo actuar ante un caso de discriminación por motivo de sexo, orientación sexual e identidad de género
    3. Verificar si los trabajadores comprenden el concepto de discriminación por motivo de sexo, orientación sexual e identidad de género y saben cómo interponer una denuncia ante SUNAFIL.
    4. En caso, de verificar que el personal de Recursos Humanos o el que haga sus veces, no tenga conocimiento sobre cómo actuar ante un caso de discriminación por motivo de sexo, orientación sexual e identidad de género, deberá programar una asistencia técnica sobre la materia.
    5. En caso, de verificar que los trabajadores no comprenden el concepto de discriminación por motivo de sexo, orientación sexual e identidad de género, y no saben cómo interponer una denuncia ante SUNAFIL, deberá programar una asistencia técnica sobre la materia.
    6. De verificar un posible caso de discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género, deberá compilar los hechos e iniciar la etapa investigatoria para determinar si se ha producido una infracción.

Con este Protocolo de Inspección se busca prevenir actos de hostilidad y discriminación hacia las personas LGBTI, esto siguiendo con lo establecido por la Corte IDH la cual señala la importancia de la fiscalización como un medio de prevención, estableciendo que los estados parte deben velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo en el sector privado, deben proporcionar a los empleadores y a las empresas orientación sobre sus obligaciones ((Voto razonado de Eduardo McGregor, Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antonio de Jesús y sus familiares vs. Brasil, 2020, fundamentos 30, 40 y 41).

Sobre lo expuesto, es pertinente establecer que, para la ejecución de estas medidas, se debe tomar en consideración que existe una etapa de difusión con la finalidad de que todos los actores involucrados puedan tomar conocimiento sobre las medidas a implementarse en el marco de la búsqueda de la erradicación de la discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género en espacios laborales.

De esta manera entendemos que, la capacitación permite la visibilización, y esto con el tiempo la aceptación e integración; así nos lo señala Corte IDH en el caso *Olivera Fuentes vs. Perú* cuando indica que los estigmas, los estereotipos negativos que recaen sobre las personas de la comunidad LGBTI, perpetúan los actos de discriminación que sufren en el lugar de trabajo, el mercado y en la comunidad en general, y que los estados deben adoptar todas las medidas apropiadas, incluyendo programas de educación y capacitación, para alcanzar la eliminación de actitudes y prácticas prejuiciosas o discriminatorias basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género (2023, fundamento 101)

Asimismo, en este mismo caso la Corte IDH nos señala que:

“En aras de eliminar todo tipo de prácticas y actitudes discriminatorias y alcanzar la igualdad material -más allá de la formal- es necesaria la implicación de toda la comunidad y, muy particularmente, del sector empresarial. Así, dicho sector tiene no solo la posibilidad, sino también la responsabilidad de fomentar un cambio positivo para la comunidad LGBTIQ+, lo cual implica la necesidad por parte de las empresas de asumir su responsabilidad de respetar los derechos de personas LGBTIQ+, no sólo en el contexto laboral, sino también en sus relaciones comerciales a través de la oferta de productos o servicios. Al respecto, la perita Otero Norza indicó que, en el marco de la protección y promoción de los derechos humanos, “no solo los Estados desempeñan un papel de vital importancia, sino que las empresas también pueden influir, positiva o negativamente, en su desarrollo” (fundamento 102)

Por lo cual, con las propuestas de Guía y Protocolo de inspección buscamos contar con una herramienta que permita a todos los actores (estado, empleadores, trabajadores, sindicatos, sociedad en general) involucrarse y comprometerse en los problemas que representa para este grupo poblacional su inserción, no solo entendiendo que es un trabajo, sino que esto representa la reivindicación de derechos, la apertura de espacios en la búsqueda del reconocimiento de sus derechos fundamentales, en la dignidad, libertad y sobre todo en el conseguir ser parte de nuestra sociedad y tener un proyecto de vida digno.

## CONCLUSIONES

1. Como hemos podido observar a lo largo del presente trabajo las personas trans se encuentran sujetas a las mayores formas de discriminación y violencia; lo cual sucede en parte por el poco o casi nulo conocimiento que se tiene sobre lo que significa ser una persona trans, y por los estereotipos y sesgos marcados que la sociedad conecta con este grupo poblacional, ligándolos siempre a lo negativo.

En esta línea, las perspectivas de género y de diversidad, nos permiten no solo conceptualizar, sino que exponer con ejemplos que es ser una persona trans y comprender cuales acciones son violentas y por ende discriminatorias para este grupo.

De este modo la perspectiva de género, a través de ella podemos entender que la idea de que la heteronormatividad es la única forma de entender el sexo/género de las personas es errónea, así que los estereotipos creados desde una mirada jerárquica, relacional, dinámica, institucional e interseccional; nos alejan como sociedad al respeto de los derechos humanos de las personas que no cumplan con estas características; así en el caso de las personas trans al no amoldarse a estas características ser víctimas de actos discriminatorios.

Si aunamos la perspectiva de género con la de diversidad, entendemos también que, la falta de visibilización es una limitante, debido a que todo aquello que no se encuentre de acuerdo al molde de lo “correctamente aceptado” debe ocultarse o simplemente vincularse a lo negativo; y por ende cerrar espacios, distanciándonos aún más y no permitiendo como sociedad comprender que la diversidad no es negativa, sino que justamente en ella recae la posibilidad de crecer como sociedad.

2. Tenemos claro que una persona trans es aquella que pasa por una transición para expresar su verdadero género, y que esto no debe ser cuestionado o juzgado por otra persona más que el propio individuo; sin embargo, como sabemos hasta la fecha sólo les permite el cambio de identidad a través de procesos judiciales, siendo otra persona quien “valida” en verdadero “yo” de una persona trans.

Así, al no ser reconocida libremente y la vinculación a lo negativo, prohibido y hasta peligroso que los margina y los discrimina permite la vulneración de otros derechos fundamentales, como hemos observado en los diferentes casos expuestos en el primer capítulo.

De este modo, entendemos que al no permitir a una persona decidir libremente su género, se vulneran sus derechos a la dignidad y a la libre determinación de la personalidad; por lo cual los coloca en situaciones de desigualdad constante frente al resto de la sociedad, no

permitiendo les así, aspirar a tener un proyecto de vida con libertad; regalándolos a espacios que por lo general los expone a peligros y la perpetuación de actos violentos.

Por lo expuesto, entendemos que las personas trans no sólo son discriminadas por la sociedad, sino que al estado no reconocer sus derechos fundamentales, perpetua su estado de marginación, así, estamos ante un caso de discriminación múltiple, dado que esta pasa por todos los estadios, siendo en muchos casos hasta difícil de individualizar quien o quienes son los agresores directos, así esta tan arraigada en nuestra sociedad los estereotipos ligados a lo negativo, que no encuentran espacios para poder insertarse en nuestra sociedad en libertad y libre de discriminación.

3. De lo comentado, entendemos que el hecho de no conocer lo que significa ser una persona trans, no solo de forma conceptual sino a través de sus experiencias o vivencias, y perpetuar la vulneración de sus derechos al no reconocerlos, los expone a diferentes peligros y sobre todo a vivir en un estado de discriminación constante; por lo cual, es razonable que, a lo largo de su vida, desde que deciden expresar su género, sean víctimas de discriminación y violencia. De este modo, como hemos expuesto, tienen experiencias negativas en espacios públicos, e individualizado en espacios escolares y de salud, los cuales son sumamente importantes para el desarrollo integral de una persona.

Tomando especial relevancia para el presente trabajo la discriminación en espacios escolares, siendo que de la data expuesta se observa que el 75% de la población trans no culmina con sus estudios básicos, lo cual perpetua su permanencia en empleos de sobrevivencia y nos les permite insertarse en un empleo decente, lo cual se convierte en una situación sin salida, siendo que el acceso a un trabajo decente se condiciona al acceso a la educación y viceversa.

4. Las personas trans presentan problemas de inserción en todos los espacios de nuestra sociedad, sin embargo, como sabemos es el espacio de trabajo el que toma mayor importancia, siendo que el estar empleado en un trabajo decente les permitiría acceder a prestaciones de salud y pensión, a sentirse incluido y por ende buscar espacios de representación, a salir de la pobreza, a poder tener un proyecto de vida en dignidad.

Sin embargo, como hemos observado de la data recogida, en espacios laborales también existen actos de discriminación, los cuales responden a que los empleadores no quieren contratar personas trans debido a su vinculación a lo negativo, manifestado que sería “mal aspecto para la empresa”, así un 35% y 45% de empleadores en el área urbana y rural, respectivamente, no contrataría a una persona trans.



De este modo entendemos que el hecho de no verlas o verlos en diferentes espacios donde nos desarrollamos como sociedad, no se debe a que no existan, sino que no se les brinda la oportunidad de desarrollarse con libertad (Camacho, 2021).

5. Desde el punto de discriminación, pero aunado al hecho que el 75% de personas trans abandona sus estudios primarios y secundarios, entendemos porque es tan difícil para este colectivo insertarse en un empleo.

Así, pese a ser un rol del estado promover la inserción de grupos vulnerables en el empleo decente, este colectivo se toma en consideración en las políticas públicas, pero no en los planes de acción para ejecutar estas políticas públicas. De esta manera, por ejemplo, tenemos Programa Lurawi, el cual podría emplear personas trans, al encontrarse dirigido a las personas vulnerables para que realicen labores que no requieren mayor calificación.

Sin embargo, como hemos señalado al haberse reconocido en las políticas públicas, existen dos que son de especial relevancia para la inserción en el empleo para las personas trans en condiciones de igualdad, siendo la Política Nacional del Empleo Decente (D.S. 013-2021-TR) y el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025.

6. Ahora bien, la razón por la cual el derecho del trabajo es una herramienta tan importante en la búsqueda de la visibilización e inserción de este colectivo, debido que históricamente es en los espacios laborales donde se han reivindicado derechos fundamentales, como es el caso de la madre o padre trabajador, o el caso de las personas con discapacidad.

En ese sentido, al ser empleados se le abre otras puertas en la búsqueda de la búsqueda del reconocimiento de sus derechos fundamentales.

Como hemos observado en los casos de Santiago Novoa y Skarlet Salas, quienes han manifestado que el reconocimiento de sí identidad en espacios laborales les ha permitido una reivindicación de lo que son y que en base a ello buscar el desarrollarse como persona, vivir en dignidad.

7. De este modo entendemos que la eficacia del derecho del trabajo va más allá de los derechos laborales propios, sino que también se funde con el ejercicio de los derechos fundamentales.

Así, prácticas como la Declaración de Compromisos Pride Connection, el Certificado otorgado por la ONG Presente o la implementación de políticas de inclusión y diversidad desarrolladas por las empresas permiten el ejercicio no solo del derecho al trabajo sino también de los demás derechos fundamentales.

Sin embargo, como hemos expuesto el desarrollo de estos ejemplos representa el cumplimiento de su deber constitucional de respetar respeto a todos los derechos fundamentales que una persona goza y dignifica su ser, lo cual hemos comprendido desde la eficacia horizontal de nuestra Constitución y el respeto a los derechos inespecíficos.

8. La eficacia horizontal nos ha permitido entender que el respeto al ejercicio de los derechos fundamentales de las personas es de obligatorio cumplimiento no solo por parte del Estado, sino que también en una relación *inter privatos*

Así, la eficacia *inter privatos* de los derechos fundamentales contiene un mensaje de proyección, así dotan de una fuerza regulatoria a las relaciones jurídicas de derecho privado.

Al ser esto así, de todo lo expuesto entendemos que por ejemplo cuando a Santiago Novoa se le permite insertarse en un empleo y se le reconoce su identidad y en ninguna parte del proceso esto es cuestionado o pasa a ser parte de algún criterio para evaluar su idoneidad con relación al puesto, se está cumpliendo con este deber.

9. Los derechos inespecíficos, nos permite entender que los derechos fundamentales sí deben ser respetados en las relaciones laborales, pero no sólo por la eficacia horizontal, sino que también deben ser procurados en las relaciones entre privados, así el empleador deberá considerar estos derechos al momento de realizar una medida que limita o restrinja los derechos fundamentales del trabajador.

Por lo cual entendemos que en el caso que Skarlet Salas, se reincorpore a sus labores en la Municipalidad Metropolitana de Lima (MML), debe continuar teniendo el derecho de ejercer su identidad y esto debe ser respetado, por lo cual, a la MML retirar las siglas LGBTI de su Reglamento de Organización y Funciones, y por ende invisibilizar a este colectivo, así retirando toda acción para el respeto de sus derechos inespecíficos, es un incumplimiento con sus deberes como empleador.

10. En el caso Pávez Pávez vs Chile, la Corte IDH, explica que en el caso del trabajo el discriminar a una persona por su orientación sexual y/o identidad de género afecta los derechos fundamentales, y por ende el Estado adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes, lo cual implica que ejerza mayor protección a este grupo de personas frente a actuaciones y acciones de terceros.

Es en ese sentido, que hemos expuesto diferentes herramientas con la que cuenta el derecho del trabajo para el cumplimiento del deber de no discriminar y buscar la inserción en espacios laborales.

11. Las acciones afirmativas buscan promover la igualdad de oportunidades y tienen por objeto compensar o corregir las desventajas estructurales que son objeto los grupos vulnerables.

De este modo, hemos expuesto dos tipos: los subsidios y la cuota de empleo, ambas no son medidas equivocadas o que no deban ser implementadas, pero como hemos evidenciado en los países donde se han implementado estas medidas cuenta con normativa, planes de acción y sobre todo con métodos para exigir el cumplimiento de derechos fundamentales cuando éstos son vulnerados en el marco de acciones discriminatorias

Por lo cual, su viabilidad y eficacia en el país sería casi nula, debido a que nos encontramos aún en una etapa de visibilización, de rompimiento de sesgos o estereotipos, de apertura espacios de diálogo con perspectivas de igualdad, diversidad e inclusión.

12. Sin embargo, tenemos otra herramienta que es el Sistema Inspectivo de Trabajo, cual es un instrumento que permite diseñar, estimular y contribuir a una cultura de prevención, pero que también permite la orientación y capacitación sobre diversos temas, siendo uno de sus pilares la erradicación de la discriminación en espacios laborales.

De este modo, hemos propuesto una Guía y Protocolo de Fiscalización sobre la igualdad y no discriminación hacia las personas LGBTI en los espacios laborales; buscando dotar de una herramienta que permita a las empresas poder implementar políticas de inclusión y diversidad, y capacitar a su personal en la búsqueda de la visibilización y entendimiento de la problemática que presenta este colectivo no sólo para insertarse a un empleo sino que también dentro de uno, buscando ejercer su derecho a la igualdad de oportunidades.

13. Para finalizar, es preciso señalar que el presente trabajo tiene como principales actores a las personas trans por el alto grado de marginación al que son expuestos y sobre todo porque son víctimas a las mayores formas de violencia, pero es menester señalar que todo el colectivo LGBTI se encuentra expuesto a actos discriminatorios por su orientación sexual y/o identidad de género; por lo cual es imperativo como sociedad empezar a actuar para su visibilización, inclusión y sobre todo para que puedan vivir en dignidad y libertad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, Mariclaire y Burstein, John (2006). *¿Qué puede haber dentro de un nombre? Estudios de caso sobre registro y derecho a la identidad en América Latina y el Caribe*, Washington: BID, p. 11, citado en OEA, Consejo Permanente, Grupo de Trabajo Encargado de Elaborar un Programa Interamericano para el Registro Civil Universal y “Derecho a la Identidad”, 2008, pp. 1 y 2. [scm.oas.org/doc\\_public/SPANISH/HIST\\_08/CP19525S04.doc](http://scm.oas.org/doc_public/SPANISH/HIST_08/CP19525S04.doc)
- Alexy, Robert (1993). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Centro de estudios constitucionales- Madrid.
- Alvites, Elena (2015). *La discriminación de género en el disfrute de derechos sociales: las brechas por superar para alcanzar la igualdad*. Conferencias Descentralizadas ALFA PP. 77-93
- American Psychological Association (2013). *Las personas trans y la identidad de género*. <https://www.apa.org/topics/lgbtq/transgenero#:~:text=La%20palabra%20transexual%20hace%20referencia,con%20sus%20identidades%20de%20g%C3%A9nero>.
- Anzures, José (2010). *La eficacia horizontal de los derechos fundamentales*. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932010000100001](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932010000100001)
- Banco Mundial (2016). *Uruguay: Un líder global de los derechos LGBTI*. Intendencia de Montevideo.
- Barker, Meg-Jhon y Scheele, Jules (2021). *Género: una guía práctica*. Editorial: Melusina. Ebook.
- Baylos, Antonio (2015). *Sobre el trabajo decente: La formación del concepto*. Derecho & Sociedad 46, pp. 15-24. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18816/19036>
- Benda, Ernesto (2001). *Manual de derecho constitucional, capítulo X: El estado social de derecho* pp. 487 – 559.
- Bhari, Raj; Christine Hofmann, Helen Kirsch, Joan McGregor, Vincent Samaran, Sophia Schoderer y Nieves Thomet (2021). *Promoción de la cohesión social y la convivencia pacífica en contextos frágiles a través de EFTP*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.oitcinterfor.org/promoci%C3%B3n-cohesi%C3%B3n-social-convivencia-pac%C3%ADfica-contextos-fr%C3%A1giles-trav%C3%A9s-eftp-0>

- Blancas, Carlos (2007). *Derechos Fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Fondo Editorial PUCP. Ebook.
- Borrillo, Daniel (2013). *Elementos para una teoría general de la igualdad y la no discriminación a partir de la experiencia del derecho europeo*. Derecho PUCP N°71, 2013/ ISSN 0251-3420 PP. 543-556.
- Boza, Guillermo (2020). *Derecho del trabajo*. Fondo Editorial PUCP. Colección “Lo esencial del derecho”. Ebook.
- Bruno, Nahomi y Steffano Trinidad (2022). *Hombres trans: construcción y vivencias de la masculinidad en el hogar*. Somos periodismo. <https://somosperiodismo.com/hombres-trans-construccion-y-vivencias-de-la-masculinidad-en-el-hogar/>
- Butler, Judith (1999). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Traducción: María Antonia Muñoz (obra original publicada en 1990).
- Butler, Judith (2002). *Cuerpos que importan: Sobre los límites materiales y discursivos del “sexo”*. Traducción: Editora Paidós SAICF (obra original publicada en 1993).
- Caamaño, Eduardo (2006). *La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la dirección del trabajo*. Revista de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. PP.19-44. <https://www.redalyc.org/pdf/1736/173620058001.pdf>
- Camacho, Gianna (2021). *La realidad de las personas trans en el Perú: seis cosas que debes saber*. Feminismos Latinoamericanos. <https://mividatrans.lamula.pe/2021/02/04/la-realidad-de-las-personas-trans-en-el-peru-seis-cosas-que-debes-saber/giannacgarcia/>
- Carcedo, Ana; Chaves, María José; Lexartza, Larraitz; Sanchez, Alberto (2016). *Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*. Orgullo (PRIDE) en el trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. Documento de trabajo N°1/2016.
- Centro de Documentación y Situación Trans de América Latina y El Caribe (2021). *No muero, ¡me matan!: Informe Regional 2021 sobre las violaciones a los derechos humanos de las personas trans en Latinoamérica y el Caribe*. <http://redlactrans.org.ar/site/wp-content/uploads/2022/03/INFORME-REGIONAL-CEDOSTALC-2021-NO-MUERO-ME-MATAN.pdf>
- Chávez, Rosa (2021). *Ni empleadas, ni ciudadanas: no hay tregua para las mujeres trans*. Ojo Público. <https://ojo-publico.com/2979/no-hay-tregua-para-las-mujeres-trans-en-peru>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2018, 7 de diciembre). Informe N°148/18 Caso 12.997. OEA/Ser.L/V/II.170. Doc.170.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en America*. OAS/Ser.L/V/II.rev.2. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019). *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*. Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Organización de Estados Americanos. OEA/Ser.L/V/II. CIDH/REDESCA/INF.1/19

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020, 07 de agosto). *Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Organización de Estados Americanos. OEA/Ser.L/V/II. Doc 239

Comisión Internacional de Juristas (2009). *Guía para profesionales N°4: Orientación sexual e Identidad de Género y Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. ISBN: 978-92-9037-137-4. <https://icj2.wpenenginepowered.com/wp-content/uploads/2009/07/sexual-orientation-international-law-Practitioners-Guide-2009-spa.pdf>

Comisión Nacional Contra la Discriminación (2019). *Informe temático N°2: Informe sobre la situación de la identidad de género de las personas trans en el Perú*.

Comité de Derechos Económicos, sociales y Culturales (1999). *Observación General N°13: El derecho a la educación* (artículo 13 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005). *Observación General N°18: El derecho al trabajo* (artículo 6 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2009). *Observación General N°20: La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales* (artículo 2 párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)

Defensoría del Pueblo (2016). *Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú*. Gobierno del Perú. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-175--Derechos-humanos-de-personas-LGBTI.pdf>

- Delgado, María del Carmen (2016). *El derecho a la identidad: una visión dinámica*. Tesis para optar el grado de Magíster en Investigación Jurídica. Repositorio PUCP.
- Drazer, Maricel (2021). *Identidad de género en Latinoamérica: deuda pendiente en casi toda la región*. DW. <https://www.dw.com/es/identidad-de-g%C3%A9nero-en-latinoam%C3%A9rica-deuda-pendiente-en-casi-toda-la-regi%C3%B3n/a-58019832#:~:text=Hasta%20el%20momento%2C%20solo%20,una%20ley%20de%20este%20tipo>.
- Eguiguren, Francisco (1997). *Principio de igualdad y derecho a la no discriminación*. Revista Ius et Veritas N°15. PP. 63-72.
- Eguiguren, Pamela (2018). *El impacto de las desigualdades de género en el goce del derecho a la salud sin discriminación*. Revista Anales, Serie N°14/2018. PP. 53-66
- Facio, Alda (1996). *El principio de igualdad ante la Ley*. Derechos humanos de las mujeres, Poder Judicial. PP.78-89
- Facio, Alda y Lorena Frías (2005). *Feminismo, género y patriarcado*. Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires, año 3, número 6. ISSN 1667-4154, pp. 259-294. [http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev\\_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf](http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf)
- Fernández Sessarego, Carlos (2015). *El derecho a la Identidad Personal*. Editorial Astrea, Instituto Pacífico S.A.C.
- Figuerola, Edwin (2017). *Eficacia inter privados de los derechos fundamentales: reglas vs. principios*. Gaceta Constitucional Tomo N°113 ISSN 1997-8812 PP.15-19
- Garaigordobil, Maite (2011). *Bullying y Cyberbullying: conceptualización, prevalencia y evaluación*. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos ISSN 1989-3906. <https://www2.uned.es/pfacs-maltrato-infantil/aLF/adjuntos/BullyingCiberbullying.pdf>
- Gamero, Julio (2012). *El trabajo decente en el Perú: una mirada al 2012*. Programa Laboral de Desarrollo e Instituto de Estudios Sindicales.
- Garavito, Cecilia y Muñoz, Ismael (2014). *Empleo y protección social*. Fondo editorial de PUCP. Ebook.
- García, Víctor (2018). *La dignidad humana y los derechos fundamentales*. Derecho & Sociedad N°51 PP. 13-31.
- Ghai, Dharam (2003). *Trabajo decente: concepto e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo 2. Vol. 122: 125-6.

- Heineman, Elizabeth (2022). *Magnus Hirschfeld, activista alemán que luchó por los derechos gay y trans hace más de cien años*. INFOBAE. <https://www.infobae.com/lgbt/2022/09/04/magnus-hirschfeld-activista-aleman-que-lucho-por-los-derechos-gay-y-trans-hace-mas-de-cien-anos/>
- Hendel, Liliana (2017). *Perspectiva de Género: ¿Dé qué hablamos cuando hablamos de perspectiva de género?*. Unicef. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/perspectiva\\_de\\_generos\\_y\\_diversidad\\_1.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/perspectiva_de_generos_y_diversidad_1.pdf)
- Hunt, Paul (2004). *El derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental*. Informe del Relator Especial. Comisión de Derechos Humanos, E/CN.4/2004/49. 16 de febrero del 2004, párrafo 54. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G04/109/36/PDF/G0410936.pdf?OpenElement>
- Homosensual (2022). *Significado y colores de todas las banderas LGBTQ+*. <https://www.homosensual.com/lgbt/diversidad/conoce-el-significado-de-las-banderas-lgbt/>
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2008). *Protección constitucional de los derechos sexuales y reproductivos*. [https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1834/proteccion\\_constitucional\\_sexuales2-2008.pdf](https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1834/proteccion_constitucional_sexuales2-2008.pdf)
- Instituto de Estudios Sindicales (2021). *La Discriminación hacia las Personas LGBTI en el entorno laboral peruano: 2016-2020*. <https://www.iesiperu.org.pe/wp-content/uploads/2021/06/La-discriminacion-hacia-lgbti-ver-completa.pdf>
- IPSOS (2019). *II Encuesta nacional de derechos humanos*. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Game Changers. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1611180/3.-Informe-completo-de-la-II-Encuesta-Nacional-de-Derechos-Humanos.pdf.pdf>
- Ivanega, Miriam (2020). *El principio de igualdad. Cuestiones de género*. Derecho & Sociedad N°54 PP. 93-108.
- Jorba, Núria (2018, 17 de enero). *Identidad sexual, identidad de género y orientación sexual*. <https://www.nuriajorba.com/identidad-sexual-identidad-genero-orientacion-sexual/>
- Koehler, Dominik. (2015, 3 de agosto). *LGBTI, people are (likely) over represented in the bottom 40%*. <https://blogs.worldbank.org/governance/lgbti-people-are-likely-over-represented-bottom-40>



- Landa Arroyo, Cesar (2021). *Derechos a la dignidad, libre desarrollo de la personalidad e identidad personal*. Colección Derechos Fundamentales: Homenaje por el Bicentenario de la Independencia. Fondo editorial de la PUCP. Ebook.
- La República. (2022). *¿Políticas de acciones afirmativas, incentivos perversos?* <https://www.larepublica.co/analisis/econometria-consultores-2889073/politicas-de-acciones-afirmativas-incentivos-perversos-3509909>
- Lexartza, Larraitz; Chaves, María José; Carcedo, Ana y Sanchez, Amelia (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: en el camino hacia la igualdad salarial*. Informe Técnico de OIT Américas, Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf)
- León Vásquez, Jorge (2021). *Derechos a la igualdad y no discriminación*. Colección Derechos Fundamentales: Homenaje por el Bicentenario de la Independencia. Fondo editorial de la PUCP. Ebook.
- LeVay, Simon; Baldwin, Janice y John Baldwin (2019). *Discovering Human Sexuality*. Oxford University Press.
- Machuca, Malú; Rodolfo Cocchella y Adrian Gallegos (2016). *Nuestra voz persiste: Diagnostico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer en el Perú*. <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/nuestra-voz-persiste.pdf>
- Marquina, Natali (2017). *Los derechos fundamentales y su eficacia horizontal aplicados por el Tribunal Constitucional en el periodo 2000 a 2015*. Tesis para optar el grado de magister. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4541/DEMmalin.pdf?sequence=1&jsAllowed=y>
- Marshall, Pablo (2010). *El efecto horizontal de los derechos y la competencia del juez para aplicar la constitución*. Estudios constitucionales volumen 8 N°1. ISSN 0718-0195. PP.43-78. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-52002010000100003](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002010000100003)
- Miranda, Oscar (2022). *El talento no es cuestión de género*. Diario: La República. <https://larepublica.pe/domingo/2022/06/19/es-talento-no-es-cuestion-de-genero>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Díptico de Seguridad Social para Todos: Construyendo Nuestro Bienestar*. Consultado el 11 de agosto del 2023. <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dss/dipticos/2017/Diptico-seguridad-social-CNB.pdf>

Motta, Cristina y Carlos Motta (2012). *Nosotros que sentimos diferente*. Colección: Equidad y Justicia Red Cultural del Banco de la República en Colombia. Ebook.

Mijangos, Javier (2007). *La doctrina de la Drittwirkung Der Grundrechte en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Teoría y Realidad Constitucional N°20 PP.583-608.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad del República de Argentina (2021). *Perspectiva de Género y Diversidad*. Colección XYZ. <https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/26#:~:text=La%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20y,y%20ejercicio%20de%20sus%20derechos.>

Napiarkovski, Federico (2012). *Vulnerabilidad de derechos en personas trans*. IIV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. PP. 220-223. <https://www.aacademica.org/000-072/55>

Neves Mujica, Javier (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo editorial de la PUCP, cuarta edición.

Olsen, Frances (1990). *El sexo del derecho*. The Politics of Law pp. 452 – 467. <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/el-sexo-del-derecho.pdf>

Oficina Nacional de Procesos Electorales (2021). *Protocolo para garantizar el derecho al voto de las personas trans en la jornada electoral*. Resolución Jefatural N° 000062-2021-JN/ONPE. <https://www.gob.pe/institucion/onpe/informes-publicaciones/3559755-protocolo-para-garantizar-el-derecho-al-voto-de-las-personas-trans-y-no-binarias-en-la-jornada-electoral>

Oficina Internacional del Trabajo (2014). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación*. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_322694.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_322694.pdf)

Oficina Internacional del Trabajo (2016). *Formular y validar una propuesta de incentivos a la inserción laboral de jóvenes, en base a pedido de los mandantes de OIT y de buenas experiencias internacionales*. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ed\\_emp\\_msu/documents/projectdocumentation/wcms\\_448449.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/projectdocumentation/wcms_448449.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo*. Módulo formativo para la inspección del trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_632589.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_632589.pdf)
- Oficina Internacional del Trabajo (2022). *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: Una guía de aprendizaje*. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_852977.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_852977.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Trabajo Decente*. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Herramientas para la Inspección: Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo*. Módulo formativo para la inspección del trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_632589.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_632589.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (2019). *Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud Onceava Revisión (CIE-11)*. <https://icd.who.int/es>
- Organización Internacional del Trabajo. 10. *Igualdad de género y no discriminación*. Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/gender-equality/lang--es/index.htm>
- Ortiz, Carmen (2011). *Derechos Fundamentales y relación laboral, Ciudadanía en la empresa y derechos fundamentales inespecíficos*, Laborum PP.166
- Panda Security (2022). *Ciberacoso LGTBfóbico, la cara más triste de las redes sociales*. <https://www.pandasecurity.com/es/mediacenter/seguridad/ciberacoso-lgtbfobico/>
- Paredes, Andrés (2015). *Los derechos inespecíficos de los trabajadores y el principio de proporcionalidad*. Tesis para optar el grado de magister en Derecho de la Empresa. Repositorio PUCP.
- Pérez, José (2007). *Kant y la dignidad humana*. Fontamara S.A.
- Pride Connection (2021). *Primera declaración de compromisos 2021*. <https://peru.un.org/sites/default/files/2021-07/1%C2%BA%20DECLARACIO%CC%81N%20DE%20COMPROMISOS%202021%20VF%20con%20firmas%20%282JUL2021%29.pdf>

- Proaño, Gabriela (2015). *Análisis de la inserción de los jóvenes de 15 a 29 años en el mercado laboral ecuatoriano en el periodo 2010-2012*. Tesis para optar el grado de economista. Repositorio Digital de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/10514>
- PROMSEX – Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos (2021). *Informa anual: Sobre la situación de los derechos humanos de las personas LGBTI en el Perú – 2020*. <https://promsex.org/wp-content/uploads/2021/05/InformeAnualDeDerechosHumanosDePersonasLGBTI2020.pdf>
- PROMSEX – Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos (2022). *Informe anual sobre la situación de los derechos humanos de las personas LGBTI en el Perú 2021*. <https://promsex.org/wp-content/uploads/2022/08/Resumen-Ejecutivo-Informe-sobre-la-situacion-de-los-derechos-humanos-de-las-personas-lgbti-en-el-Peru.pdf>
- Puyol, Ángel (2010). *El sueño de la igualdad de oportunidades*. Gedisa S.A.
- Quiñones, Sergio (2011). *La igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género en la experiencia europea*. Derecho & Sociedad N°37 PP. 107-116
- Quiñones, Sergio (2016). *Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo*. Ius Et Veritas N°53, julio 2016/ ISSN 1995-2929, PP. 258- 268.
- Redacción EC (2022). *Día internacional del Orgullo LGBTIQ+: Conoce las iniciativas empresariales que promueven la inclusión en el país*. El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/dia-internacional-del-orgullo-lgbtqi-conoce-las-iniciativas-empresariales-que-promueven-la-inclusion-en-el-pais-noticia/>
- Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (2017). *Plan Nacional: Perú libre de indocumentación 2017-2021*. Resolución Jefatural N°168-2017/JNAC/RENIEC. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1760838/PERU\\_LIBRE\\_INDOCU\\_PLA\\_N\\_NAC\\_2017\\_2021.pdf.pdf?v=1617058499](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1760838/PERU_LIBRE_INDOCU_PLA_N_NAC_2017_2021.pdf.pdf?v=1617058499)
- Rodríguez Campos, Rafael (2020). *La protección del derecho a la identidad de género de las personas trans: avances, retrocesos y desafíos*. Revista del Instituto de Familia. Universidad Femenina Sagrado Corazón. ISSN: 2310-3345
- Rubio, Marcial; Eguiguren, Francisco; y Bernal, Enrique (2010). *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional: análisis de los artículos 1, 2 y 3 de la Constitución*. Fondo editorial de la PUCP. Ebook.

- Salazar, Elizabeth (2022). *Mujeres trans: las víctimas invisibles de la trata*. Ojo Público.  
<https://ojo-publico.com/especiales/mujeres-trans-victimas-invisibles-de-la-trata/>
- Salazar, Ximena; Silva Santisteban, Alfonso; Villayzan, Jana y Cáceres, Carlos (2010). *Las personas trans y la epidemia del VIH/SIDA en el Perú: Aspectos sociales y epidemiológicos*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Salazar, Ximena y Silva Santisteban, Alfonso (2018). *Existimos; vivencias, experiencias y necesidades sociales de los hombres trans de Lima: Un estudio explorativo*. Proyecto ÚNICXSM- Personas Trans por Inclusión Social.
- Salomé Resurrección, Liliana María (2017). *El concepto discriminación estructural y su incorporación al Sistema interamericano de protección de los derechos humanos*. Trabajo final de máster. Repositorio Institucional y Archivo de la Universidad Carlos III de Madrid  
[https://www.academia.edu/34727820/El\\_concepto\\_discriminaci%C3%B3n\\_estructural\\_y\\_su\\_incorporaci%C3%B3n\\_al\\_Sistema\\_Interamericano\\_de\\_Protecci%C3%B3n\\_de\\_Los\\_Derechos\\_Humanos](https://www.academia.edu/34727820/El_concepto_discriminaci%C3%B3n_estructural_y_su_incorporaci%C3%B3n_al_Sistema_Interamericano_de_Protecci%C3%B3n_de_Los_Derechos_Humanos)
- Sánchez, Giannina (2020). *Trabajando en el cis-tema: vínculos entre el ejercicio del derecho al acceso al empleo y el reconocimiento legal de la identidad de género para el colectivo trans*. Tesis para optar el grado de abogada. Repositorio PUCP.
- Secretaría Nacional de la Juventud (2017). *Una mirada desde las juventudes trans, lesbianas, gays y bisexuales en el Perú*. <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2017/12/Una-mirada-desde-las-juventudes-TLGB-en-el-Per%C3%BA.pdf>
- Sepulveda, Maria (2013). *Los derechos fundamentales inespecíficos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones y el uso del correo electrónico, límites y contra límites*. Temas Laborales N° 122/2013 PP. 197-2014. Universidad de Sevilla.
- Serrano, Luis (2020). *La inspección del trabajo y los tipos de inspección en el Perú*. Boletín informativo laboral N°105.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1375281/05.10.20%20ARTICULO%20PRINCIPAL%20SETIEMBRE%202020%20.pdf>
- Siverino, Paula (2014). *Diversidad sexual y derechos humanos: El reconocimiento de las personas sexualmente diversas como sujetos plenos de derecho*. Actualidad Constitucional – Gaceta Constitucional & Procesal Constitucional N°76 PP. 223-243
- Silva Santisteban, Alfonso; Ho Amat y León; Franceska León, Gianna Garcia, Juan Manuel Castillo, Jesse Vilela y Ximena Salazar. (2019). *Informe Anual del Observatorio de*

Derechos LGBT. [http://cvcdiversidadsexual.org/wp-content/uploads/2013/12/Informe\\_observatorio\\_2020.pdf](http://cvcdiversidadsexual.org/wp-content/uploads/2013/12/Informe_observatorio_2020.pdf)

Somavía, Juan (2014). *El trabajo decente: Una lucha por la dignidad humana*. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_380833.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf)

Somos Periodismo (2022). *Hombres trans: construcción y vivencias de la masculinidad en el hogar*. <https://somosperiodismo.com/hombres-trans-construccion-y-vivencias-de-la-masculinidad-en-el-hogar/>

Sosa, Juan (2011). *Guía teórico-práctica para utilizar los criterios interpretativos del Tribunal Constitucional*. Gaceta Jurídica. <http://www.gacetaconstitucional.com.pe/gconsti/publicaciones/adj-bib/Coleccion%20de%20jurisprudencia%20ordinaria%20de%20relevancia%20constitucional/Guiateoricopracticaparautilizarloscriterios.pdf>

Sosa, Juan (2015). *Crítica a la dignidad humana y la noción de “necesidades básicas” como un posible mejor fundamento para los derechos*. Revista de derecho: THEMIS. ISSN 1810-9934, pp, 87-99. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14459/15071>

Soto, Mario (2014). *La patologización de la transexualidad: contemplando posibilidades de resistir desde algunas construcciones identitarias de género no hegemónicas*. Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe, vol. 11, N°2 PP.145-165. Universidad de Costa Rica. <https://www.redalyc.org/pdf/4769/476947242007.pdf>

Thomas, Constance y Weber, Catherine (2019). *Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC)*. Departamento de Normas Internacionales de Trabajo. Organización Internacional del Trabajo

Toledo, Omar (2017). *Los derechos de titularidad general o inespecífica en el seno de la relación laboral*. Boletín N°79: Los derechos laborales inespecíficos. [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin\\_79.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_79.pdf)

Torres, Natalia (2013). *El control de convencionalidad: alcances y características. algunos aspectos de su aplicación en la práctica del tribunal constitucional peruano y de la corte interamericana de derechos humanos*. Cuaderno de Trabajo del CICAJ N.º 6. PP. 46-47.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/28790/Texto%20completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Trinidad, Steffano (2022). *Derechos humanos, solo eso pedimos: la discriminación sistemática contra la comunicad trans*. <https://somosperiodismo.com/derechos-humanos-solo-eso-pedimos-la-discriminacion-sistemica-contra-la-comunidad-trans-en-peru/>
- Tubino, Fidel (2015). *Acciones afirmativas: de multiculturales e interculturales*. Repositorio PUCP. <https://red.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/biblioteca/090714.pdf>
- Valdés Dal-Ré, Fernando (2003). *Los derechos fundamentales de la persona del trabajador*. En Libro de informes generales, XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo: Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo.
- Valdez, Bettina del Carmen (2004). *El derecho a la no discriminación por orientación sexual y una propuesta de reforma constitucional para la inclusión expresa de este derecho*. Tesis para optar el título de abogada. Repositorio PUCP.
- Varsi Rospigliosi, Enrique (2014). *Tratado de derecho de las personas*. Editorial Gaceta Jurídica Universidad de Lima
- Villalobos, Kevin (2012). *El derecho humano al libre desarrollo de la personalidad*. Tesis para optar el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31089.pdf>
- Villanueva, Rocío (2008). *Protección constitucional de los derechos sexuales y reproductivos*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Villavicencio, Luis (2018). *Justicia Social y el principio de igualdad*. Revista de Filosofía, Volumen 9 Especial: Debates contemporáneos sobre justicia social. PP. 43-74. ISSN 0718-8382.
- Zuta, Karla (2019). *Derecho a la igualdad y remuneración equitativa*. Themis N°75. 10.18800/Themis.201801.005. PP.63-74. <https://www.bvu.pe/wp-content/uploads/2019/09/publicaciones-050919-Derecho-a-la-igualdad-y-remuneracion-equitativa.pdf>

## RECURSOS AUDIOVISUALES

- Ciudades que inspiran (2021). *Temporada 4 Episodio 3: Ciudades y Diversidad de Género*. Entrevista a Leyla Huerta. Urbanistas.lat Red latinoamericana <https://urbanistas.lat/ciudades-que-inspiran-cuarta-temporada-ciudades-y-diversidad-de-genero/>

Gomez-Fernandini, David (2021). *Documental: Ser trans en el Perú: vivir cuesta arriba*. Epicentro TV. <https://www.youtube.com/watch?v=jWIKp5gmfHI&t=382s>

## DECRETOS SUPREMOS

Decreto Supremo N°002-2018-JUS. *Aprueba el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021* <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1539318/PLAN-NACIONAL-2018-2021.pdf.pdf>

Decreto Supremo N°009-2021-JUS. *Aprueba el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025* <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2399831/Plan%20Nacional%20de%20Acci%C3%B3n%20sobre%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos%202021-2025.pdf?v=1636730881>

Decreto Supremo N°013-2021-TR. *Aprueba la Política Nacional de Empleo Decente*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/1966218-013-2021-tr>

## JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2012) *Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 24 de febrero de 2012. Serie C No. 239.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2016). *Caso Duque Vs. Colombia*. Sentencia del 26 de febrero de 2016.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2016) *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil*. Sentencia del 20 de octubre de 2016.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2020). *Caso Azul Rojas Marín y otra Vs. Perú*. Sentencia de 12 de marzo de 2020.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2020). *Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antonio de Jesús y sus familiares vs. Brasil*. Sentencia del 15 de julio del 2020.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021). *Caso Vicky Hernandez y otras vs Honduras*. Sentencia del 26 de marzo del 2021.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2022) *Caso Guevara Días Vs. Costa Rica*. Sentencia del 22 de junio del 2022.



Corte Interamericana de Derechos Humanos (2022). *Caso Pavez Pavez Vs. Chile*. Sentencia del 04 de febrero de 2022.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2023). *Caso Olivera Fuentes vs. Perú*. Sentencia del 04 de febrero del 2023

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003). *Condición jurídica y de derechos de los migrantes indocumentados*. Sentencia del 17 de setiembre del 2023

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017, 24 de noviembre). *Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos)*. Opinión Consultiva OC-24/17. Serie A N°24.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003, 17 de setiembre). *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*. Opinión Consultiva OC-18/03.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005, 24 de noviembre). *El derecho al trabajo: Artículo 6 del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales*. Observación General N°18.

Corte Constitucional Colombiana. Sentencia recaída en el expediente N° T-063/15. Caso: *Sara Valentina López Jiménez*.

## **JURISPRUDENCIA NACIONAL**

Tribunal Constitucional de Perú (2003). Sentencia recaída en los expedientes acumulados N° 0001/0003-2003-AI/TC. *Colegio de Notario del Distrito Notarial de Lima contra el segundo y el cuarto párrafo del artículo 7° y el artículo 13° de la Ley N°27755; y por los Colegios Notariales de los Distritos Notariales del Callao y de Arequipa contra el segundo párrafo del artículo 7° de la Ley N°27755*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00001-2003-AI%2000003-2003-AI.html>

Tribunal Constitucional de Perú (2004). Sentencia recaída en el expediente N° 2016-2004-AA/TC. *José Luis Correa Condori contra la sentencia de la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02016-2004-AA.pdf>

Tribunal Constitucional de Perú (2004). Sentencia recaída en el expediente N°0858-2003-AA/TC. *Leyler Torres del Águila contra la resolución de la Sala Civil de la Corte Superior*

de Justicia de Huánuco. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00858-2003-AA.html>

Tribunal Constitucional de Perú (2004). Sentencia recaída en el expediente N° 2868-2004-AA/TC. *José Antonio Álvarez Rojas contra la sentencia de la Segunda Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Ancash*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02868-2004-AA.pdf>

Tribunal Constitucional de Perú (2004). Sentencia recaída en el expediente N°018-2003-AI/TC. *Cinco mil setenta y siete ciudadanos contra el artículo 1° de la Ley N°27633, modificatoria de la Ley N°27143*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00018-2003-AI.html#:~:text=%C2%B0%200008%2D2003%2DAI%2F,el%20acrecentamiento%20de%20bienestar%20general>.

Tribunal Constitucional de Perú (2005). Sentencia recaída en el expediente N°0048-2004-PI/TC. *José Miguel Morales Dasso en representación de cinco mil ciudadanos contra los artículos 1°, 2°, 3°, 4° y 5° de la Ley N°28258 – Ley de Regalía Minera, sus modificatorias y demás normas que por conexión sean materia de la causa*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00048-2004-AI.pdf>

Tribunal Constitucional de Perú (2006). Sentencia recaída en el expediente N° 2273-2005-PHC/TC. *Karen Mañuca Quiroz Cabanillas contra la sentencia de la Sala Penal Superior de Emergencia para Procesos con Reos Libres de la Corte Superior de Justicia de Lima*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/02273-2005-HC.html>

Tribunal Constitucional de Perú (2011). Sentencia recaída en el expediente N° 02861-2010-PA/TC. *TURISMO CIVA S.A.C contra la sentencia de la Quinta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/02861-2010-AA.html>

Tribunal Constitucional de Perú (2014). Sentencia recaída en el expediente N°00139-2013-PA/TC. *P.E.M.M contra la resolución de la Sala Mixta Descentralizada de la Corte Superior de Justicia de San Martín*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00139-2013-AA.pdf>

Tribunal Constitucional de Perú (2016). Sentencia recaída en el expediente N° 06040-2015-PA/TC. *Ana Romero Saldarriaga contra la resolución de la Sala Mixta Descentralizada de Tarapoto*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/06040-2015-AA.pdf>

Tribunal Constitucional de Perú (2019). Sentencia recaída en el expediente N° 01272-2017-PA/TC. *Duberlis Nina Caceres Ramos contra la resolución de la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01272-2017-AA.pdf>

