

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Análisis de la normativa de la discriminación laboral
por orientación sexual y de género, y sus
implicancias en los derechos laborales de los
trabajadores peruanos**

Alicia Margarita Araujo Ruiz

Para optar el Título Profesional de Abogada

Ica, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

A : Dra. Eliana Carmen Mory Arciniega
Decano de la Facultad de Derecho

DE :
Mag. Sonia Quiñonez Lopez
Asesora de tesis

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

FECHA : 07 de Marzo de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "Análisis de la normativa de la discriminación laboral por orientación sexual y de género y sus implicancias en los derechos laborales de los trabajadores peruanos", perteneciente al/la/los/las estudiante(s) Alicia Margarita Araujo Ruiz, de la E.A.P. de Derecho; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 11 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 10) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Sonia Amparo Quiñonez López
Asesora de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Alicia Margarita Araujo Ruiz, identificada con Documento Nacional de Identidad No. 71345760, de la E.A.P. de Derecho de la Facultad de Derecho la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "Análisis de la normativa de la discriminación laboral por orientación sexual y de género y sus implicancias en los derechos laborales de los trabajadores peruanos", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Abogado.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

07 de Marzo de 2024.



Alicia Margarita Araujo Ruiz

DNI. No. 71345760

Análisis de la normativa de la discriminación laboral por orientación sexual y de género y sus implicancias en los derechos laborales de los trabajadores peruanos

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %

INDICE DE SIMILITUD

11 %

FUENTES DE INTERNET

6 %

PUBLICACIONES

6 %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
2	issuu.com Fuente de Internet	1 %
3	www.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
4	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	www.hrw.org Fuente de Internet	<1 %
7	www.timetoast.com Fuente de Internet	<1 %
8	1library.co Fuente de Internet	<1 %

9	ilga.org Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
11	bvs.minsa.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	sdgdata.humanrights.dk Fuente de Internet	<1 %
14	cvperu.typepad.com Fuente de Internet	<1 %
15	www.iesiperu.org.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Ilerna Online Trabajo del estudiante	<1 %
18	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
19	unesdoc.unesco.org Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Submitted on 1691684928483	

<1 %

21

www.repositorioacademico.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

img.lpderecho.pe

Fuente de Internet

<1 %

23

repositorio.ftpcl.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

24

es.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

25

adsdatabase.ohchr.org

Fuente de Internet

<1 %

26

www.bcn.cl

Fuente de Internet

<1 %

27

addi.ehu.es

Fuente de Internet

<1 %

28

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

29

doku.pub

Fuente de Internet

<1 %

30

www.hhri.org

Fuente de Internet

<1 %

31

www.igualia.com

Fuente de Internet

<1 %

32	www.mtps.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
34	salutsexual.sidastudi.org Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
36	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	web.archive.org Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
39	conf-dts1.unog.ch Fuente de Internet	<1 %
40	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
41	promsex.org Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

43	vdocumento.com Fuente de Internet	<1 %
44	"Evaluación de aprendizajes en el aula de docentes de enseñanza media en Matemática en el contexto de clases no presenciales o híbridas", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2022 Publicación	<1 %
45	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	<1 %
46	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018 Publicación	<1 %
47	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
50	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

52	www.gub.uy Fuente de Internet	<1 %
53	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 24 (2008)", Brill, 2012 Publicación	<1 %
54	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME I)", Brill, 2022 Publicación	<1 %
55	Submitted to Institución Universitaria Visión de las Américas Trabajo del estudiante	<1 %
56	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	<1 %
57	cedoc.inmujeres.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
58	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 %
59	gacetalaboral.com Fuente de Internet	<1 %
60	observatorio.campus-virtual.org Fuente de Internet	<1 %
61	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

<1 %

62

stoplgtbfobia.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

63

www.dspace.uce.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

64

Submitted to Universidad Autónoma de Nuevo León

Trabajo del estudiante

<1 %

65

Submitted to Universidad Católica de Santa María

Trabajo del estudiante

<1 %

66

Submitted to Universidad de Chile

Trabajo del estudiante

<1 %

67

anguieguz.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

68

www.tauniversity.org

Fuente de Internet

<1 %

69

adelantediversidad.org

Fuente de Internet

<1 %

70

cdhezac.org.mx

Fuente de Internet

<1 %

71

gomezporchini.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

72	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
73	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
74	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
75	www.socialwatch.org Fuente de Internet	<1 %
76	Submitted to Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos Trabajo del estudiante	<1 %
77	catalogimages.wiley.com Fuente de Internet	<1 %
78	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
79	kitsaptransit.com Fuente de Internet	<1 %
80	observatorioderechoshumanos.minjus.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
81	www.centrodelasculturas.cl Fuente de Internet	<1 %
82	www.laavispa.co.cr Fuente de Internet	<1 %
83	www.researchgate.net	

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A mi familia, quienes me inspiran a seguir realizándome día a día, en todas aquellas actividades que conllevan dedicación, perseverancia y pasión; y, a todas aquellas mujeres, hombres y personas no binarias que han colaborado de forma directa o indirecta, durante el desarrollo de la investigación. Les reafirmo mi compromiso de seguir en la defensa de nuestros derechos en todos sus aspectos e instancias.

AGRADECIMIENTOS

A quienes estuvieron brindándome su enseñanza, apoyo, compañía y amistad en sus tiempos, lugares y circunstancias distintas; siempre las, los y les tendré presente en cada paso que dé.

RESUMEN

El propósito principal de esta investigación es llevar a cabo un análisis exhaustivo sobre la normativa de la discriminación laboral por orientación sexual y de género en los derechos laborales y la implicancia que estas modalidades de discriminación tienen en los derechos de los empleados peruanos, como muestra de las cifras de denuncias realizadas, se utilizará información pública o solicitada de manera directa a los responsables de su medición, control y fiscalización. Se concluyó en la existencia de una lesión a los derechos laborales tal al derecho al trabajo, sindicalización, así como al acceso a condiciones y contratación justa, extrapolándose los efectos antes, durante y después de la relación laboral.

Palabras clave: derechos laborales, vulneración, género y orientación sexual.

ABSTRACT

The main purpose of this research is to carry out an exhaustive analysis of the regulations on workplace discrimination based on sexual orientation and gender in labor rights and the implication that these forms of discrimination have on the rights of Peruvian employees, as a sample of the figures of complaints made, public information or information requested directly from those responsible for its measurement, control and oversight will be used; It was concluded that there was an injury to labor rights such as the right to work, unionization, as well as access to fair conditions and hiring, extrapolating the effects before, during and after the employment relationship.

Keywords: labor rights, violation, gender, and sexual orientation.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	4
ABSTRACT	5
Introducción.....	9
Capítulo I:.....	10
Planteamiento del Problema de Investigación.....	10
1.1. Problema de Investigación.....	10
1.2. Problema general	11
1.2.1. Problemas específicos	11
1.2.2. Objetivos	12
1.2.3. Objetivo General.....	12
1.2.4. Objetivos Específicos.....	12
1.3. Justificación	12
Capítulo II: Marco Teórico	14
2.1. Estado del Arte.....	14
2.2. Marco Teórico o Conceptual	21
2.2.1. Discriminación laboral.....	21
2.2.1.1. Definición	21
2.2.1.2. Clases de discriminación laboral	22
a) Discriminación por motivos de orientación sexual.....	22

b)	Discriminación por motivo de género.....	23
2.2.1.3.	Estereotipos como causantes de discriminación	23
2.2.	El derecho al trabajo en los tratados internacionales	24
2.2.1.	La declaración universal de los Derechos Humanos	24
2.2.2.	Pacto internacional de derecho civiles y políticos	25
2.2.3.	Opinión Consultiva OC24/17	25
2.2.4.	Pacto internacional de derecho económicos, sociales y culturales	26
2.3.	El derecho laboral en el Perú	26
2.3.1.	El derecho al trabajo en la constitución	26
2.3.2.	La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.....	27
2.3.3.	Ley N.º 27270, Ley Contra Actos de Discriminación	27
2.3.4.	Ley N.º 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres	28
2.3.5.	Ley N.º 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.....	28
2.3.6.	Ley N.º 29981: Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)	28
2.4.	Derechos Laborales.....	29
Capítulo III Diseño Metodológico:.....		31
3.1.	Categoría de estudio.....	31
3.2.	Método de investigación	31
3.2.1.	Enfoque de investigación	31
3.2.2.	Tipo de investigación	31

3.2.3.	Escenario.....	31
a.	Población y muestra.....	32
	Criterios de inclusión.....	32
	Criterios de exclusión.....	32
3.2.4.	Técnicas de recojo y análisis de información.....	32
3.2.5.	Procedimiento para la recolección de datos.....	33
3.2.5.	Aspectos éticos contemplados.....	33
	Capítulo IV Resultados:.....	34
4.1.	Resultados de tratamiento de información.....	34
4.1.1.	Resultado del primer objetivo.....	34
4.1.2.	Resultado del segundo objetivo.....	43
4.1.3.	Resultado del tercer objetivo.....	48
4.1.4.	Resultado del cuarto objetivo.....	53
4.1.4.	Resultado del objetivo general.....	61
	Capítulo V Discusión:.....	79
	CONCLUSIONES.....	83
	Referencias.....	85
	Anexos.....	90
	Ficha de Análisis Documental.....	91

INTRODUCCIÓN

Los derechos en aspectos laborales constituyen un tema extenso y profundo, debido a que se estima que los derechos laborales deben ser una premisa preexistente para todos los que desempeñan una función laboral, pero muchas veces esto no es así, pues se presentan quebrantamientos al dogma y se suscitan estos abusos. Ahora bien, las diferenciaciones de género y el sesgo preexistente en la comunidad LGBTI prescribe la existencia de un vacío aun de inacción frente a eventos que mellan y propician abusos a personas del género femenino y personas pertenecientes a la comunidad LGBTI.

La preexistencia de abusos por condición de género u orientación sexual está siendo más abordada cada día, dado que se ha evidenciado a través de múltiples datos que proporcionan información, la cual devela que es una problemática real y que se ha ido emergiendo. Aproximándonos a nuestro contexto actual, existen múltiples evidencias que dilucidan la realidad, como el desplazamiento laboral de la mujer como actante principal en las funciones laborales debido al COVID-19 o los múltiples informes que evidencian una peyorativa y la existencia empírica de discriminación; lo cual ha llevado a la realización de este estudio para hacer un análisis documental general de la problemática expuesta.

El presente estudio está estructurado en cuatro secciones o capítulos; con el primero de ellos enfocado en el planteamiento del problema; el segundo se referirá a los antecedentes y bases teóricas comprendidas en el estudio; el tercero determinará y explicará la metodología usada; y el cuarto profundizará en la evaluación de los resultados adquiridos y las conclusiones apropiadas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Problema de Investigación

El derecho laboral se traduce en la necesidad fundamental que tiene el ser humano de adquirir un trabajo justo y equitativo con sus aspiraciones, consignándolo en un intercambio que produce una satisfacción y suple una necesidad en la persona. Al ser un derecho universal, no se puede situar una limitación o un fallo a la norma por algún criterio de raza, religión, orientación sexual, género ni ninguna otra índole que pueda inferir en una perspectiva de rechazo, considerando dentro de ellas todo tipo de actitud que bajo una perspectiva personal e intrínseca pueda generar un desligamiento, oposición o acto discriminado contra una persona que no infiera o se molde bajo sus perspectivas.

Ahora bien, el acto de discriminación bajo una perspectiva relacionada con la orientación sexual y la identidad de género es una temática que se presenta en nuestros días. A nivel internacional existen investigaciones que la plantean como una problemática a la hora de ingresar a un trabajo o de presentar ya un servicio en una empresa o institución y de experimentar comportamientos o actos discriminatorios por condición de género o condición de orientación sexual.

Internacionalmente, según Salas (2012), la Carta Magna de Chile garantiza la revisión de los datos obtenidos y las conclusiones pertinentes: en su primer fragmento se lee lo siguiente: “Las personas nacen con libertad y con igualdad de derechos”, ya bajo esta premisa principal, el autor nos plantea que garantizar la igualdad de derechos es de carácter universal y su desacato es ir en contra de la ley de leyes.

En el contexto nacional, no será diferente, debido a que no solo nos basamos en fundamentos propios como nuestra constitución, sino también que estamos estrechamente ligados a derechos fundamentales que están denominados como derechos humanos o primordiales. La consideración de los derechos propios de las personas fue planteada después de la Revolución francesa, los derechos laborales y contractuales fueron revisados y estipulados después de la segunda guerra mundial (ONU, 1991).

1.2. Problema general

¿Cuáles son los cuerpos normativos que contemplan la discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género, y cuáles son las implicancias que estas modalidades de discriminación tienen en los derechos laborales de los trabajadores peruanos?

1.2.1. Problemas específicos

- ¿Cuáles son las principales estadísticas que se tienen sobre la discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género?
- ¿Cuáles son las posibles causas o motivos que determinarían las denuncias sobre discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género?
- ¿Cuáles son los mecanismos con los que cuentan los trabajadores para la realización de una denuncia por discriminación laboral?
- ¿Qué derechos laborales se ven afectados por la discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género de los trabajadores?

1.2.2. Objetivos

1.2.3. Objetivo general

Analizar las normativas que contemplan la discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género, y su implicancia en los derechos laborales de los trabajadores peruanos.

1.2.4. Objetivos específicos

- Determinar las principales estadísticas que se tienen sobre la discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género.
- Identificar las posibles causas o motivos que generarían un bajo índice de denuncias por discriminación laboral.
- Determinar los mecanismos con los que cuentan los trabajadores para la realización de una denuncia por discriminación laboral.
- Identificar los derechos laborales que se ven afectados por la discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género de los trabajadores.

1.3. Justificación

El presente estudio se torna de considerable importancia académica en virtud de la inminente realidad social que atraviesan diversos trabajadores, tanto del sector público como privado, dejando a simple vista una entramada red de vulneraciones a sus derechos, y que los diferentes instrumentos legales vigentes y aplicables, pareciesen ser insuficientes para evitar que estos sigan ocurriendo. Es por ello que al identificar cuáles son estos instrumentos, cómo se presenta estas modalidades de discriminación y cuáles son sus

características, nos permitirán complementar y guiar una mejor forma de regularlo, resultando trascendente, más aún al tocar tipos de discriminación arraigados y controversiales.

Asimismo, como importancia social, debemos mencionar que la discriminación por sí misma, representa uno de los problemas más dañinos y aún vigentes que nuestra sociedad presenta, y lo son aún más la discriminación relacionada con el género y la orientación sexual, más aún en una cultura machista y de pensamientos rígidos; es por ello por lo que todo esfuerzo por entender los alcances de estos en pro de combatirlos resulta ampliamente relevante para nuestro país.

Además, la presente investigación tiene una utilidad metodológica, ya que abre un escenario a replicar y profundizar, en futuras investigaciones que resulten altamente compatibles con esta, utilizando metodologías similares o con mayor complejidad sirviendo, por tanto, como una guía de acción, que permita un mejor procesamiento de información y suprimir posibles errores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del Arte

Wajid (2020) presentó un nuevo marco de análisis de integración de género para examinar la sensibilidad de género y la integración de la legislación pertinente en Alemania y Suecia. El marco emplea cinco pasos analíticos: 1) preparación de un marco legal internacional para subrayar las necesidades de género e integración en los lugares de trabajo, 2) preparación de un marco legal nacional para examinar si la legislación existente incorpora el género identificado y necesidades de integración, 3) recopilación de experiencias subjetivas de mujeres migrantes relacionadas con prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo, 4) interpretación de las perspectivas de los expertos sobre las cláusulas legales que faltan y las barreras existentes para la implementación, y 5) clasificación de la legislación con respecto a su género. así como integración-capacidad de respuesta.

Los resultados de su investigación revelaron que la legislación vigente incorpora el “género” hasta cierto punto, pero descuida la “integración” en gran medida y, por lo tanto, ofrece una protección parcial a las mujeres migrantes contra las prácticas discriminatorias en los lugares de trabajo. La legislación sueca parece más sensible al género y a la integración en determinadas necesidades que la de Alemania. Las inferencias subrayan la imperiosa necesidad de realizar un análisis adecuado de “género” y de “integración” de la legislación pertinente para garantizar una integración económica fluida de las mujeres migrantes en ambos países.

Por su parte, en estudios previos en Brasil, Morello y Anjolim (2021) encontraron que el componente discriminatorio de la disparidad salarial de género resulta significativo y disminuye con el tiempo, la mayoría de ellos basados en la descomposición Oaxaca-

Blinder (OBD). Dicha evidencia es discutible, porque se basa en el supuesto de un apoyo común total entre hombres y mujeres, que ha sido refutado cada vez más por la literatura internacional.

Con el fin de llenar este vacío para el caso de Brasil, el documento revisa la información de las encuestas de hogares de 1996 a 2015 con métodos de igualación de puntaje de propensión (PS) y vecino más cercano (NN). Como resultado, se confirmó que el componente discriminatorio era significativo en todos los años y no seguía una tendencia decreciente sistemática a lo largo de los años: la caída observada de 1996 a 2004 fue compensada en un 65 % por un aumento posterior. Por tanto, la discriminación de género demostró variabilidad en todas las categorías laborales, alcanzando niveles particularmente elevados en las posiciones de liderazgo. Las estimaciones, aunque pertenecen al rango de estudios anteriores, también desafiaron la tendencia de cierre de brechas sugerida por estos estudios. Dada la recesión en curso y la alta informalidad, es incierto si un mayor progreso hacia la igualdad salarial de género en Brasil surgirá espontáneamente del sector privado o si se necesita una política específica.

Mientras que Chen, Zhao y Yu (2017) nos mencionan que el mecanismo de selección del comercio de exportación facilita a las empresas aumentar su umbral de contratación, lo que a su vez tiene un impacto sesgado en el empleo de personas heterogéneas. Al incorporar el comercio de exportación, el cribado y la discriminación de género en el empleo en un análisis unificado y la aplicación de la estimación del emparejamiento del puntaje de propensión sobre la base del marco teórico de la microempresa y el comportamiento optimizado de los solicitantes de empleo.

Su investigación examina las relaciones entre el comercio de exportación empresas industriales y niveles de contratación de mujeres en la fuerza laboral en China durante 2005-2007. Los resultados indican que, en primer lugar, la cantidad y el porcentaje de

mujeres contratadas están aumentando con el tamaño y el aumento de las exportaciones de la empresa, independientemente de la continuidad de las exportaciones de la empresa. Demuestra que la expansión de las exportaciones tiene un rol fundamental en la mitigación de la discriminación de género en el empleo. En segundo lugar, para la empresa con mayor continuidad exportadora, hay un efecto significativo hacia la mejora del número y la proporción de empleadas, a la inversa, el peor efecto. Por lo tanto, es muy significativo mitigar la discriminación de género en el empleo asegurando la capacidad de exportación continua de las empresas. Finalmente, en tercer lugar, en comparación con el efecto promotor del crecimiento en el número de empleadas, las exportaciones tienen un efecto límite en el aumento de la proporción de empleadas. Por lo tanto, es bastante difícil resolver el problema de la discriminación de género en el empleo confiando completamente en la expansión de las exportaciones. Basado en los resultados de la investigación, este documento analiza las implicaciones políticas en términos de aliviar la discriminación de género en el empleo y promover la equidad en el empleo.

Por su parte Williams (2012) examina el efecto que tiene la discriminación de ingresos por motivos de género en la dinámica del trabajo por cuenta propia entre las mujeres, con un enfoque en cuatro países de Europa Occidental. Utilizando información del Panel de Hogares de la Comunidad Europea durante el período 1999-2001, examinó la hipótesis de que la verosimilitud de pasar al trabajo por cuenta propia está relacionada positivamente con la discriminación previa de ingresos, medida por desviaciones inexplicables de los ingresos esperados (masculinos). De esta manera, sus hallazgos sugieren que las mujeres que tienen ingresos salariales inferiores a los esperados tienen más probabilidades de dejar un empleo asalariado el año siguiente. Sin embargo, los resultados con respecto a la discriminación per se son mixtos.

A su vez, la Academia Estadounidense de Enfermería (2015) se opone a la desigualdad vinculada a la identidad de género y la orientación sexual. Esta posición es consistente con su apoyo a la diversidad y los intentos por mitigar las diferencias en el estado de salud. La discriminación laboral afecta negativamente el bienestar físico y emocional (Instituto de Medicina, Comité de Problemas de Salud de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgénero y Brechas y Oportunidades de Investigación, 2011; Sears y Mallory, 2011). Al perpetuar el estigma social y aumentar el estrés de las minorías, contribuye a las disparidades de salud entre las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero (LGBT), incluidas aquellas que no han experimentado directamente discriminación en el lugar de trabajo. El miedo a la discriminación puede disuadir a muchas personas de revelar información sobre su orientación sexual a sus proveedores de atención médica (Ponce et al., 2010) o de completar directivas anticipadas y poderes notariales para sus parejas (Institute of Medicine, Committee on Lesbian, Gay, Bisexual y Problemas de salud de las personas transgénero y lagunas y oportunidades de investigación, 2011).

Por tanto, la discriminación laboral influye negativamente en las oportunidades de adquirir o mantener un seguro patrocinado por el empleador. Aunque el número de estadounidenses que reciben seguro a través de sus trabajos ha disminuido durante la década anterior, sigue siendo la principal fuente de seguro para el 60 % de los estadounidenses (State Health Access Data Assistance Center, 2013).

Los adultos LGBT tienen más probabilidades que los adultos no LGBT de no tener seguro (17,6 % en comparación con 13,2 %). Esta disparidad, probablemente causada en parte por la discriminación en el empleo (Ponce et al., 2010) contribuye a reducir el acceso a los ESI. La Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio ha aumentado el acceso al seguro médico para las personas LGBT y no LGBT, pero la disparidad en la cobertura persiste (Gates, 2014).

Las normativas federales que vedan la discriminación en el ámbito laboral no incluyen actualmente protección para las personas LGBT. Solo 21 estados tienen leyes que prohíben la discriminación relacionada con la orientación sexual, y solo 16 de estos también prohíben la discriminación basada en la identidad de género (Pizer et al., 2012). Muchas ciudades y condados también prohíben la discriminación basada en la preferencia sexual y/o la identificación de género, al igual que las políticas de muchos empleadores privados. Por lo que la discriminación laboral o inequidad en el empleo federal está prohibida actualmente por una Orden Ejecutiva de 1998 emitida por el presidente Clinton. En julio de 2014, el gobernante Obama promulgó un decreto ejecutivo que extendió esta medida antidiscriminación a los contratistas federales y la amplió para incluir la identidad de género (Obama, 2014). Estas órdenes ejecutivas, aunque importantes, no están fijadas por ley; posteriormente, pueden rescindirse y carecen de mecanismos efectivos de ejecución.

A nivel nacional, el estudio realizado por Aredo (2020), en la urbe limeña en el 2020, es de tipo descriptivo explicativo y mediante una estructura de investigación de casos en la que se buscó una conexión relacionada con la inequidad laboral en las mujeres y la dificultad para obtener cargos ejecutivos de alto rango, tuvo como muestra a 5 mujeres con cargos ejecutivos de una institución académica privada del distrito de Pachacamac, y empleando la técnica de la entrevista como herramienta para recopilar información. Además, se obtuvo como resultado la predominancia del sexo masculino en altos cargos ejecutivos, mientras que las mujeres se ven limitadas en cuanto a sus funciones para mantener un margen de obediencia, así mismo se encontró que según la práctica de responsabilidades maternas la mujer es sobrevalorada en su rol de madre y menospreciada en cuanto a su capacidad de mando y liderazgo, confirmando una correlación entre la inequidad laboral en el género femenino y la dificultad para ocupar cargos ejecutivos de

alto nivel (Aredo, 2020).

Así mismo, en el estudio hecho por Rios en la ciudad de Lima (2019), se tuvo como objetivo principal encontrar una vinculación entre el nivel de formación académica de las mujeres del país y la disparidad salarial que prevalece entre hombres y mujeres, tomando como instrumentos para el análisis de las variables a los siguientes modelos; ecuaciones de Mincer, modelo Oaxaca-Blinder, modelo Oaxaca-Ramson, modelo de Atal, Ñopo y Winder. Se obtuvo como resultado que un nivel educativo alto tiene un efecto positivo en la disminución de la brecha salarial existente, lo que indicaría una conexión favorable entre las variables de investigación, del mismo modo se puede distinguir una disminución en los últimos 10 años de las dotaciones dirigidas al sector educación en nuestro país, relacionando a la discriminación laboral de género como una variable esencial en la brecha salarial existente sin aun aparente explicación (Rios, 2019).

Otro estudio cuantitativo realizado por Avila (2018) tuvo como objetivo principal encontrar una relación entre la discriminación por género existente y la brecha salarial en trabajadores de un mercado laboral tanto independientes como dependientes, así como sus factores asociados, en la ciudad de Puno, usó como campo de investigación los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0)-INEI 2016 y como población a 31, 151. 600 de los cuales 15, 605.800 eran varones y 15,545.800 mujeres, y una muestra de 27,545 trabajadores dependientes y 24,645 independientes, usando como instrumentos a los modelos de la ecuación de Mincer. Concluye que existe una brecha salarial por género, y obtiene un 28.3 % de brecha salarial por género en trabajadores dependientes, y un 50 % de brecha salarial en trabajadores independientes, además de encontrar otros factores asociados como años de escolaridad y experiencia laboral potencial (Avila, 2016).

Por su parte, en el estudio de Pavletich (2015), realizado en Lima, se analizó el Plan Nacional de Igualdad de Género poniendo énfasis en el aspecto de orientación sexual. Es

una investigación cualitativa que tuvo como muestra a funcionarios seleccionados por conveniencia y que se encuentren relacionados con la elaboración del Plan Nacional de Igualdad de Género, como líderes, académicos y representante de defensa de derechos de igualdad de género para las mujeres, así como de promoción de los derechos de personas homosexuales, bisexuales y transexuales, y como instrumento de recolección de datos a la entrevista. Se concluyó que, de los 25 componentes encontrados en el PLANIG, 3 mencionan a las personas LGBT, siendo insuficientes para promover la igualdad de identidad de género y preferencia sexual, evitando así la discriminación, además de resaltar una necesidad de promoción de presupuesto para incentivar estas iniciativas de identidad de género y preferencia sexual (Pavletich, 2015).

Por último, podemos acotar la investigación hecha por Mil (2019), en Lima, que tiene como objetivo principal el análisis de la inequidad laboral basada en la orientación sexual en compañías de Lima Metropolitana y su relación con la discriminación laboral, en cuanto a despidos y ascensos. Este estudio es de naturaleza cuantitativa con un diseño explicativo-descriptivo, con un muestreo aleatorio simple encuestándose a un total de 100 personas gays entre los 25 y 55 años, con un cuestionario de confiabilidad de 0.86, y usando como procesador estadístico al programa SPSS versión 2.5.

Se concluyó que al menos el 78 % de los encuestados ha sufrido de discriminación laboral y violencia en al menos 1.5 episodios en el último año; el 10 %, inequidad durante una etapa de selección; el 13 %, no fue tomado en cuenta para un ascenso; y un 4 % fue despedido debido a su preferencia sexual. Además de que en Recursos Humanos se encontró que el 25 % de los encuestados había sufrido de discriminación en uno de los cuatro procedimientos involucrados en esto, que son la selección de personal, los despidos, los ascensos y las renunciaciones (Mil, 2019).

2.2. Marco Teórico o Conceptual

2.2.1. Discriminación laboral

2.2.1.1. Definición

La Real Academia Española define a la discriminación como el trato diferente de carácter perjudicial que se le puede brindar a una persona por características como el sexo, la raza, religión, etc. Mientras que la Organización Internacional del Trabajo define a la inequidad, que se manifiesta como la denegación en situaciones y hechos determinados de un derecho innato o adquirido tomando como fundamentos aspectos como discapacidad, raza, edad, orientación sexual, entre otras (Mil, 2019).

Por lo que la definición más aproximada sería considerar a la inequidad como un acontecimiento de índole social, que se basa en una atención distinta a personas o grupos. Esta distinción en el trato indica una disminución de los derechos innatos y su posible desarrollo, tomando en cuenta los estereotipos, tabús, la desvaloración de sus habilidades (Valdivia, 2012).

La discriminación laboral es un fenómeno presente y posible en todo contexto laboral, el cual puede estar sujeto a diferentes problemáticas como ideológicas, mentales, económicas, entre otras, las cuales repercuten y vulneran los derechos del trabajador de manera directa, creando un impacto y un estigma en el mismo.

Nuestra constitución política propone una defensa en caso de que exista este tipo de perpetuaciones en contra del trabajador, en la Ley N.º 26772 encontraremos que ningún trabajador por motivo de raza, sexo, religión, condición política, opinión social, rango social y económico debe estar sujeto a un trato diferenciado ni por parte del empleador ni de sus semejantes dentro de su ambiente laboral.

Se puede definir a la discriminación laboral como una dificultad y negación al

acceso de una plaza vacante o trabajo que se desea obtener basado en un trato diferente, sin tomar en cuenta los prerrequisitos que se piden para conseguir el trabajo, evitando así el desarrollo del potencial, habilidades y actitudes (Bornot, 2005).

Así mismo, otros autores pueden conceptualizarla como una distinción, diferencia en cuanto al trato generado en una situación de relación laboral, que termina por anular la igualdad en el trato de empleado y empleador, extinguiendo así las oportunidades, impidiendo el desarrollo del talento humano, y obtiene un aprovechamiento que va más allá de un entorno de trabajo (Kogan, 2013).

2.2.1.2. Clases de discriminación laboral

a) Discriminación por motivos de orientación sexual

Ahora bien, existen también una problemática discriminativa y casuística generada por el tipo de orientación sexual de un trabajador, existe un estigma que desfavorece el desempeño del trabajador por condición de su orientación sexual.

Con respecto a la discriminación de este tipo, cabe destacar que se lleva a cabo cuando se extingue la relación de trabajo o se niega el acceso a una ocupación o ascenso basándose en la orientación sexual no heterosexista como motivo suficiente para dificultar este proceso (Castro, 2001).

También, podemos denominar a la discriminación por orientación sexual como una forma de limitar los derechos innatos del empleado, entrometiéndose en las daciones íntimas de éste, así como realizar actividades denigrantes para evitar que se manifieste su orientación sexual en el ambiente de trabajo (Bornot, 2005). Lo tipo de discriminación laboral por orientación sexual son los siguientes:

Formal: son procesos correspondientes a la institución que van a buscar limitar los incentivos que están presentes dentro de la empresa, lo que provoca una reducción en el

potencial del trabajador, dentro de los más típicos podemos encontrar: impedir los ascensos, el aumento de actividades a cargo, provocar despidos (Levine, 1948).

Informal: estas representaciones no se encuentran dentro de los procedimientos de las empresas, pues se basan más en la relación del personal dentro de esta, como las relaciones entre compañeros y jefes, en la manera de comportarse de manera rutinaria dentro de la empresa, dentro de este tipo podríamos incluir casos de violencia, comentarios ofensivos, bromas, etc. (Croteau, 1996).

b) Discriminación por motivo de género

Además, también existe una problemática naciente con lo que respecta a la condición de género, pues en nuestra realidad aún hay un sistema de clases que es plasmado por una sociedad que está inmiscuido en el machismo en algunos sectores. Entonces, la discriminación por motivos de género creará diferencias en los puestos de trabajo, y generará diferenciaciones. Por lo que nuestra ley protege este tipo de diferenciaciones en una figura laboral, que está estipulada en la Ley N.º 30709, la cual plantea una directriz de capacitación y trato igual sin distinción de género ni por ningún otro motivo (Castro, 2001).

Asimismo, la discriminación de género describe la situación en la que las personas son tratadas de manera diferente simplemente porque son hombres o mujeres, más que en función de sus habilidades o capacidades individuales.

2.2.1.3. Estereotipos como causantes de discriminación

Los estereotipos son la forma en que las sociedades esperan que las personas actúen en función de su género. Por ejemplo, las niñas deben quedarse en casa y ayudar con las tareas del hogar y el cuidado de los niños, deben vestirse con modestia y no quedarse fuera hasta tarde en la noche. Las personas a menudo son juzgadas por lo bien que se adhieren

a los estereotipos de género (Aredo, 2020).

Estos estereotipos a menudo pueden extenderse en la escuela y el trabajo, donde es menos probable que las niñas sean alentadas a asignaturas de ciencia y tecnología o roles de liderazgo, debido a la percepción de “naturaleza masculina” de estas actividades. Del mismo modo, los estereotipos o patrones y funciones de género aparentemente positivos, como que los hombres sean el “proveedor” o “protector” de la familia, suponen una carga innecesaria para los hombres y los niños que podrían compartirse de manera más positiva en una sociedad igualitaria. Por lo que estas actitudes limitan el poder de las niñas al hacerlas pensar que son menos capaces de contribuir a hacer del mundo que las rodea un lugar mejor.

2.2. El derecho al trabajo en los tratados internacionales

Existen diferentes modelos que se presentarán a nivel internacional, los cuales sirven a manera de resguardar el derecho a un trabajo estable y que sea benefactor para el empleado.

2.2.1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) representa un hito histórico en la evolución de los derechos humanos. Elaborada por representantes con diversas trayectorias legales y culturales de todas las regiones del mundo; esta declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948 (Resolución 217 A de la Asamblea General). Se estableció como un estándar común de logros para todas las poblaciones y naciones, marcando la primera vez que se garantiza la protección universal de los derechos humanos fundamentales. Además, esta declaración ha sido traducida incluso a un número mayor aproximado de 500 idiomas.

Además, la DUDH es reconocida por haber servido de fuente de inspiración y

haber facilitado la adopción de más de setenta acuerdos sobre derechos humanos, los cuales están en vigor tanto a nivel global como regional. Todos estos acuerdos hacen alusión a la DUDH en sus introducciones (United Nations, 2019).

2.2.2. Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos es un tratado internacional de derechos humanos adoptado en 1966 (Equality and human Rights, 2020). El Reino Unido acordó seguir este pacto en 1976, que permite a las personas disfrutar de una amplia gama de derechos humanos, incluidos los relacionados con lo siguiente:

- Estar libre de tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes
- Derechos a un juicio justo
- Libertad de pensamiento, religión y expresión
- Privacidad, hogar y vida familiar
- Igualdad y no discriminación.

2.2.3. Opinión Consultiva OC24/17

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, con fecha 24 de noviembre de 2017, emitió la Opinión Consultiva OC24/17, estableciendo pautas y recomendaciones sobre los derechos humanos relacionados a la igualdad de género, el derecho a la identidad de las personas y la no discriminación de personas del mismo sexo.

Según este documento la Corte promueve un escenario de igualdad, en el que las personas, sea la opción sexual que posea, ostentan los mismos derechos, los cuales deben ser reconocidos como tales por las legislaciones respectivas. Esta premisa parte de comprender que las personas que conforman una nación presentan cada una de ellas, una

identidad distinta y autentica, que debe ser protegida, en primacía de la dignidad humana.

Así mismo, la acotada opinión consultiva expresa la necesidad de protección jurídica que esta población comúnmente oprimida merece, y es que no solo constituye una labor social y educacional, sino también, una labor legal que busque resguardar a la persona, independientemente de su sexo e identidad, por el contrario, debe promover el respecto a la diversidad humana.

2.2.4. Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales

El PIDESC es reconocido como un tratado internacional de derechos humanos adoptado en 1966. El Reino Unido acordó seguir el PIDESC en 1976 (Equality and Human Rights, 2020). Este asegura la posibilidad de disfrutar de los derechos económicos, sociales y culturales, que abarcan los siguientes derechos:

- Educación.
- Condiciones laborales justas y equitativas.
- Un nivel de vida adecuado.
- El máximo nivel posible de salud.
- Seguridad social.

2.3. El derecho laboral en el Perú

La flexibilización en temáticas laborales representa un cambio a favor en las últimas décadas, consignando las primeras acciones en 1991 y 1992, teniendo por consecuencia el hito de la promulgación de la Ley N.º 728, la cual tenía como cuerpo el desarrollo de derechos sindicales, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a la huelga.

2.3.1. El derecho al trabajo en la constitución

La Carta Magna peruana establece un parámetro que protege directamente al

trabajador, reconociendo sus capacidades y sus beneficios por prestar una función, ya sea esta en un organismo público o privado, normativamente existirá además diferentes consignas que corroboraran en el desarrollo arbitrario de cómo se lleva la relación entre empleador y trabajador, además de dar un enfoque amplio a la casuística.

2.3.2. La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Mediante el Decreto Ley 25593, por primera vez en este contexto, se trata de manera exhaustiva y completa la regulación de los tres fundamentos esenciales del Derecho Colectivo del Trabajo: la libertad sindical y el marco legal de las organizaciones sindicales, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga.

2.3.3. Ley N.º 27270, Ley Contra Actos de Discriminación

Introduce una adición al Código Penal bajo la categoría de “Delitos contra la humanidad”, en la cual se establece un único delito relacionado con la discriminación. Esta norma no detalla de manera específica las formas o comportamientos concretos mediante los cuales puede manifestarse la discriminación.

Menciona textualmente:

Artículo 323. El que discrimina a otra persona o grupo de personas, por su diferencia racial, étnica, religiosa o sexual, será reprimido con prestación de servicios a la comunidad de treinta a sesenta jornadas o limitación de días libres de veinte a sesenta jornadas.

Si el agente es funcionario público la pena será prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas e inhabilitación por tres años, conforme al inciso 2) del Artículo 36.

2.3.4. Ley N.º 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

Esta normativa tiene como objetivo principal prohibir la discriminación salarial entre hombres y mujeres, a través de la definición de categorías, funciones y sueldos que posibiliten la aplicación del principio de igual remuneración por igual trabajo.

La legislación se ajusta al requerimiento constitucional de equidad de posibilidades sin exclusión en los vínculos laborales, además de adherirse al principio de equiparación de ingresos por labores de igual valía, tal y como se enuncia en la Ley 28983, que se refiere a la igualdad de oportunidades entre personas de distintos géneros.

2.3.5. Ley N.º 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

Que dispone entre otros lo siguiente:

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

2.3.6. Ley N.º 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)

Esta ley dispone la creación de este organismo suscrito titularmente al Ministerio de Trabajo y tiene como actividad titular la fiscalización de los debidos procedimientos

concernientes a la temática laboral; por otra parte, representa el poder del Estado en pro de la defensa y de las causas justas que merece un trabajador, sus alcances se relacionan tanto a un nivel estatal, como un nivel privado y su presencia es en todo el contexto nacional.

Esta misma además tiene funciones específicas, las cuales representan su accionar, que son las siguientes: la supervisión del cumplimiento dogmático, la aprobación de normativas en temas de inspección laboral, formular normativas laborales, la vigilancia y la imposición del cumplimiento de estas normativas en los contextos laborales, sancionar y multar a quienes incumplan dichas normativas, generar promoción del empleo, dar orientación y soporte al trabajador, tener alcance privado y público en temas contractuales, facultad de ejecución coactiva en el impedimento y suscribir convenios para la potenciación de las facultades mencionadas.

2.4. Derechos Laborales

La rama del derecho que es encargada de controlar las relaciones emergentes en el trabajo humano se basa en un conjunto de normas jurídicas que garantizan el correcto cumplimiento de las responsabilidades de los elementos que intervienen en la relación de trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

- i. Remuneración mínima vital: todos los trabajadores que son miembros del derecho laboral de la actividad privada deben de tener una remuneración mínima vital.
- ii. Jornada máxima de trabajo: la jornada de trabajo se encuentra comprendida por 8 horas de trabajo diario, 48 horas a la semana como límite máximo, si el trabajador es menor de edad requerirá de la autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tomando en cuenta que la realización de estas actividades no pongan en riesgo la salud mental ni física del trabajador, además de permitirle

continuar con sus estudios.

- iii. Derecho al refrigerio: según norma cada trabajador dispone de un lapso de al menos 45 minutos para el descanso y refrigerio.
- iv. Descanso semanal obligatorio: los empleados del régimen laboral tienen que gozar de un período de descanso ininterrumpido de 24 horas semanalmente, siendo el día preferencial el domingo para ser otorgado, además de que tienen derecho los días feriados a recibir una remuneración.
- v. Licencia prenatal y post natal: toda trabajadora del régimen laboral tiene derecho a 45 días prenatal y 45 días post natal de descanso, además de que mientras que su hijo tenga menos de 1 año tiene derecho a ausentarse por 1 hora para dar de lactar al menor.
- vi. Licencia por paternidad: el trabajador del régimen laboral puede ausentarse de sus actividades por un periodo de 4 días por el alumbramiento de su hija o hijo.
- vii. Vacaciones truncadas: son denominadas así a las otorgadas cuando el trabajador dejó sus actividades sin haber cumplido un año de labor y el respectivo historial de tiempo de descanso acumulado para ser elegible para disfrutar de las vacaciones, en esta situación debe ser remunerado tanto doceavo relativo al pago por período de vacaciones en términos de meses laborando tenga el trabajador; así mismo el empleado debe acreditar al empleador un período laboral de al menos un mes para acceder a esta ventaja (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Categoría de Estudio

La categoría de la investigación se centra en la discriminación o inequidad laboral relacionada con la orientación sexual y la identidad de género; dado que se hará un análisis cualitativo de las variables en un contexto laboral, realizando un análisis sobre la base de los objetivos.

3.2. Método de Investigación

El presente estudio sigue un método documental, dogmático jurídico, ya que analiza la normativa, jurisprudencia y la doctrina con el fin de producir conocimiento jurídico. Además, se recolecta información de fuentes documentales como reportes estadísticos, otras investigaciones e información proporcionada por instituciones la cual se sistematiza y se presenta como resultados (Hernández & Torres, 2018).

3.2.1. Enfoque de Investigación

El marco de investigación se fundamenta en un enfoque cualitativo, dado que expresa y describe cualidades de una problemática específica (Hernández & Torres, 2018).

3.2.2. Tipo de investigación

La naturaleza de la investigación es de carácter documental y descriptivo, no experimental, ya que no se manipula el objeto de estudio, solo se lo describe (Hernández & Torres, 2018).

3.2.3. Escenario

La investigación se realizará en un escenario local, las fuentes documentales que se emplearán serán todas nacionales, teniendo en cuenta que serán recopiladas de fuentes

confiables, como centros de recopilación de información del estado peruano o entidades privadas que generen estos datos estadísticos. El proceso de recopilación se realizará además a través de la solicitud de información a algunas instituciones públicas competentes en materia laboral.

a. Población y muestra

La población la conformarán documentos que contengan tema indicadores estadísticos relativa a la inequidad laboral en función de la orientación sexual y la identidad de género en el Perú. Asimismo, los documentos que se escogerán para analizar y que pertenecerán a la muestra deben cumplir con los siguientes requisitos de incorporación y exclusión.

Criterios de inclusión

- Que aborde la temática de discriminación o inequidad laboral basada en la identidad de género y la orientación sexual.
- Que presente data estadística referente a población peruana.

Criterios de exclusión

- Tener una antigüedad mayor a 6 años
- Ser documentos que presenten datos extranjeros

3.2.4. Técnicas de recojo y análisis de información

Los métodos utilizados para recopilar información consistirán en el uso de fichas de datos de la normativa y jurisprudencia en el caso de informes solicitados a entidades competentes en temática laboral, una vez obtenidos los resultados se sintetizará la información en resultados acorde a los objetivos planteados de forma ordenada y coherente.

3.2.5. Procedimiento para la recolección de datos

En primer lugar, se procederá a recabar documentos de los distintos repositorios nacionales e internacionales, una vez recolectados, estos serán analizados

3.2.5. Aspectos éticos contemplados

Al ser una investigación documental, los criterios éticos que se tomarán son que la información de los documentos consultados no se distorsionará por la opinión del investigador. Asimismo, se citarán apropiadamente todos los documentos analizados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de Tratamiento de Información

4.1.1. Resultado del primer objetivo

La investigación tuvo como primer objetivo determinar las principales estadísticas que se tienen sobre la discriminación o inequidad en el ámbito laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género; de esta manera, los resultados son los siguientes:

Se puede precisar que el trabajo desarrollado, en el contexto peruano, presenta un promedio del 55,4 % de la población que está empleada en trabajos precarios, caracterizados por una calidad deficiente y salarios bajos, los cuales no prescriben que un ciudadano promedio pueda cubrir de manera satisfactoria sus necesidades básicas. Considerando que dentro de este porcentaje se puede visualizar que un grupo de personas pertenecientes a la comunidad LGTBI en consideración la población trans que es sesgada de obtener empleo por la mera condición de orientación sexual.

Además, estudios que prescribieron el informe de ASTRAE Perú prescribieron que, de una muestra de 119 mujeres trans, de las cuales un aproximado del 94 % aseguró trabajaren el rubro del trabajo sexual, coincidieron en que el maltrato, humillación y persecución es constante en el desarrollo habitual de sus actividades, coincidiendo en que los derechos que deberían ser adjudicados a cualquier trabajo, prescindiendo de los derechos laborales que deben poseer (ASTRAEA, 2015).

En el 2013, se adjudicó la formulación de una ley que prohibía tangencialmente la vulneración laboral con respecto a personas que posean una orientación diferente con respecto a su sexualidad, para lo cual hubo una oposición de carácter mayoritario en el

congreso teniendo una oposición sobre la legislación de 56 congresistas, unos 18 se abstuvieron y solo 27 votaron a favor. Por lo cual se puede deducir una resistencia a dar una aprobación a un resguardo sobre el derecho laboral de personas que comparten la necesidad de poseer derechos, entonces la premisa del no resguardo vulnera de manera directa los derechos fundamentales laborales de las personas; estos mismos están considerados en nuestra Carta Magna, la cual prescribe los derechos esenciales de los individuos y resalta que estos sean generales en toda la nación.

Podemos comprender que la opinión pública es importante a la hora de estimar una problemática real; en el Perú, la población tiene estimaciones conflictivas sobre comunidad LGBTI, pudiendo recalcar que el 79,7 % de la población cree que las personas con orientación sexual distinta deben gozar de los mismos derechos que el resto de la población y en otra muestra pareada se evidencio que el 74,8 % de la misma no pueden realizar actividades de carácter docente. Por tanto, estas mismas diferencias en percepciones se adjudican a prejuicios sujetos que imposibilitan la igualdad laboral buscada; además estas percepciones han sido extraídas del Informe Anual sobre los derechos de la gente que pertenece a la comunidad LGBTI.

Desde otra perspectiva de opinión se pudo asumir a través de una encuesta promovida por el MINJUS que el 76,3 % de encuestados no trataría a su hijo de una forma diferente si estos se enteraran que poseen una sexualidad diferente y en una muestra variada un 40 % condena las bodas igualitarias de género (ASTRAEA, 2015).

Existen además otras precisiones como las publicadas en el Informe de Derechos Humanos de las personas LGBTI, donde algunos datos estadísticos precisan en una secuencia temporal que el 93 % de las personas de la comunidad se encuentran más propuestos a experimentar discriminación en un contexto de carácter múltiple, incluido el laboral, en la cual podemos precisar que archivos adjuntos a la temática han sido 490

órdenes de fiscalización dictaminadas, determinando que 22 de las mismas fueron de carácter sexual (Defensoría del pueblo, 2016).

Precisando aún más encontraremos como precedente la existencia de una priorización que suscita un desbalance salarial por género, prescribiendo que las mujeres deben de optar por alternativas más variadas para la obtención de trabajo siendo que el 65 % de las participantes de la muestra usan convocatorias o anuncios para optar por un empleo, mientras que el 59 % elige una red familiar para obtener un empleo. Además, se hace mención que el promedio salarial que converge a su actividad no refleja el trabajo desempeñado, también hay diferencias entre el género masculino y femenino que son evidentes a la perspectiva del grupo de las mujeres evaluadas, especificando que el promedio de paga es de 10 soles menos que lo que ganaría un hombre desempeñando la misma actividad (Defensoría del Pueblo, 2019).

Los datos arrojados por el INEI en la Primera Encuesta Virtual para Personas Pertenecientes a la Comunidad LGBTI, se encontraron los siguientes datos relevantes: el 88, 2 % manifestó no sufrir algún tipo de discriminación en su centro de labores; no obstante, la diferencia prescribió en haber experimentado algún tipo de discriminación, y donde el tipo de violencia más frecuente en este tipo de discriminación fue que el 33,3 % no fue subsidiado de la manera que se acordó en un comienzo. Además, una forma de maltrato confirmada fue la exageración laboral con un 33,3 % de confirmación, un 24, 9 % recibió un maltrato de tipo directo ya sea esta de forma verbal o física, un 14, 4 % prescribió una amenaza que serían retirados del trabajo. Después se consignó que el 62,7 % de los evaluados sufrió una clase de discriminación en el trabajo, un 20,9 % indicó que sufrió maltrato laboral adjudicándose ser superior por la condición del agresor, un 17, 4 % reveló que sufrió una actitud discriminatoria por algún personal o miembro del centro donde trabajaba. Esto creó inferencias, por lo que podemos deducir que aún están presentes

muchos sesgos que limitan al trabajador en el campo de acción donde este se desempeña, dificultando que estos mismos puedan progresar de manera idónea en el campo laboral (INEI, 2017).

Además, continuando con a la primera evaluación de la comunidad LGBTI, se determinó que solo el 61,8 % de los integrantes de esta comunidad posee un trabajo, mientras que el 37,3 % no trabaja, una ínfima parte no precisó 0.9 %. Entre las principales ocupaciones laborales que desempeñan la comunidad podemos encontrar que se encuentran especialmente profesionales con un 28,2 %, seguidos de trabajadores técnicos y asimilados 22,8 % y jefes o participantes de oficina con un 15,9 %. Finalmente, de la muestra recolectada un 6,4 % realizó trabajo sexual, siendo el 16,3 % dentro del porcentaje que realizo trabajo sexual, los cuales fueron forzados a realizar estas prácticas y el otro porcentaje fue de 83.7 % el cual fue por decisión propia, siendo las principales modalidades por internet, conocidos o en avenidas y malecones (INEI, 2017).

En otros reportes podemos precisar que PROMSEX (organización no gubernamental feminista), en un informe realizado por este colectivo, precisó que un 71 % integrantes del colectivo de LGBTI son discriminados y vulnerados por algún grupo; lo que indica que hay una discriminación estructurada hacia la comunidad LGBTI (PROMSEX, 2020). Por otra parte, la comunidad LGBTI se encuentra en una lucha de formalización de sus derechos, los cuales se encuentran siendo ignorados, lo cual representa una agresión frente a la comunidad (PROMSEX, 2020).

En el Informe Anual de los Derechos Humanos de las personas LGBTI realizado por PROMSEX, Adelante e Ivos, se determinó que los lugares en donde se compiló esta información necesaria fueron de algunos ministerios e indexadoras de información, los cuales han propiciado un análisis formal de la problemática. De manera desafortunada, los canales de información que propicia el Estado han sido no óptimos, por el motivo de que

el Estado no cuenta con un registro propiciado que identifica que las personas que experimentan violencia pertenecen a la comunidad.

Contextualmente, este informe recapitula desde el 2018, donde informa que según el observatorio de Derechos Humanos de la Comunidad LGBTI en compensación de los años 2017-2018, permite precisar que el 29 % ha experimentado violencia de tipología física. Además que el 16 % de la muestra evaluado habría experimentado violencia en una instancia laboral de tipo privado, además de que un 15 % habría experimentado violencia en una instancia laboral pública, un 13 % fue realizado bajo perspectivas desconocidas, un 9 % fue propiciada a nivel de acoso, otro tipo de vulneración fue propiciada hasta un nivel de asesinato, representando un 8 %, además de que un 5 % habría representado una vulneración a la dignidad como una mella a sus derechos, un 4 % representó haber experimentado un abuso por parte de un ente de protección como la Policía y un 1 % habría determinado en un acto suicida. Por otra parte, el balance porcentual por perpetradores de estos actos se divide en que el porcentaje más amplio de estos fueron por parte del Estado con un 32 %, seguidamente el ámbito privado representa la otra parte de perpetuación con un porcentaje de 18 %, otro tipo de perpetrador se encuentran en un grupo más amplio y multi contexto siendorepresentado con el 17 % , compartiendo el porcentaje (17 %) con la representación de personas del entorno, el 13 % de perpetradores son sujetos fuera del entorno de la víctima y 3 % es perpetrado por delincuentes (PROMSEX, 2020).

En la revisión específica del 2019 se puede evidenciar la consistencia de que en esa instancia aún no se está fomentando una protección holística a los miembros de la comunidad LGBTI. Es por este motivo que se precisa que, en el 2019, la violencia física sigue siendo una de las praxis que más vulneran a las personas de la comunidad. Por otra parte, el 18 % es vulnerada por una discriminación de carácter estatal, el 13 % se siente vulnerado por el accionar continuo del acoso, de la misma manera (13 %) es vulnerado

por entidades particulares, el 12 % se siente prescrito a la vulnerabilidad desde una perspectiva de ser asesinados, un 10 % por perspectivas de carácter desconocido, un 10 % discriminación de carácter interpersonal y un 8 % por vulneración por una entidad de carácter policial. Ahora bien, las entidades que propician la vulneración han sido divididas en cuatro porcentajes de similar proporción; en primer lugar, teniendo a funcionarios que pertenecen al estado, como fuerzas del orden y funcionarios siendo el 38 %, en otro porcentaje se encuentran compañeros o gente vinculada de manera cercana a la víctima como familiares y vecinos del entorno de la víctima representando un 31 % de la población vulnerada, por otra parte el 16 % de la misma ha sido vulnerada por entidades externas a su entorno como transeúntes o desconocidos directos y finalmente un 15 % trabajadores del sector laboral privado como empleados bancarios y otros (PROMSEX, 2020).

En perspectiva a lo publicado en el Informe Anual de los Derechos Humanos de la comunidad LGBTI de los estudios de la Encuesta Nacional de la comunidad LGBTI del 2020 se reportó que el 50 % del acoso experimentado por los ciudadanos de la comunidad LGBTI fue de manera virtual, un 70 % de los evaluados conoce los medios de denuncia frente a un posible acoso. Por otra parte, en la evaluación de las denuncias en estado procesal se puede reportar que 34 % de las mismas ya se encuentra archivadas, 31 % se encuentran en otros estados, 28 % en investigación preliminar, 7 % en calificación y 0 % en la categoría de preparatoria; podemos incidir que estas denuncias también se encuentran en un contexto laboral, como extralaboral (PROMSEX, 2020).

En la segunda Encuesta Nacional promulgada por la encuestadora IPSOS, se determinó que el 71 % de la muestra encuestada percibía que la comunidad LGBTI vive en un lapsus de discriminación probada, y que no comparte los mismos derechos que una persona heterosexual. El MINJUS y la ONU promovieron una evaluación a través de IPSOS para la identificación de cuantas personas en el Perú compartían una orientación

diferente en sus preferencias sexuales, siendo un aproximado de 1,700 000 personas que comparten una ideología diferente con respecto a su sexualidad, se estimó además que un 8 % de la población peruana pertenece a la comunidad LGBTI. Con respecto a la contratación de personal que pertenezca a la comunidad LGBTI un 37 % hizo mención a que no contrataría personal que sea transexual, mientras que se manifestó que un 30 % de la muestra menciona que por diferentes razones no contratarían a personal homosexual; por lo cual se debe resaltar que los intereses empresariales se deben basar en la productividad y efectividad del laborador y no en creencias y prejuicios estereotipados, de la misma manera se fijó una serie de frases en la investigación donde se situó un 46 % reaccionó de manera parental a que si las personas que forman parte de la comunidad LGBTI viven en un estado de confusión.

Por otra parte, un 45 % de la muestra evaluada considera que las personas que son parte de la comunidad LGBTI mostraban sus preferencias sexuales por un trauma ocurrido en algún momento de su vida, consiguientemente se plasmó la frase es riesgoso dejar a un infante con una persona de la comunidad LGBTI mostrando que el 36 % dio por manifiesto de coincidencia con la frase mencionada, también un 31 % hizo reflejo de que pensaban que el VIH es una enfermedad que se prolifera en la comunidad LGBTI, un 20 % incidió en que las personas que posean el VIH no trabajen en un centro laboral, debido a que podrían poner en riesgo la salud integral de los demás colaboradores, además que un 19 % asevero que el gusto por personas de un género igual al suyo es considerado un trastorno (IPSOS, 2020).

En conjetura en una investigación realizada por el Instituto de Estudios Sindicales denominada la Discriminación hacia LGBTI en el entorno laboral peruano, la cual retomó un recuento anual desde el 2016 hasta el 2021, además de ser una investigación que está basada en el análisis documental de muchas investigaciones antecesoras, esta suscrita a

precisar información de activistas y miembros activos de la comunidad LGBTI. Algunas estadísticas precisaron que el 24,3 % de los trabajadores precisaron el desconocimiento de sus semejantes laborales y de sus supervisores en la precisión de cuáles son sus preferencias sexuales; además un 24 % de los evaluados manifestó inconformidad por haber experimentado algún tipo de acoso laboral, dentro de este porcentaje un 22,9 % calló y no denunció los abusos perpetrados y un 8,6 % precisó manifestar su inconformidad frente al acoso, pero no evidenció una respuesta inmediata por parte de los supervisores inmediatos. También, se precisó como análisis sintáctico en la muestra de activistas que los trabajadores pertenecientes a la comunidad no tienen unión, ni organización de lucha frente a una posible mella o actitud tendenciosa de parte de semejantes o superiores en la escala laboral. Una apreciación sintáctica del manifiesto de las encuestas consignadas en este informe son las que hacen hincapié en que la unificación de los trabajadores de la comunidad LGBTI de manera sindicalista, propiciaría la lucha de mejores condiciones laborales para los mismos, proyectando en sí una mejora (IESI, 2021).

En consecuencia, la existencia de información que propicie determinar un panorama real de la conjetura en mención la Defensoría del Pueblo propicia canales de información y ayuda frente a casos de la inequidad y los actos violentos, tanto por motivos de género como por otras causas o de sesgo frente a la comunidad de LGBTI a través del Sistema de Información Defensorial (SID), en el que se evidenció un caso de discriminación laboral en material gráfico a una persona de la comunidad LGBTI. Además, a través del SID se ha propiciado y almacenado un recuento de reportes de Gobierno Regional y la Intendencia Regional empezando desde el 2015(6), 2016(2), 2017(3), 2018(7), 2019(9), 2020(9), 2021(11), que ha reportado un total de 47 casos en esta secuencia anual a través del tiempo. Por tanto, podemos incidir que estas cifras son de casos reportados de trabajadores que han sufrido discriminación, ya sea por condición de género o personas de

la comunidad LGBTI.

Por otra parte, en el informe denominado Hoja de Elevación N.º 0351-2021-MTPE/2/15.1, fue es expedido por directriz de la tesista Alicia Araujo, la cual solicitó de manera prescrita información de carácter público en el expediente N.º SIGD 017952. Una de las perspectivas analizadas en este informe recae en el uso de atenciones del servicio “Trabaja sin Acoso” que desde el 2018 hasta el 2021 ha reportado una serie de casos cuantificables y ha determinado que a través de la línea telefónica virtual se han reportado 3276 casos de los cuales se presentaron incidentes de acoso sexual, hostigamiento sexual laboral, hostilidad laboral, otros tipos de hostilidad o violencia, otros tipos de tema laborales y otros de manera indefinida. Asimismo, en el canal de atención virtual por internet se reportaron 603 casos, en los cuales se presentaron incidentes de acoso sexual, hostigamiento sexual laboral, hostilidad laboral, otros tipos de hostilidad o violencia, otros tipos de tema laborales y otros de manera indefinida. Todo en un conglomerado total de 3879 casos que han sido producto de discriminación por género o vinculado a la comunidad LGBTI. Además, se precisa a manera de caracterología de acoso sexual que se ha evidenciado 1794 casos de acoso a través de la plataforma virtual por internet y la telefónica. Además, se precisa que se ha precisado que se está tomando acción en 64 casos de manera descentralizada, siendo una de las premisas del Ministerio de Trabajo poder tomar carta activa frente a cualquier tipo de violencia y trato injusto debido a cuestiones de género u orientación sexual (MTPE, 2021).

Sintetizando, podemos ver que la mujer ha visto en efecto un despliegue de sus facultades laborales a diferencia del hombre que ha podido facultar el desempeño laboral de manera más normalizada, existiendo 13 millones de puestos de trabajo menos para mujeres; por lo que el rubro femenino es el más golpeado por la pandemia, además que existe un 3,2 % de disminución laboral femenina a nivel nacional (OIT, 2021).

En síntesis, vemos que en los últimos años se está precisando una apreciación más clara de la problemática real que viene siendo el tema de poder detallar la realidad de la comunidad LGBTI y las diferenciaciones de género en contexto laboral, precisando en la existencia de índices marcados de discriminación laboral, dando conjetura al abuso por parte de supervisores, compañeros de trabajo y políticas empresariales que laceran los derechos de los trabajadores que forman parte de la comunidad LGBTI y personal de género femenino.

Además, se puede precisar una inactividad por parte de las mismas instituciones y del Estado, los cuales no efectúan el cumplimiento de políticas de protección de trabajadores vulnerables, por otra parte, las sanciones por estas acciones no representan la realidad que debería optar las mismas empresas e instituciones, en protección de los miembros de la comunidad LGBTI y personal del género femenino.

4.1.2. Resultado del segundo objetivo

La investigación tuvo como segundo objetivo identificar las posibles causas o motivos que generarían un bajo índice de denuncias por discriminación laboral, de esta manera los resultados son los siguientes:

El índice de denuncias que las personas LGTB+ frente a prácticas adversas en el campo laboral es muy bajo, y cuando hablamos de discriminación pareciese ser un acto del día a día sin consecuencias percibidas muy notorias, es decir, que, pese a que sucedan, no se logran visibilizar o no se toma la relevancia suficiente o simplemente no hay compensación o sanción que pueda aplicarse.

Se puede fijar que una imposición a poder presentar una denuncia laboral es la discriminación por omisión que existe por la falta de dogmas que apoyen a la comunidad LGBTI, entonces podemos determinar la existencia de falta de mecanismos que protejan de

manera holística los derechos de los ciudadanos de la comunidad LGBTI (PROMSEX, 2020).

En un estudio realizado se encontró que el 22.9 % de los/as activistas LGBT que sufrieron actos discriminatorios en su trabajo no denunciaron tales hechos, así mismo el 8.6 % de ellos sí denunció, sin embargo, no sucedió nada luego de hacerlo (MINJUSDH, 2020), es decir, no hubo consecuencia alguna que cambie su situación o castigue el acto sucedido.

De la revisión bibliográfica y del análisis realizado podemos señalar como posibles causas de un bajo índice de denuncias las siguientes:

Tabla 1

Causas o motivos que no denunciar actos discriminatorios por orientación sexual o de género

Causas o motivos de no denunciar	
Falta de determinación	La persona siente inseguridad de proseguir con un proceso en contra de quien lo discriminó, existiendo un posible temor o falta de voluntad de exponer públicamente el problema o tomar acción frente a actos discriminatorios.
Ausencia de mecanismos suficientes	La persona visualiza ausencia o deficientes mecanismos legales y sociales que lo amparen ante una posible denuncia, sintiéndose derrotados desde el inicio, y viendo como absurdo seguir un procedimiento acorde al caso en particular (Mil, 2020).
Falta de información	La falta de información de mecanismos y vías de denuncia son frecuentes, debido a que las personas LGBT+ por ejemplo, no son consideradas ampliamente en programas informativos respecto de cómo afrontar conflictos o en específico actos discriminatorios en el entorno laboral, a diferencia de las mujeres, y aunque las vías sean similares o las mismas, la exposición o relevancia participativa que se fomenta es menor (Herrera-Pérez & Hernández, 2019), si ya de por sí la mujer sigue exigiendo actos no discriminatorios y su lucha aún está en pie, a la población LGTB+ le cuesta aún más lograr siquiera un avance similar
Temor a la pérdida del empleo	Posiblemente el trabajador considere que las consecuencias de denunciar algún acto discriminatorio es peor que quedarse callado debido, pudiendo significar su irremediable separación del puesto de trabajo, así como escasas posibilidades de un pronto reposición (Herrera-Loayza, 2007).
Percepción cultural	El trabajador puede pensar que no presenta el apoyo suficiente por la sociedad, existiendo portanto un riesgo percibido a que quienes se encarguen de juzgar su problemática o las personas involucradas lo rechacen o no tomen el conflicto como relevante, o peor aún estén en su contra desde el inicio (Avendaño, Álvarez, & Moreras, 2019).
Ausencia de acción	Existe diferentes manifestaciones o declaraciones en investigaciones previas donde las personas discriminadas manifiestan haber denunciado (Cisternas, 2019), sin embargo, solo recibieron un rechazo o la inacción de, por ejemplo, policías, jefes o supervisores.

Fuente: Elaboración Propia

Como podemos desprender del análisis realizado, varios de los motivos puntuales de la inacción de la denuncia se deben a factores externos percibidos, es decir, no se ve un soporte claro que fomente o permita una acción segura y sobre todo que permita un logro o resarcimiento del daño de forma efectiva.

Se evidencia, además que en otros contextos sí existen diferenciaciones culturales que nos aproximan a cómo podemos evidenciar esta problemática, partiendo desde la premisa de que toda esta temática se basa por problemas sociales y culturales que exceden, las delimitaciones territoriales de la sociedad sobrepasan las fronteras y el problema de la intolerancia y la discriminación coinciden en múltiples contextos y realidad, conllevando a la disminución de los derechos de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTI y personas de género femenino.

Por ejemplo, en el contexto argentino, evidenciaremos una serie de promulgaciones que suscitan el empoderamiento y la defensa en los contextos laborales, complementando que en *a priori* la catalogan de defensa de los hechos como amparo en cualquier tipo de contexto donde las mujeres interaccionen con semejantes. En la Ley N.º 26485 se da por dictaminado, en síntesis, una normativa que protege de manera holística a la mujer de diferentes tipos de abusos que pueden ser perpetrados contra la misma en un contexto donde se desarrolle de manera interpersonalmente; teniendo como premisa, la eliminación de las barreras que promulguen la desigualdad, siendo estas reconocidas como comportamientos y deficiencias de protección contra las personas del género femenino. Se busca promover la defensa de las mujeres y que estas puedan experimentar un comportamiento normalizado en cualquier contexto sin un trato violento e injusto; además de la extracción de cualquier tipo de ideología o barrera de carácter socio-cultural, que lacere de manera directa o indirecta a la mujer como la disminución de los derechos de la misma. Entonces, bajo esta premisa normativa se puede esclarecer que las mujeres del

contexto argentino se ven protegidas desde todas las perspectivas posibles; es por esta razón que en premisa del artículo N.º7 de la mencionada ley hace inciso de que dentro de las acciones suscitadas se hace presente que dentro de las acciones de protección a la mujer se dé no solo en entidades de carácter público, sino que se interioricen en acciones del sector privado; concretizando que a nivel laboral se está propiciando una protección de carácter íntegro en el contexto argentino (Congreso de la Nación Argentina, 2009).

Por otra parte, en el contexto internacional podemos evidenciar que en Centro América se precisa un desinterés, marcado y latente frente a las personas pertenecientes a la comunidad LGBTI, considerándose un lugar riesgoso y poco apto para poder pertenecer a la mencionada comunidad. Según la *Revista Human Right Watch* (2020), la población de Centroamérica posee un obstáculo a cómo las personas de la comunidad LGBTI pueden desempeñar su vida laboral y diría de manera consecuente, no obstante, su realidad se ha convertido como una especie de prisión de la cual muchos de ellos no pueden escapar la misma realidad impuesta, sino que esta conllevado a que no puedan emigrar a países con políticas más accesibles en temas de protección contra la discriminación laboral y social de las que ellos mismos se ven afectados por ella, no obstante, el país que podría ofertar esa protección sería en peculiar Estados Unidos, el cual posee políticas de protección sin distinción alguna.

También, en un contexto internacional a nivel general, se puede dilucidar que pese a la existencia de limitaciones no solo desde aspectos normativos en tema de la prescripción de la defensa de los derechos laborales, el principal problema es que, si existen derechos de defensa y mecanismos, estos igual se vulneran, porque el tema erradica en pensamientos y comportamientos sociales que suscitan que no se preste atención a esta problemática y no se efectúen de manera coherente y oportuna dichos mecanismos. Asimismo, se tiene que tener en cuenta cómo en el resultado del objetivo

número uno, esta es una problemática amplia, la cual suscita un sinnúmero de actos discriminatorios en temática laboral, tanto a la población femenina, como la población de la comunidad LGBTI.

4.1.3. Resultado del tercer objetivo

La investigación tuvo como tercer objetivo determinar los mecanismos con los que cuentan los trabajadores para la realización de una denuncia por discriminación laboral, de esta manera los resultados son los siguientes: en primer lugar, podemos señalar algunas normas específicas que sostienen el marco legal para la protección frente a actos discriminatorios por género, entre otros:

El 27 de diciembre de 2017 se promulgó la Ley N.º 30709, conocida como la Ley que Veda la Discriminación Salarial entre Hombres y Mujeres. Más adelante, el 8 de marzo de 2018, se emitió el Decreto Supremo N.º 002-2018-TR, que corresponde al Reglamento de la Ley N.º 30709, la cual prohíbe la desigualdad salarial entre varones y mujeres. Esta normativa para combatir la discriminación salarial tiene prevista sanciones administrativas específicas en caso no se cumplan las obligaciones previstas. En tal sentido, se sugiere recabar más información y opinión de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en el ámbito de su competencia, con relación a las denuncias objeto de consulta.

También, podemos mencionar a la Ley N.º 27942, denominada como la Ley de Prevención y Castigo del Acoso Sexual, que tiene como finalidad evitar y penalizar el acoso sexual que ocurre en contextos de autoridad o subordinación, encargando al MTPE atender los aspectos referidos al ámbito laboral. Mediante el Decreto Supremo N.º 014-2019-TR, fue establecido el servicio de asesoramiento y apoyo para situaciones de acoso sexual en el entorno laboral, denominado “Trabaja sin Acoso”, como un servicio a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana,

estableciendo un plazo máximo de ciento ochenta (180) días hábiles luego de su publicación, para que se implemente una plataforma informática que permita una gestión eficiente y oportuna del servicio citado.

Así básicamente, conforme la normativa vigente actual a nivel nacional, existen mecanismos ya establecidos para denunciar actos hostiles y discriminatorios en el entorno laboral, siendo estos los siguientes:

Tabla 2*Mecanismos o vías para denunciar actos discriminatorios laborales*

Mecanismos para denunciar actos discriminatorios	
Denuncia ante el empleador	<p>Es posible presentar una queja ante el departamento de Recursos Humanos de la entidad o compañía en que el trabajador discriminado labora, esta representa la primera vía y más próxima de advertir un acto discriminatorio. La idea es poder eliminar actos similares de manera más celer (Mil, 2020).</p> <p>Cabe precisar que los empleadores se encuentran obligados a responder frente a las denuncias y formar o instruir a sus trabajadores a fin de evitar que estos actos sucedan.</p>
Denunciar ante la Sunafil	<p>En caso, la persona sienta que la denuncia interpuesta por la vía anteriormente descrita o peor de los casos no prospere; puede optar por hacer la denuncia respectiva de manera gratuita ante la Superintendencia de Fiscalización Laboral (Sunafil), la denuncia es de carácter anónimo y los empleadores no podrán negarse a ser investigados (Instituto de Estudios Sindicales, 2021).</p>
Denunciar ante el Poder Judicial	<p>Si los otros dos medios anteriores no prosperaron o considera que no son las vías óptimas, puede recurrirse al Poder Judicial, el cual evaluará el caso y habilitará medidas judiciales para el cese de la hostilidad o (Instituto de Estudios Sindicales, 2021), en caso no se quiera regresar al puesto de trabajo, puede procesar una indemnización por los daños ocurridos producto del acto discriminatorio.</p>

Como se desprende de la tabla 2, existen tres vías inmediatas y comúnmente difundidas, siendo que, si bien no son medios exclusivos para estos casos y menos para la población estudiada en específico, son aquellos establecidos por ley para tal fin. Ha de precisarse que el desconocimiento de estas vías es altamente común y es que la difusión de estas es muy escasa, siendo esto una limitación para la obtención de una defensa justa tanto para personas del género femenino, como a las personas que pertenecen a la comunidad LGBTI.

Se incide también que el sujeto como ente prescribe la necesidad de manifestar sus derechos en cualquier tipo de contexto, indistintamente de sus preferencias sexuales u género, el sujeto ya sea en contexto laboral, social y personal posee una defensa. El cambio se ha suscitado de manera coherente a los movimientos, evidencia gráfica y acciones que manifiesta la comunidad LGBTI y los movimientos feministas. Dicho impacto ha calado en el proceder del Estado y el Poder Legislativo, los cuales en ocasiones han manifestado la creación de mecanismos de protección, regulación en materia laboral de personas que forman parte de la comunidad LGBTI y de género femenino. Estos merecen la igualdad en todo el sentido de la palabra, no solo desde un tipo de perspectiva, es por esta razón que los derechos laboral han cambiado en nuestra realidad nacional y no se han visto segregados como en otros contextos, ahora bien la reflexión suscita que el comportamiento de la comunidad ha dado cabida a que las personas muestren un cambio siendo más tolerantes y propiciando la mejora de la sociedad en si, tal como apreciamos en anteriores resultados falta demasiado por llegar a la hegemonía de derechos tanto en carácter laboral, social y normativo, pero si se puede precisar el aumento de políticas como lo manifestado con antela en carácter de defensa de los derechos tanto de ciudadanos de la comunidad LGBTI o como personas del género femenino, considerando que estos movimientos sociales han influenciado de manera directa o indirectamente en el Estado. Este tiene la

responsabilidad fehaciente de garantizar el respeto de los derechos individuales, además de las unidades institucionales competentes que tienen que participar en el cumplimiento de estas normativas como es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y la Defensoría del Pueblo, deberán corroborar, garantizar y promover los derechos laborales de manera más igualitaria. Es por esta razón de que, sí se está dando pasos de manera congruente frente al desarrollo de mejores derechos vinculados al carácter laboral, lo que produce también la incorporación de políticas a nivel privado de sanción frente a la discriminación tanto a personas que forman parte de la comunidad LGBTI y a personas del género femenino.

A manera de avalar lo mencionado ya en el 2009 en el Informe N.º005-2009, emitido por la Defensoría del Pueblo, se está dando avances significativos contra la lucha contra la discriminación laboral no solo bajo la perspectiva centralista que se concebía, dado que una realidad marcada era la existencia de un centralismo, donde influencias políticas y formas de gobernabilidad limitaban un efecto nacional de las instauraciones de las nuevas políticas, pese a que son de carácter nacional, es por esta razón que una de las acciones acertadas también fue la instauración a nivel regional de manera descentralizada de puntos de fiscalización de que se mantenga como premisa la defensa de los derechos laborales a nivel general y específicamente evitar la discriminación contra cualquier población vulnerable en consideración, como mujeres, personas de la comunidad LGBTI u otra índole, deben de ser protegidos con políticas, sintetizando de que si está teniendo un cambio favorable y real frente a los actos discriminatorio (Defensoría del Pueblo, 2009).

Realizando un análisis comparado de la temática podemos evidenciar un contraste significativo, por una parte, en resultados anteriores de velamos la existencia de cifras alarmantes y que la problemática trasciende a múltiples contextos, además de que las personas del género femenino o de la comunidad LGBTI se manifestaban en riesgo,

debido a la opresión que se han prescrito como ya una influencia de supresión frente a estas poblaciones. Por lo que les proporcionaban limitadas opciones de resolución ante un desafío estadísticamente significativo y que se está en mayor presencia, porque los derechos de las personas están siendo infringidos mencionadas. Pero desde un aspecto más positivo ya se está dando un cambio, un giro y un reconocimiento a todos los actos que se suscitan en el contexto laboral; eso es ya un reconocimiento significativo y que invita a que se debe seguir tomando acción frente a los pasos que ya se están dando, vinculando un cambio de expectativas a nivel social y seguir informando del uso de las normativas a nivel nacional, para así poder dar prioridad y mejora a la calidad laboral de los trabajadores, incidiendo en que lo que se busca y se merece es un ambiente laboral óptimo y donde cualquier persona solo dependa de su capacidad y no de prejuicios infundados.

4.1.4. Resultado del cuarto objetivo

La investigación tuvo como cuarto objetivo identificar los derechos laborales que se ven afectados por la discriminación o inequidad laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género en los trabajadores. Es importante analizar la normativa de la discriminación laboral por orientación sexual y de género en los derechos laborales y la implicancia que estas modalidades de discriminación tienen en los derechos laborales de los empleados peruanos, como muestra de las cifras de denuncias realizadores. Por tanto, los resultados son los siguientes:

La CIDH, a través de la Opinión Consultiva 24/17, resalta la obligación de preservar la dignidad de los individuos que conforman parejas del mismo sexo. Este texto resalta por un lado a la igualdad y la no discriminación, como pilares centrales de las obligaciones estatales frente a la situación jurídica y social abordada. Y, por otro lado, establece la necesidad de protección jurídica a la diversidad de identidad y los derechos de las parejas que comparten la misma orientación sexual. De esta opinión podemos advertir

que se reconoce la clara vulneración y restricción de derechos que sufren las personas objeto de análisis. Estas restricciones involucran un atentado tanto a los derechos civiles como sociales de la persona, pues encontramos la limitación al el derecho a la libertad, la expansión libre de la personalidad y la integridad e identidad humano, y derechos vinculación a las relaciones económicas, patrimoniales y laborales. Tales restricciones parten del constructo social arraigado de concebir únicamente una relación amorosa y familiar entre hombre y mujer y que todo figura que no tenga tal característica caree de respaldo social y por tanto son sujetos de discriminación y diferentes tipos de maltrato.

Por tanto, a partir de la revisión de los alcances de la Opinión Consultiva 24/17, podemos advertir que existe diversas manifestaciones de discriminación y distinción tanto social como legal, puesto que aquellas parejas del igual sexo, no únicamente son evidentemente víctima de rechazo social, sino que, a su vez, no cuentan con protección jurídica suficiente frente a tales actos discriminatorios y diferenciales, aunado al no reconocimiento de derecho civiles tal y como el matrimonio igualitario. Estos derechos se extrapolan claramente a los diversos ámbitos de la vida de los individuos, ello incluye el campo laboral, donde los actos discriminatorios se asocian directamente a los derechos laborales y el desmero de la identidad de la persona, puesto que es común asociar la preferencia de la “heterosexualidad” por encima de las competencias profesionales.

Este reconocimiento de la población vulnerable debe ser objeto de intervención estatal de forma célere, tal y como solicita la CIDH, siendo por tanto de suma urgencia, la optimización de nuestro ordenamiento jurídico, que prime el respeto e igualdad de derechos a este grupo de personas, sobre todo en un contexto como el peruano, donde la ola de violencia y discriminación no descende.

Así mismo, a través del Decreto Legislativo N.º 1323, se tipifica como causas ilícitas de discriminación se encuentran la orientación sexual y la identidad de género, por

medio de la reforma al artículo 323° de Código Penal. Del mismo modo, la Ley N.° 26772 establece que los anuncios de empleo y la admisión a programas de formación educativa no deben incluir condiciones que impliquen discriminación, invalidación o perturbación de la igualdad de oportunidades o trato. Este principio se encuentra detallado en su artículo 1°, donde se señala que las ofertas de empleo y el acceso a oportunidades educativas no deben incluir condiciones que resulten en discriminación, anulación o modificación de la igualdad de oportunidades o tratamiento equitativo.

En ese sentido, si bien dentro del ordenamiento interno no se tienen normas específicas que respalden a la población LGBTI respecto a actos de discriminación laboral, es necesario señalar también que el estado peruano ha confirmado la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que en su artículo 1.1, establece que los estados que son parte de esta convención se obligan a acatar los derechos y libertades reconocidos en ella, asegurando su ejercicio total y sin restricciones para cualquier individuo bajo su jurisdicción, sin hacer distinción por motivos de raza, tono de piel, género, lengua, creencias religiosas, opiniones políticas o cualquier otra característica.

Asimismo, el Estado peruano ha ratificado el Convenio N.° 111 de la OIT, “Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)”, que en su artículo 1 señala que, en el contexto de este convenio, la noción de discriminación abarca:

- a) Cualquier diferenciación, exclusión o preferencia fundamentada en criterios de raza, color, género, religión, opinión política, origen étnico o social, que conlleve a la supresión o alteración de la igualdad de oportunidades o trato en el ámbito laboral y ocupacional.
- b) Cualquier otra forma de diferenciación, exclusión o preferencia que resulte en la supresión o modificación de la igualdad de oportunidades o trato en cuestiones laborales u ocupacionales, y que pueda ser detallada por el estado miembro

respectivo, tras consultar con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, en caso de que tales organizaciones estén presentes, así como con otros organismos pertinentes.

Si bien dentro de los citados convenios no se estipula de manera específica los motivos de preferencia sexual e identidad de género como clasificaciones vedadas para la discriminación, las mismas se encuentran protegidas a través de los términos de otra índole o cualquier otra diferenciación, exclusión o preferencia, como lo ha señalado ya la jurisprudencia internacional en el tema y la progresividad de los derechos humanos.

Así mismo, podemos precisar que la legislación referente a los derechos de los trabajadores en Perú se caracteriza por su dispersión y la existencia de múltiples regímenes laborales como un primer elemento distintivo aplicados desde varios años anteriores que por sus particularidades y características pueden desprender una u otra vulneración a derechos laborales, dentro de los cuales, pueden estar aquellos originados por temas de discriminación.

Estos regímenes laborales incluyen el Decreto Legislativo (D. L.) 276, que rige para los empleados del sector público; el D.L. 728, que se aplica a los trabajadores de empresas privadas; el D.L. 1057, que regula los Contratos Administrativos de Servicios (CAS); un régimen específico para compañías dedicadas a la exportación no tradicional; un régimen para trabajadores en la agroindustria; y la regulación correspondiente a las pequeñas y medianas empresas.

En segundo lugar, la vulneración de derechos laborales puede presentarse en diversos momentos de la relación laboral, antes, durante y después, debido a que el hecho de conocer la preferencia sexual de un individuo y su identidad de género puede generar ciertas preferencias o desviaciones en la toma de decisiones contractuales o laborales que pueden perjudicar a la persona, y por tanto se víctima de actos discriminatorios incluso sin

que esta se diera cuenta.

Ahora bien, los derechos laborales vulnerados, conforme la revisión realizada son los siguientes: En primer lugar, el derecho a la sindicalización; diversas encuestas arrojan una baja representación de trabajadores LGBT en sindicatos, ya que solo el 10.8 % de los trabajadores/as LGTB+, lo que equivale a aproximadamente 1 de cada 10, son miembros de estas organizaciones sindicales. Este dato se respalda con la información proporcionada por la Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI del INEI en 2017, que indicó que solo el 1.1 % de los encuestados participa en un sindicato (INEI, 2017) (Instituto de Estudios Sindicales, 2021).

Este ausentismo y casi nula participación en la conformación de sindicatos, puede deberse a distintas razones, dentro de las cuales también se presentan los actos discriminatorios, aun así conclusiones certeras sobre este apartado no existen, y es que los estudios no son lo suficientemente significativo; aun así autores manifiestan que puede deberse a que los temas de protección laboral de personas LGTB+ no son un aspecto incluido en la agenda sindical, lo que por un lado desmotiva la participación sindical, así mismo puede generar rechazo de quienes dirigen estos grupos (Rios, 2019).

Por otro lado, puede existir una vulneración a un contrato de trabajo de carácter indeterminado; y es que el conocer la preferencia sexual y la identidad de género del individuo puede direccionar al empleador a buscar las formas de desvincularlo de la empresa, en caso este rechace una orientación sexual diferente o no comportarla la ideología de género. Así puede mantenerlo con una contratación temporal reiteradas veces o condicionar su permanencia a diferentes actos; y hasta exagerar actos del trabajador a fin de sancionarlo por causales sin sustento suficiente, para poder sancionarlo y posteriormente separarlo legalmente.

Así también estamos en la obligación de observar la Constitución Política del Perú

vigente, y es que esta rige también por encima de cualquier norma laboral de menor rango y refrenda los acuerdos internacionales en la materia. Nuestra Carta Magna expresa lo siguiente.

Artículo 2°. Cada individuo posee los siguientes derechos:

1. El derecho a la vida, a mantener su identidad, a preservar su integridad moral, psicológica y física, y a alcanzar su desarrollo y bienestar en libertad.
2. El ser humano en gestación es sujeto de derecho en todas las situaciones que le beneficien.
3. El derecho a la igualdad ante la ley. Nadie puede ser objeto de discriminación por razón de su origen, raza, género, idioma, religión, opinión, situación económica u otras circunstancias.
4. La libertad de conciencia y de religión, tanto de manera individual como en asociación. No existe persecución por motivos de creencias o ideas. La expresión pública de todas las creencias es permitida, siempre y cuando no vulnere los principios morales o cause disturbios en el orden público.

De aquí podemos visualizar, que existen ciertos derechos constitucionalmente reconocidos y que son también extrapolables al campo laboral con total validez, y que según las características del acto discriminatorio puede también vulnerar los derechos a la dignidad, identidad, intimidad y hasta el derecho a la integridad personal. Al respecto entendemos lo siguiente:

La dignidad como derecho humano forma la base y raíz de todo derecho, tiene en su interior todo un catálogo de deberes universales relacionados a la protección de los seres humanos. Es una cualidad intransferible, ya que pertenece a cada una de las personas en existencia, sin ninguna discriminación basada en el género, edad, condición económica,

ideologías, etc.; es irrenunciable, ya que no es una facultad atribuible ni un derecho disponible al tener la calidad de inherente al ser humano; y está presente desde la mera existencia como ser humano y es incondicional porque no depende para su reconocimiento de ninguna norma, circunstancia, regla u opinión de ninguna índole (Ochoa, 2019).

Exige entonces, su inminente respeto y protección; pero esta responsabilidad no solo recae en el Estado u otro organismo nacional o internacional o de los demás respecto de mi dignidad, también constituye un deber personal, que debe iniciar su valor desde uno mismo, constituyendo una categoría del ejercer personal. De esta manera, la idea de dignidad es tan amplia como número de personas han existido, existen o existirán, ya que cada uno es capaz de formar aunque sea una pequeña definición rudimentaria de dignidad, al ser titulares de este derecho desde antes de nuestra conciencia individual (Molina & Lamas, 2018).

Por su parte, la dignidad como una directriz o pilar de los actos humanos en sociedad representa el punto de partida de cualquier decisión o rama de conocimiento emergente al involucrar sí o sí al ser humano, ya sea como objeto de estudio, colaborador, agente ejecutor o creador de conocimiento o normas, alto o bajo funcionario, poblador-ciudadano, crítico o por el simple hecho de estar presente en la tierra. Por tanto, estas decisiones no pueden vulnerar de ninguna manera lo que se concibe como humano y el trato que este por su condición de tal merece.

El derecho a la identidad humano supone el reconocimiento íntegro de las características personales, sean biológicas, ideológicas, psíquicas o culturales que una persona posea y con la que se identifique y que permite su individualización. Este derecho supone la no transgresión al concepto que uno tiene sobre sí mismo, aquel valor que nos otorgamos desde que nos reconocemos como únicos e irrepetibles (Molina & Lamas, 2018).

El derecho a la intimidad supone la protección de la persona respecto de su información personal y actos u acontecimientos que este genere bajo el muro de la privacidad, este derecho alcanza entonces a documentación, registros u otros medios de contención de data que se considere “íntima”. Tomando esto como premisa, supone, por tanto, el manejo de datos que una persona común resguarda con el objetivo de no divulgarlo, y de esta manera evitar actos u comentarios innecesarios de aquellas personas que están fuera de su ámbito cercano y de confianza (Guzmán, 2018).

Por su parte, el derecho de los individuos a su integridad supone el respeto a la condición física y psicológica que ostente, proporcionándole estabilidad y resguardo, rechazando cualquier acto que los transgreda. Este concepto, al igual que el derecho a la intimidad antes abordado, posee relación directa con la dignidad humana, ya que comparten agente y finalidad. Sin embargo, un acápite importante a mencionar, y que puede denotar de la investigación realizada, es que ambos supuestos intentan abarcar la totalidad del individuo, es decir, algunos autores contemplan a la integridad como el resguardo del completo del ser humano, física y cognitivamente hablando. Así mismo, hay quienes consideran que la dignidad supone la totalidad de la existencia humana individual, nuevamente, esto incluye la mente y el cuerpo. Esto los hace ver muy parecidos, a menos en apariencia, sin embargo, si bien son conceptos relacionados, no son sinónimos (Ochoa, 2019).

Todos ellos sin duda son acepciones complejas propias del ser humano, que a su vez conlleva diversas características y particularidad, como su preferencia sexual y su identidad de género, por lo tanto, estos derechos mencionados son vulnerados al discriminar al trabajador por estos preceptos.

Ahora bien, los resultados anteriores en síntesis con el actual nos develan la presencia de leyes que sí pueden ser utilizadas como herramientas en términos generales

para la protección de los derechos de los individuos del género femenino o pertenecientes a la comunidad LGBTI. Como en resultados anteriores, podemos ir viendo que se está concretizando una serie de evidencias que están sirviendo para uso facto de la creación de nuevas herramientas legales que defienden de manera precisa y condenan los actos de discriminación que se susciten en un contexto laboral. He aquí que podemos determinar que lo que más dificulta la acción de los mismos es dos puntos cruciales: la desinformación de las medidas de acción frente a un acto de discriminación y la otra cualidad que dificulta la acción ante un acto de discriminación es el poco interés del cambio social, las personas que por prejuicios siguen incitando al no cumplimiento social de las normativas estipuladas, sesgando aún más el comportamiento discriminatorio, siendo una premisa a postular el educar formativo en la comunidad de la importancia de los derechos de las personas tanto de género femenino, como personas de la comunidad LGBTI; las cuales por incultura de las propias personas ven reflejado la misógina actitud de verse sesgados y catalogados de atributos que no son propios de ellos.

4.1.4. Resultado del objetivo general

Analizar la normativa de la inequidad laboral basada en la preferencia sexual y la identidad de género en los derechos laborales y la implicancia que estas modalidades de discriminación tienen en los derechos ocupacionales de los empleados peruanos.

Desde el apartado internacional, tenemos a la Opinión Consultiva 24/17, emitida por la Corte IDH, la cual insta a los Estados a asumir la responsabilidad en el afrontamiento de la discriminación a personas con diversas identidades de género y/u orientaciones sexuales, debiendo promover la igualdad y el respeto a la identidad y dignidad humana a través del perfeccionamiento y refuerzo de la norma interna, a fin de que estén personas ahora vulnerables, puedan obtener protección jurídica suficiente y oportunidades acordes a sus competencias y no características de otra índole.

Ello implica reconocer que para la Corte IDH debe existir la normativa estatal en razón a la discriminación de este grupo de personas, la cual, en diferentes países, como el nuestro es escasa y no cumple con la finalidad esencial que se pretende a nivel internacional esto es respetar su libertad e identidad. En el área laboral, es también de suma importancia prever estrategias de intervención jurídica que permitan reducir los actos discriminatorios y proporcione condiciones más justas.

El Estado peruano es signatario de los principales tratados de derechos humanos, en los que se puede encontrar como uno de sus principios esenciales la paridad y la ausencia de trato diferenciado por razón de género, desarrollando diferentes estándares de aplicación universal. Así, se resalta la ratificación de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (también conocida como Convención de Belém do Pará), y la adhesión al Convenio N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo, que aborda la discriminación en el empleo y la ocupación.

Así mismo, el segundo punto del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser objeto de discriminación por su origen, raza, género, idioma, religión, opinión, situación económica u otras circunstancias.

El marco constitucional, por lo tanto, reconoce y asegura la protección de los derechos humanos tanto individuales como sociales mediante la participación de los organismos del poder público establecidos y supervisados de manera soberana (Gómez, 2019). Es así que a los derechos fundamentales se les atribuye deberes y obligaciones de manera que si no se cumplen nos estaríamos presentando a señales de alerta frente a países o estados.

Los derechos son esenciales debido a su ubicación en el Estado constitucional, ya que actúan como normas legales supremas que sirven como requisitos sustanciales para la elaboración, interpretación y ejecución de otras leyes y regulaciones legales. Es decir que los derechos fundamentales son características inherentes a la persona que están garantizadas por el orden constitucional y que pueden ser reclamadas por la persona ante todos los órganos y autoridades gubernamentales, así como ante los individuos particulares. Es por esta razón que estos derechos son considerados fundamentales, ya que tienen un carácter esencial y pueden ser defendidos ante cualquier entidad o individuo son el núcleo de la existencia humana, bajo esta línea del pensamiento es válido decir que la dignidad humana es el fundamento de todos los derechos del ser humano, ya que en la búsqueda de satisfacer esta necesidad se van creando y generando nuevos derechos (Herrera-Loayza, 2007). Sin embargo, nos parece indispensable expresar que la fuerza propia en cuanto a cualquier derecho fundamental este enfoque restringe el alcance de las leyes que limitan los derechos, y se espera que los límites a los derechos se interpreten de manera restrictiva, siempre en beneficio de la eficacia y realización plena del derecho según su definición en la Constitución.

Estos derechos son aplicables y sujetos a protección en el campo laboral, siendo que en la relación laboral corresponde respetar también estos preceptos, y que el impacto que se genera al ejecutar un acto discriminatorio comprende una lesión a derechos laborales propios de la relación empleadora y el derecho al empleo; y el segundo lugar desfigura y vulnera el respeto a los derechos esenciales que también deben promoverse en el escenario laboral.

Y como se ha podido advertir previamente, los derechos laborales vulnerados no permiten una ejecución adecuada de las normas y derechos que el trabajador, independientemente de sus características íntimas, debería gozar. Y es que, también es

pertinente acotar que cuando hablamos de vulneración de derechos estandarizados y que se vulneran ampliamente solo por su preferencia sexual en particular, hablamos de un impacto social significativo, como individuos integrantes de la sociedad, toda acción o estructura en sociedad debe buscar al menos condiciones igualitarias para sus miembros, y el derecho como disciplina debe responder a este fin social.

Como resultado condensado podemos atribuir sobre la base de los anteriores resultados que existen diferentes motivos que suscitan la existencia de una vulneración real hacia los derechos individuales del género femenino y de la comunidad LGBTI propiciando que estos mecanismos de ayuda frente a una vulneración de derechos no se dé o propicie, ya hemos identificado factores como el desconocimiento o la inacción por razones de pensamiento, lo cual nos propicia a afirmar que si existe una verdadera violación de los derechos laborales de estas personas y que la problemática trasciende a un más de un problema que solo se enfoca en los problemas laborales que tienen estas poblaciones, sino que se ven vulnerados sus derechos en general. Esto fomenta que sus derechos laborales a la vez sean mancillados, la unión de los colectivos feministas y los colectivos que defienden a la comunidad LGBTI han puesto en evidencia los múltiples maltratos a los que son expuestos y a las exposiciones que recurrentemente vulneran sus derechos. Es por esta razón que en nuestro contexto y otros sí se están dando políticas y normativas que protejan y prioricen un trato más hegemónico con todos, donde una de las finalidades de las luchas concernientes es la igualdad laboral, la no distinción y el fomento general del cumplimiento de las leyes y normativas de protección de los derechos laborales específicamente, concerniendo un impacto más grande y óptimo para el derecho laboral en cualquier tipo de contexto.

Como refuerzo de los resultados se ha aplicado un cuestionario, el cual brinda información directa de la comunidad LGBTI, donde se identifican sobre la base de

diferentes preguntas la perspectiva real sobre cómo manifiestan ellos la discriminación laboral en su ambiente, donde desempeñan labores, las cuales se demuestran en las siguientes tablas e interpretaciones. De 65 respuestas el 100 % aceptó participar en esta investigación.

Tabla 3

Sector en el que desempeña labores

	Frecuencia	Porcentaje
Sector privado	43	66.2 %
Sector público	22	33.8 %

En la tabla se puede precisar que la mayoría de los entrevistados trabaja en el sector privado con un 66.2 % y solo en sector público solo 33.8 %.

Tabla 4

Identidad de género

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre trans	1	1.5 %
Mujer	24	36.9 %
Hombre	31	47.7 %
No binario	5	7.7 %
Otros	1	1.5 %
Queer	3	4.6 %

En la tabla con respecto a la identidad de género, hay quienes se identifican como hombre un 47.7 %, como mujer un 36.9 %, como no binario un 7.7 %, como queer un 4.6 %, como hombre trans 1.5 % y como otros 1.5 %

Tabla 5

Edad

	Frecuencia
Numero de evaluados	65
Media	31.8
Mediana	28
Desviación estándar	12.8
Mínimo	18
Máximo	59

En la tabla con respecto a la edad, vemos que de 65 evaluados se obtuvo una media de 31.8, lo cual indica que en promedio la edad estuvo entre los 31 y 32 años; luego observamos una mediana de 28 y una desviación estándar de 12.8, siendo la edad mínima 18 años y la edad tope de 59 años de los evaluados.

Tabla 6
Ubicación geográfica

	Frecuencia	Porcentaje
Lima	17	26.1 %
Arequipa	4	6.2 %
Lambayeque	2	3.1 %
Ica	31	47.7 %
Trujillo	2	3.1 %
Amazonas	1	1.5 %
Pucallpa	1	1.5 %
Puno	2	3.1 %
Huancavelica	2	3.1 %
Chiclayo	1	1.5 %
Iquitos	1	1.5 %
Cusco	1	1.5 %

En la tabla con respecto a la ubicación geográfica, podemos apreciar que en Ica se encuentra un 47.7 %; en Lima, un 26.1 %; en Arequipa, un 6.2 %; Huancavelica, un 3.1 %; Lambayeque, 3.1 %; Puno, 3.1 %; Trujillo, 3.1 %; Amazonas, 1.5 %; Chiclayo, 1.5 %; Cusco, 1.5 %; Iquitos, 1.5 %; y Pucallpa, 1.5 %.

Tabla 7
Profesión u oficio que desempeñan

	Frecuencia	Porcentaje
Psicólogo	3	4.6 %
Atención al cliente	2	3.1 %
Interna de psicología	1	1.5 %
SSOMA	1	1.5 %
Supervisor	3	4.6 %
Entrenador	2	3.1 %
Abogado	1	1.5 %
Modista-casa	1	1.5 %
Investigadora	1	1.5 %
Ingeniero de <i>software</i>	1	1.5 %
Promotora de bienestar	1	1.5 %
Comunicador	2	3.1 %
Asistente	5	7.7 %

Selección	1	1.5 %
Ministerio público	1	1.5 %
Estudiante	1	1.5 %
Fiscal adjunta de familia	1	1.5 %
DevOps engineer	1	1.5 %
Abogada	1	1.5 %
Vendedor	1	1.5 %
Secretaria	1	1.5 %
Auxiliar de oficina	1	1.5 %
Asistente de Ingeniería	1	1.5 %
Enfermera	2	3.1 %
Auxiliar técnico de telecomunicaciones	1	1.5 %
Bartender	1	1.5 %
Operador de planta	1	1.5 %
Medico	1	1.5 %
Ingeniero	1	1.5 %
Trazabilidad	1	1.5 %
Mantenimiento de las áreas verdes y ornato	1	1.5 %
Técnico	2	3.1 %
Ayudante de cocina	1	1.5 %
Técnico informático	1	1.5 %
Supervisión del personal	1	1.5 %
Trabajo jornada campo	1	1.5 %
Obrero	1	1.5 %
Operario	2	3.1 %
Docente	1	1.5 %
Independiente	1	1.5 %
Representante de Ventas	1	1.5 %
Consultor de Negocios	1	1.5 %
Estudio y trabajo en el instituto Catalina	1	1.5 %
Recepción	1	1.5 %
Profesor de inglés	1	1.5 %
Trabajador en COFOPRI	1	1.5 %
Archivo	1	1.5 %
Coordinador	1	1.5 %
SECIGRA	1	1.5 %
Conciliadora	1	1.5 %
Administrador	1	1.5 %

Contemplando que la mayoría de los evaluados se agrupan en asistentes con un 7 %, después en psicólogos con un 4.6 %, supervisores con un 4.6 %.

A continuación, describiremos cualitativamente el cuestionario de refuerzo, el cual estuvo compuesto por 25 preguntas abiertas, las cuales nos servirán para detallar con mayor exactitud la evaluación de la situación laboral de la comunidad LGBTI y del género femenino.

1. Según su experiencia de vida y/o conocimientos, ¿conoce Ud. información sobre los índices de discriminación o inequidad laboral por orientación sexual y de género que hay en la localidad y a nivel nacional?

Según los 25 encuestados la mitad sí conoce información sobre los índices de discriminación en el ámbito laboral basada en la preferencia sexual y la identidad de género que prevalece en la localidad y a nivel nacional, pero no por fuentes laborales a nivel estatal, coincidiendo en que existe un índice elevado de discriminación a nivel nacional. Una de las fuentes que se mantuvieron durante la evaluación es la perspectiva de que según su experiencia han podido precisar que su ambiente laboral actual y pasado se mantiene bajo una cultura donde perpetua la discriminación es, por ende, que pueden reconocer por medio de otros la preexistencia de que existe discriminación en otros contextos laborales; por otra parte, la otra mitad desconoce la existencia de información con respecto a estos índices.

2. Si la respuesta anterior fue afirmativa, ¿cree usted que tales índices son alentadores?

La mayoría manifestó que no representan estos índices datos alentadores, dado que a nivel de lo evaluado se ha podido coincidir en que el desconocimiento de los índices genera que no se puedan ejecutar planes a nivel estatal y privado, para abordar la problemática como tal, es más se reconoce que se evita que se realicen este tipo de estudios dado que estos

afectan a nivel estatal por falta de presupuesto y a nivel privado también representa una inversión; otro punto de vista es el reconocimiento de que este tipo de estudio e intervenciones representa desde la vista institucional y empresarial una pérdida de tiempo, dado que ese tiempo no es compensable en el ambiente laboral.

3. Según su experiencia de vida y/o conocimientos, ¿ha sido usted testigo de eventos de discriminación en el empleo por motivos de preferencia sexual e identidad de género o se ha visto inmerso en ellos alguna vez, o conoce de alguno?

En esta pregunta, la mayoría ha manifestado que sí han sido testigos de eventos de discriminación en el empleo por motivos de preferencia sexual e identidad de género o se ha visto inmerso en ellos alguna vez, o han conocido alguno, sobre la base de esto sí han llegado a tener experiencias, con respecto en el género femenino, la forma de discriminación fue mediante insinuaciones o bromas con sentidos dobles y este punto es una de las determinantes para el aislamiento laboral; con respecto a la orientación sexual sufrían burlas directas por aspectos referentes a comportamientos, vestimentas y actitudes; lo cual conllevaba a que sean aislados. Lo que creaba dificultad en el crecimiento profesional y laboral, lo cual crea un estancamiento y una limitación en su desarrollo personal.

4. Si la respuesta anterior fue afirmativa, ¿Podría detallar la escena de discriminación presenciada o de la que tenga conocimiento?

Sobre la base de las múltiples experiencias, podemos detallar algunas manifestaciones que se han visto presentes en el ámbito laboral, tanto por discriminación de género o por discriminación basada en la preferencia sexual, en relación con la orientación sexual las experiencias pueden ir atribuidas a las burlas, formas de vestir y modificaciones corporales como la presencia de tatuajes o algún arete, comentarios malintencionados o negativos, opresiones, *bullying*, por expresiones amorosas a sus parejas, por estereotipos referentes a la homosexualidad, por maltrato, por pensamientos estereotipados,

insinuaciones denigrantes con respecto a la forma de expresarse y hablar, formas de expresarse de manera preferente con personas heterosexuales y expresiones denigrantes a personas homosexuales, limitaciones a la libertad de manifestar su opinión, hostigamiento sexual a las personas trans y violación a la intimidad con preguntas fuera de contexto.

Con respecto al género femenino, podemos ver que existieron también experiencias que atentaron directamente con su género, las cuales se atribuían la condición de ser madres solteras, una especificación referente a una experiencia que se precisó en el cuestionario en la cual desde una perspectiva interseccional se produjo un acto de discriminación por cuestión de género, sumado a la discriminación racial, como referente a la falta de validación cultural por parte de sus empleadores, otras formas de discriminación hacen alusión a los malos tratos.

5. Según su experiencia de vida y/o conocimientos, ¿conoce usted algún mecanismo para efectuar denuncias por discriminación en el ámbito laboral debido a la preferencia sexual y la identidad de género?

La mayoría ha manifestado que no, esto puede darse a cabo, porque no hay los lineamientos ni los canales suficientes, para poder orientar en caso de discriminación laboral o de violencia; especificando el desconocimiento de quienes son las entidades o personas responsables de brindar soporte de orientación en este tipo de casos, además del desconocimiento de las posibles sanciones consecuentes.

6. *Si la respuesta anterior fue afirmativa, ¿podría mencionar cuál o cuáles conoce?*

Dentro de las principales entidades de aquellos individuos que han experimentado discriminación o algún tipo de maltrato a nivel laboral, reconocieron que el Centro de Emergencia Mujer, es uno de los canales de atención de ayuda más efectivos, de ahí la otra entidad que reconocieron fue la Superintendencia de Fiscalización Laboral, la cual compete de manera directa tratar los casos de discriminación, abuso y maltrato laboral, por otra parte reconocieron que las mismas áreas de recursos humanos pueden brindar soporte sobre algún caso en específico, finalmente reconocieron a las comisarias como un canal de atención en caso de sufrir algún tipo de maltrato laboral.

7. *Según su experiencia de vida y/o conocimientos, respecto de los mecanismos para efectuar denuncias por discriminación laboral por orientación sexual, ¿considera que son difundidas correctamente en los centros laborales?*

En esta interrogante, la gran parte de los encuestados manifestó que no se han difundido de manera correcta los mecanismos de ayuda a nivel de discriminación en el ámbito laboral basada en la preferencia sexual; esto habilitando que los individuos que han sufrido un tipo de discriminación como esta no sepan a donde acudir en caso se suscite esta problemática en su ambiente laboral.

8. *Según su experiencia de vida y/o conocimientos, respecto de los mecanismos para efectuar denuncias por discriminación laboral por cuestión de género, ¿considera que son difundidas correctamente por los organismos o instituciones del Estado?*

En esta pregunta se enfatizó en los *encuestados* que también preexiste el desconocimiento de los mecanismos de denuncia, aunque en este caso hubo una leve variación dado de que las mujeres que, si manifestaron el conocimiento de estos mecanismos, los reconocieron como abordajes que solo van desde el aspecto salarial y

muchas veces estas intervenciones carecían de perspectiva de género para abordar los desafíos.

9. Según su experiencia de vida y/o conocimientos, respecto de los mecanismos para efectuar denuncias por discriminación en el ámbito laboral basada en la preferencia sexual y la identidad de género, ¿considera que son suficientes?

La mayoría de encuestados refirió que no, aunque en algunas excepciones se reconoce que, si existen, pero la difusión de estos es incomprensible y muchas veces no llega a la muestra objetiva, los cuales requieren una orientación y una solución a la problemática de manera más urgente, por otra parte, se reconoce que las mismas muchas veces no llegan a los ambientes laborales de manera general, lo cual perpetúa que se sigan cometiendo este tipo de abusos.

10. Según su experiencia de vida y/o conocimientos, ¿conoce casos en donde se haya efectuado denuncias a causa de la discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género?

La mayoría de encuestados reveló que no conoce casos de denuncias formales, dado que por el desconocimiento muchos actos de discriminación laboral por orientación sexual o de género quedan impunes, siendo estos minimizados y mimetizados a conductas normalizadas, lo cual sigue repercutiendo en la evolución de la carrera profesional y laboral de las víctimas, no permitiendo que estos puedan desempeñarse manera óptima y efectiva en su ambiente laboral.

11. De ser afirmativa la respuesta anterior, ¿conoce si tales procesos tuvieron éxito?

En consideración de la anterior pregunta, los encuestados manifestaron que los procedimientos de denuncia no resultaron exitosos.

12. De ser afirmativa la décima respuesta, ¿considera que el resultado de la denuncia

efectuado logro un cambio en su centro laboral?

La mayoría considero que no se logró un cambio, dado que la denuncia como tal se precede como un antecedente y si esta no es bien manejada puede irse en contra del denunciante.

13. Según su experiencia de vida y/o conocimientos, ¿de qué cree usted que dependa que una persona denuncie o no un evento por discriminación en el ámbito laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género?

Principalmente se puede precisar sobre el conocimiento que tiene la persona sobre el procedimiento de la denuncia y como aborda el estado la temática, donde la comunidad LGBTI no es respaldada correctamente, dado que ellos no reciben un acompañamiento constante, lo cual puede repercutir en su estado emocional conllevándolo a sentirse discriminado. Otro punto importante son las posibles repercusiones que conllevara al denunciante si es que este se siente amenazado por su maltratador laboral. Por eso es recomendable que los centros laborales presenten políticas y organismos antidiscriminación. Otra de las formas que limitan el procedimiento es el hostigamiento continuo y como este se siente en un entorno que limita su defensa propia, dado que los encargados de poder recibir estas denuncias no se comportan de la manera idónea y eso también causa temor en los denunciantes.

14. Según su experiencia de vida y/o conocimientos, ¿qué eventos discriminatorios laborales por orientación sexual y de género ameritan según usted que se efectúe una denuncia?

Respecto a la opinión que manifiestan los evaluados podemos considerar que acciones como la violencia en todo tipo de nivel, ya sea física, psicológica o laboral ameritan la realización de una denuncia, aunque también pueden ser interpretados como motivaciones

para denuncia la realización de comentarios discriminatorios, el sesgo laboral por la orientación sexual o el género, las constantes burlas y el acoso también puede ser un desencadenante, los cuales pueden ser interpretados como eventos de menosprecio por parte de los agresores, una forma también de violencia considerada es la imposición de ideologías las cuales atentan de manera directa la integridad de las víctimas, donde cualquier tipo de actitud este justificada bajo la premisa de que el agresor laboral justifique una acción negativa contra el sujeto solo por el hecho de que el sujeto pertenece a la comunidad LGTBI o es del género femenino.

15. Según su experiencia de vida y/o conocimientos, ¿considera que deba evaluarse algunos criterios como la gravedad entre otros para la realización de denuncias por discriminación en el entorno laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género?

La mayoría considero que sí, detallando que se debería crear una ponderación por la cual se puede catalogar los actos discriminatorios y que estos sean sancionados de manera proporcional a la discriminación cometida. Desde algunas perspectivas, podemos incidir de que preexiste algunos evaluados que consideraron que no, donde se trata de englobar que cualquier acto de violencia debe ser considerado desde un punto homogéneo y no debe de preexistir diferenciaciones.

16. Según su experiencia de vida y/o conocimientos, ¿qué derechos laborales cree usted que se vulneran mediante la discriminación en el ámbito laboral debido a la orientación sexual y la identidad de género? ¿Por qué?

Desde el punto de vista de los evaluados, podemos incidir que los principales derechos vulnerados parten desde la arista de que se vulneran los derechos de equidad e igualdad, derechos de seguridad, derechos laborales, derechos hacia la libertad de expresión

y el derecho a la autodeterminación de género. Cabe resaltar que, a nivel de derecho laboral, podemos ver que se atenta directamente al derecho al acceso al trabajo, oportunidad laboral y a un entorno laboral saludable; dado que muchas de las personas que por ejemplo son transexuales trabajan en un entorno donde están expuestas a un constante maltrato, dada su orientación y es por este fin que se encuentran constantemente en peligro.

17. Según su experiencia de vida y/o conocimientos, ¿considera que las situaciones de discriminación laboral basadas en la orientación sexual y la identidad de género pueden derivar en situaciones de acoso y hostigamiento en el trabajo? ¿Por qué?

Con respecto a los evaluados la mayoría manifiesta que, si dado que los eventos de discriminación laboral como tal se suscitan con frecuencia, pero posteriormente estos se pueden intensificar de manera constante, lo cual puede derivar en cuadros de acoso y hostigamiento laboral, y por otra parte que se genere una discriminación a nivel laboral más estratificada por medio de omisiones, cargas excesivas, desplantes y asilamientos en el entorno de trabajo. Creando a través de estos comportamientos un ambiente laboral donde las burlas y las humillaciones sean más permisibles y repercutan de manera significativa en las víctimas.

18. Según su experiencia de vida y/o conocimientos, ¿qué derechos constitucionales o derechos humanos cree usted se ven vulnerados mediante la discriminación en el ámbito laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género?

Desde la perspectiva de los evaluados se puede considerar que como principales vulneraciones a nivel de derecho constitucional o derechos humanos se ven afectados el derecho a la igualdad, la libertad de expresión y el derecho a la identidad; en los cuales las personas del género femenino o que tienen otra orientación sexual exigen un trato digno y acorde a hacer prevalecer sus derechos fundamentales.

19. Según su experiencia de vida y/o conocimientos, ¿qué consecuencias personales y en el desempeño laboral puede generar en una persona que sufre discriminación laboral por motivos de orientación sexual y de identidad de género?

Principalmente, esta puede desencadenar en consecuencias a nivel psicológico, lo cual puede repercutir de manera directa en su aspecto laboral; donde los sujetos pueden experimentar depresión, cuadros de ansiedad, estrés laboral, sensaciones de tristeza y angustia, síndrome de burnout o cansancio laboral, lo cual puede repercutir en un bajo rendimiento laboral, renunciadas anticipadas o problemas laborales severos.

20. Según sus conocimientos, ¿conoce usted alguna ley o norma que aborde o sancione la discriminación laboral por orientación sexual y de género en nuestra nación?

Con respecto a lo manifestado por los encuestados la mayoría concuerda en que no existe una ley o una normativa que atienda de manera directa la problemática de la discriminación laboral por motivo de orientación sexual o identidad de género. Algunos reconocen que para el caso de hostigamiento sexual en el caso del género femenino si existen normativas en contra de la discriminación, pero estos mecanismos son poco útiles a la hora de la práctica.

21. ¿Se han realizado capacitaciones o charlas que aborden el asunto relacionado con la discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género durante el tiempo que tienes laborando en su centro laboral actual?

La mayoría de los encuestados ha manifestado que no, dado que en sus centros laborales no han prestado una debida atención a la problemática la problemática de la discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género.

22. Si tu respuesta anterior es negativa, ¿cómo te hace sentir la falta de capacitaciones o charlas, durante el tiempo que tienes laborando en su centro laboral actual,

para evitar o denunciar actos sobre la discriminación en el ámbito laboral relacionada con la orientación sexual y la identidad de género?

La mayoría de las personas han manifestado que su sensación más frecuente es la inconformidad, dado que preexiste una sensación de insatisfacción por parte de los evaluados, donde los evaluados experimentan adicionalmente sensaciones de miedo, inseguridad y enojo, frente a la inacción de sus centros laborales.

23. Si tu respuesta a la pregunta veintiuno es afirmativa, ¿cómo te hace sentir la presencia de capacitaciones o charlas, durante el tiempo que tienes laborando en su centro laboral actual, para evitar o denunciar actos de discriminación laboral vinculada a la orientación sexual y la identidad de género?

Dentro de las sensaciones que son más frecuentes en los evaluados es la sensación de seguridad y conformidad; aunque también muchos manifestaron que estas acciones no son suficientes frente a la problemática emergente que conlleva la discriminación laboral por orientación sexual o de género.

24. Según su experiencia de vida y/o conocimientos, ¿debería incluirse alguna norma que aborde específicamente los temas de la discriminación en el ámbito laboral relacionada con la orientación sexual y la identidad de género dentro de nuestro territorio nacional?

Según la experiencia de los evaluados la mayoría ha coincidido en que sí, dado que falta mayor especificación en los términos de las diferentes tipologías de discriminación que existen en el ambiente laboral y como estas son abordadas.

25. Según su experiencia de vida y/o conocimientos, ¿debería incentivarse la investigación y/o recolección de datos que aborde los temas sobre discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género en nuestra nación?

Según la mayoría ha manifestado que sí, los cuales han precisado que las

evaluaciones o encuestas en materia laboral son poco comunes, dado que en esta materia se suscitan de manera constante bastantes tipos de discriminación y abusos y ellos no encuentran la manera de como expresar la insatisfacción que produce en ellos, siendo el abordaje anónimo una de las maneras más efectivas para el recojo de información oportuna y clara.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los Resultados

En primer lugar, en investigaciones como las de Mil (2020), la persona siente inseguridad de proseguir con un proceso en contra de quien lo discriminó, existiendo un posible temor o falta de voluntad de exponer públicamente el problema o tomar acción frente a actos discriminatorios, datos con los que concordamos. Así mismo, se precisa que la persona visualiza ausencia o deficientes mecanismos legales y sociales que lo amparen ante una posible denuncia, sintiéndose derrotados desde el inicio, y viendo como absurdo seguir un procedimiento acorde al caso en particular (Ortiz, Rincón, & Villalobos, 2014; Ramos, 2017). Así también, Avendaño, Álvarez, & Moreras (2019) expresan que el trabajador puede pensar que no presenta el apoyo suficiente por la sociedad, existiendo, por tanto, un riesgo percibido a que quienes se encarguen de juzgar su problemática o las personas involucradas lo rechacen o no tomen el conflicto como relevante o peor aún estén en su contra desde el inicio. Por tanto, con esta posición se concuerda, y es que la amplia revisión y visión de nuestra realidad nos permite desprender estas precisiones lamentablemente desfavorables y que solo visibilizan fallas aun en el campo legal y social.

Así mismo, Herrera-Pérez & Hernández (2019), Acosta, Ayala, Suarez, Lucas, & Ruiz (2019), Gha (2003) coinciden con esta investigación y nos permiten afirmar que la falta de información de mecanismos y vías de denuncia son frecuentes, debido a que las personas LGBT+, por ejemplo, no son consideradas ampliamente en programas informativos respecto de cómo afrontar conflictos o en específico actos discriminatorios en el entorno laboral, a diferencia de las mujeres, y aunque las vías sean similares o las mismas, la exposición o relevancia participativa que se fomenta es menor (Herrera-Pérez & Hernández, 2019). Si ya de por sí hacia la mujer sigue existiendo actos discriminatorios

y su lucha aún está en pie, a la población LGTB+ le cuesta aún más lograr siquiera un avance similar. Posiblemente, el trabajador considera que las consecuencias de denunciar algún acto discriminatorio es peor que quedarse callado, pudiendo significar su irremediable separación del puesto de trabajo, así como escasas posibilidades de un pronto reposición (Herrera-Loayza, 2007).

Ahora, si bien se habla de derechos laborales al tocar temas contractuales o de la relación laboral estricta, no podemos dejar de mencionar aspectos humanos propios del resguardo del derecho mismo a todo trabajador y persona en general, tal y como afirman Blanco, (2017) Williams (2012), Wajid (2020). Así ha de apreciarse que existe diferentes manifestaciones o declaraciones en investigaciones previas donde las personas discriminadas manifiestan haber denunciado (Guzmán, 2018); sin embargo, solo recibieron un rechazo o la inacción de, por ejemplo, policías, jefes o supervisores. Así concordamos al afirmar que la dignidad como figura introducida al entender del derecho, como señalan varios investigadores en el campo del derecho y la filosofía con los que comparto esta apreciación; constituye una “categoría prejurídica”, representando, por tanto, una cualidad inherente al ser humano por razón de su naturaleza misma, constituyendo el principio por excelencia del que se derivarían los ordenamientos jurídicos y el sustento doctrinal de la tutela efectiva. Tomando en cuenta, entonces, esta reflexión general, es indispensable señalar que la dignidad se manifiesta como aquello innato al humano más allá de que el mero término “dignidad” fuera acuñado antes o después por las lenguas, meramente para representar algo que siempre tuvo implícito (Molina & Lamas, 2018).

Sin embargo, pese a que siempre estuvo ahí, de la mano con nuestra existencia, como esta misma, su denominación exacta puede generar controversias filosóficas, entre otras; y estas a su vez llevar a un insuficiente tratamiento de la dignidad humana en el

ámbito del derecho y concordantemente al derecho laboral, el cual como se mencionó anteriormente surgió para resguardarlo. Esto ha llevado a que varias cortes internacionales como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos establezcan lineamientos jurisprudenciales con el propósito de determinar cuál es la base y significado de la dignidad humana en aras de lograr su reconocimiento y garantía plena (Guzmán, 2018) y puedan aplicarse a los diferentes campos de la vida del hombre, incluyendo su trabajo. Surgen entonces instrumentos y ramas del derecho que la mencionan y elaboran preceptos que ligan a la dignidad con deberes esenciales que toda persona en sociedad debe respetar. El derecho Constitucional representa tal vez, la asociación más rápida a esta idea, debido a que gran mayoría de ordenamientos jurídicos, reconocen expresamente a la dignidad como un pilar de su legislación; aun así, como en nuestro caso, nos debemos de diferentes opiniones (doctrina) y consideraciones previas por una entidad competente (jurisprudencia) para entenderla, ya que expresamente no establece una aclaración de “que es” objetivamente; sin embargo, pese a este “pequeño” percance su peso queda claro.

Todo ello nos permite afirmar que, si bien la desprotección escasa que este grupo de personas con orientación sexual distinta a lo socialmente esperado solo incrementa el número de casos y hasta normativiza la discriminación laboral de los mismo, significando un retraso en su vida profesional y hasta un limitante significativo para el desarrollo normal de sus vidas.

Es por ello que no solo debe observarse vías idóneas que permitan encontrar formas de detener el avance cultural, social y laboral de la discriminación, proporcionando no solo una percepción de seguridad en este grupo de personas sino otorgarles una defensa y protección efectiva que se vea reflejada en la realidad, y es obligación de derecho asumir este reto (Acosta, Ayala, Suarez, Lucas, & Ruiz, 2019; Cisterna, 2019).

En consecuencia, del análisis de los resultados podemos plantear y comentar que

la identificación de los derechos laborales de las personas del género femenino y de la comunidad LGBTI cada día es más fehaciente. Esto propicia para adquirir conocimiento sobre las circunstancias de abuso que a veces se propician en un entorno laboral ya sea en contexto privado o público, además podemos concretizar la existencia de una vulneración a los derechos laborales de estas poblaciones, debido a múltiples factores reconocidos en esta investigación, uno de ellos es que muchas personas ignoran como actuar frente una situación de acoso laboral, no reconociendo las vías de acción frente un suceso discriminatorio, conllevando a que los actos queden impunes, siendo una prioridad la formación y el reconocimiento de estos mecanismos de defensa frente estos actos, de alguna manera sería una solución inmediata a poder delimitar estas acciones. Por otra parte, esta problemática tiene incidencia en múltiples factores ya que un existe un pensamiento retrograda y poco coherente del papel de las mujeres en la sociedad y su ejercicio de los derechos y por otra parte de lo que significa orientación de género y porque es importante saber; aún existen prejuicios que catalogan a estas dos poblaciones como personas inferiores a una persona que puede ser catalogada dentro de los parámetros de lo normal, estos tipos de pensamientos dividen sistemáticamente y minimizan las acciones discriminatorias en un contexto laboral y social. Por tanto, se debe de priorizar los derechos laborales, debido a que todas las personas funcionales desempeñan un laburo y la representación de que este sea un ambiente poco óptimo para el desempeño de las labores es una vulneración al bienestar de las personas.

CONCLUSIONES

Primera. Se puede concluir que existe información empírica sobre la discriminación a las que están expuestos trabajadores del género femenino o de otra orientación sexual, se puede precisar además que las estadísticas reflejan que aún es una problemática presente y que todavía no se ha erradicado, dado que las personas no han comprendido las diferencias y por esta razón no brindan el respeto que tantas personas de otro género o por las preferencias sexuales de los empleándose o personas pertenecientes al grupo femenino o de la comunidad LGBTI. Además, se evidencia que se está manteniendo un interés de algunos colectivos de grupos que defienden los derechos de la mujer y otros colectivos que luchan por los derechos de la comunidad LGBTI, tratando de exponer las experiencias inhumanas que en algunos casos siguen experimentando miembros de estas comunidades.

Segunda. Dentro los motivos o causas de los índices bajos de denuncias frente conductas de discriminación basadas en la orientación sexual y la identidad de género tenemos aquellos factores internos referentes a la desmotivación, temor al rechazo o a la exposición, así como factores externos referentes a las vías disponibles, su posible ineficiencia, así como factores sociales.

Tercera. Los mecanismos principales para presentar una denuncia ante actos discriminatorios son el primer lugar la dependencia de Recursos Humanos de la institución o empresa o quien asuma la responsabilidad de avisar o advertir este tipo de perjuicios. En segundo lugar, podemos interponer denuncia ante la Sunafil y en caso se considere oportuno, interponer denuncia penal o demanda civil, en caso se requiera un proceso indemnizatorio.

Cuarta. Existe una lesión de a derechos laborales tal y como el derecho al trabajo, sindicalización, así como en el acceso a condiciones y contratación justa,

extrapolándose los efectos antes, durante y después de la relación laboral. Así mismo, se vulneran derechos constitucionales aplicables lógicamente al entorno laboral, como la dignidad, intimidad, integridad e identidad.

Quinta El impacto que genera la presencia de actos y manifestaciones discriminatorias en trabajadores, debido a su orientación sexual e identidad de género ostenta un impacto significativo, en el campo de derechos laborales, así como un impacto social considerable, siendo este impacto claramente desfavorable y no proteccionista.

Sexta. Se concluye de manera general que existe una vulneración bien marcada frente a las personas del género femenino y a los miembros de la comunidad LGBTI, debido a que aún existen factores de desconocimiento y factores sociales que minimizan los actos discriminatorios que se suscitan y se siguen suscitando, siendo la solución a esto la formación de nuevos conceptos donde se preceda la uniformidad de pensamiento y la consideración de las disparidades.

REFERENCIAS

- Acosta, M., Ayala, D., Suarez, R., Lucas, C., & Ruiz, E. (2019). *Discriminación laboral en la comunidad homosexual en Colombia*. [Trabajo de grado para título en psicología, educación y cultura]. Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano, Bogotá.
- American Academy of Nursing on, P. (2015). Position statement: Employment discrimination based on sexual orientation and gender identity. *Nursing Outlook*, 366-367.
- American Medical Association. (2007). *Policy H-65.992 Continued support of human rights and freedom*. <http://www.ama-assn.org/ama/pub/about-ama/our-people/member-groups-sections/glb-t-advisory-committee/ama-policy-regarding-sexual-orientation.page>
- American Psychiatric Association. (1973). Position statement on homosexuality and civil rights. *American Journal of Psychiatry*, 131(4), 497-497
- American Psychiatric Association. (2012). *Position statement on discrimination against transgender and gender variant individuals, 17-1618, 17-1623, 18-107*. www.psychiatry.org/File%20Library/Advocacy%20and%20Newsroom/Position%20Statements/ps2012_TransgenderDiscrimination.pdf
- Aredo, L. E. (2020). *Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos*. [Tesis maestría en administración de negocios]. Universidad César Vallejo, Lima.
- ASTRAEA. (2015). Perú LGBTI, Resumen de las condiciones Políticas Económicas y Sociales. *ASTRAEA Fundación Lésbica por la Justicia*, 1-119.
- Avendaño, M., Álvarez, M., & Moreras, E. (2019). *Inclusión laboral en población LGBTI desde el marco de la Responsabilidad Social*. [Trabajo de grado para obtener título en Gerencia Social]. Uniminuto, Bogotá.
- Avila, M. Y. (2016). *Discriminación y brecha salarial por género en el Perú*. [Tesis doctorado en Ciencias Sociales Gestión Pública y Desarrollo Territorial]. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Blanco, G. (2017). *Marco legal protectorio de las Personas LGBT ante discriminación laboral*. (Trabajo de investigación en derecho). Universidad Empresarial Siglo 21.
- Bornot, S. (2005). *La discriminación en las empresas*. Editorial Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín Dirección del Trabajo*. 146, 7-19.

- Chen, H., Zhao, C., & Yu, W. (2017). Continued export trade, screening-matching and gender discrimination in employment. *China Economic Review*, 42, 88-100.
- Cisternas, C. (2019). *Discriminación en el trabajo en razón de sexo, identidad de género y orientación sexual en Chile*. Experiencia en el derecho comparado. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales]. Universidad de Chile.
- Croteau, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior*. 48(2), 195–209.
- Defensoría del Pueblo. (2009). Actuación del Estado frente a los actos de discriminación. *Defensoría del Pueblo*, Informe N° 005-2009-DP/ADHPD. 114.
- Defensoría del pueblo. (2019). El impacto económico de la brecha salarial por razones de género. *Defensoría del Pueblo*, Documento de Trabajo N° 005-2019-DP/ADM. 1-96.
- Defensoría del pueblo. (2016). Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú. Informe 175. *Defensoría del Pueblo*, 1- 214.
- Equality and human Rights. (2020). *International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)*. <https://www.equalityhumanrights.com/en/our-human-rights-work/monitoring-and-promoting-un-treaties/international-covenant-civil-and>
- Equality and human Rights. (2020). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)*. <https://www.equalityhumanrights.com/en/our-human-rights-work/monitoring-and-promoting-un-treaties/international-covenant-economic-social>
- Estrada, M., Marín, D., Moya, C., & López, C. (2020). *Autoestima y rendimiento laboral en empleados homosexuales de un call center de Medellín*. Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria. [Tesis para optar el título en psicología].
- Gates, G. (2014). *In U.S., LGBT more likely than non-LGBT to be uninsured*. <http://www.gallup.com/poll/175445/lgbt-likely-non-lgbt-uninsured.aspx>
- Gha, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 130-160.
- Gómez, A. (2019). La dignidad humana según el debate Burke vs Paine hallado en las obras: Reflexiones sobre la revolución en Francia y Derechos del hombre. *Revista de Filosofía UIS*, 18(1), 21-49.

- Guzmán, A. (2018). Aporías frente al mal radical: de la perplejidad a la intangibilidad de la dignidad humana. *El Ágora USB*, 18(2), 544-556.
- Hernández, R., & Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana. McGraw-Hill.
- Herrera-Loayza, C. (2007). *Del clóset a la militancia: El proceso de constitución ensujetos de derecho, identidad colectiva y afirmación ciudadana y política de activistas gays en la Ciudad de México, 1994-2004* [Tesis de Maestría en Estudios Políticos y Sociales]. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Herrera-Pérez, E., & Hernández, S. (2019). *Discriminación y exclusión laboral en población lgbt en Bogotá. Bogotá*. [Trabajo de grado en Especialización en Gerencia en Gobierno y Gestión Pública]. Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colombia,
- Human Right Watch. (2020). Violencia y discriminación contra las personas LGBT en El Salvador, Guatemala y Honduras y obstáculos al asilo en Estados Unidos. *Human Right Watch*, 1-20.
- IESI. (2021). la Discriminación hacia LGBTI en el entorno laboral peruano. *Instituto de Estudios Sindicales*, 1-22.
- INEI. (2017). Primera Encuesta para las personas LGBTI 2017. *Instituto Nacional de Estadística e Informática*.
- Instituto de Estudios Sindicales. (2021). *La discriminación hacia LGBTI en el entornolaboral peruano (2016-2020)*. Moondiaal FNV.
- IPSOS. (2020). Medición de la población no homosexual en el Perú. *II Encuesta Nacional de Derechos Humanos*.
- Kogan, L. F. (2013). No pero sí: discriminación en empresas de Lima metropolitana. *Universidad del Pacífico*, 1, 183-188.
- Levine, M. P. (1948). Discrimination against lesbians in the work force. *Signs*, 9(4), 700- 710.
- Ley N.º 26.485 (1 abril 2009). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Congreso de la Nación Argentina. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley_26485_violencia_familia_r.pdf
- Ley N.º 26772 (17 abril 1997). 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. Congreso de la República. <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/leyes/26772.htm>

- Ley N.º 30709 (27 diciembre 2017). Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Congreso de la República. *El peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohibe-la-discriminacion-remunerativa-entre-varones-ley-n-30709-1600963-1/>
- Mil, A. (2020). *Presencia de discriminación y violencia laboral hacia empleados gais en empresas de Lima Metropolitana*. [Tesis para optar título profesional en Gestión de Recursos Humanos]. Universidad San Martín de Porres.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Derechos laborales de los trabajadores*.
- MINJUSDH. (2020). *II Encuesta Nacional de Derechos Humanos: Población LGBT. IPSOS*.
- Molina, A., & Lamas, G. (2018). La dignidad humana: propuestas de protección jurídica. *Revista Jurídica PIELAGUS*, 17 (2), 1-18.
- Morello, T., & Anjolin, J. (2021). Gender wage discrimination in Brazil from 1996 to 2015: A matching analysis. *Economía*, 22 (2).
- MTPE. (2021). Hoja de elevación N.º 0351-2021-MTPE/2/15.1. *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*, es un documento de respuesta emitido para mi persona. 1-7.
- Ochoa, N. (2019). La dignidad humana como fundamento de la identidad europea: la labor del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la delimitación de la noción de dignidad humana. *Cuadernos Europeos de Deusto. Special Issue*, (2), 203-224.
- OIT. (2021). COVID-19 y el mundo del trabajo. *Organización Internacional de Trabajo*, 11-7.
- ONU. (1991). Los Derechos Humanos, D. U. *Organización de las Naciones Unidas*.
- Organización de las Naciones Unidas. (2011). Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género. *UNDOCS*.
- Ortiz, M., Rincón, J., & Villalobos, G. (2014). Hacia un territorio libre de discriminación laboral por razones de orientación sexual en Villavicencio.
- Pavletich, I. E. (2015). *Análisis del Plan Nacional de Igualdad de Género con énfasis en la dimensión de orientación sexual: aportes de la gerencia social para mejorar las políticas de género en el Perú*. [Tesis de maestría en Gerencia Social]. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Pizer, C., Sears, B., Mallory, C., & Hunter, D. (2012). Evidence of persistent and pervasive workplace discrimination against LGBT people: The need for federal legislation prohibiting discrimination and providing for equal

- employment benefits. *Loyola Univ Los Angeles Law Review*, 45(3), 715-779.
- Ponce, N., Cochran, S., Pizer, J., & Mays, V. (2010). The effects of unequal access to health insurance for same-sex couples in California. *Health Affairs*, 1539-1548.
- PROMSEX. (2020). *Informe Anual de los Derechos Humanos de la Personas LGBTI*. PROMSEX, 1-94.
- PROMSEX. (2020). Personas LGTBI: la necesidad de una declaratoria de estado de cosas inconstitucional para el reconocimiento y garantía de derechos fundamentales. *PROMSEX Salud Sexualidad Solidaridad*, Editorial Gaceta Constitucional.
- PROMSEX. (2020). Tarea pendiente del Estado: Una vida sin discriminación y violencia para las personas LGTBI. *PROMSEX Salud Sexualidad Solidaridad* <https://promsex.org/columnistas/tarea-pendiente-del-estado-una-vida-sin-discriminacion-y-violencia-para-las-personas-lgtbi/>.
- Ramos, G. (2017). Discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género en El Salvador. *REDICCES*.
- Rios, P. O. (2019). *Educación y brecha salarial de género en el Perú*. (Tesis licenciatura). Pontificie Universidad Católica del Perú, Lima.
- Salas, V. (2012). *Discriminación laboral por orientación sexual*. [Tesis para obtener Licenciatura en Ciencias Jurídicas]. Universidad Andrés Bello, Chile.
- United Nations. (2019). Universal Declaration of Human Rights. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
- Valdivia, N. (2012). *La discriminación en el Perú y el caso de los servicios de salud: resultados de un estudio cualitativo en el Valle del Mantaro. La discriminación en el Perú: balance y desafíos*. [Taller de investigación: Discriminación y Políticas Públicas en el Perú] Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. 85-111.
- Wajid, M. (2020). Combating discrimination at workplaces through mainstreaming 'gender' and 'integration' needs in legislation: Testing a new analytical framework in Germany and Sweden. *Women's Studies International Forum*, 81.
- Williams, D. (2012). Gender discrimination and self-employment dynamics in Europe. *The Journal of Socio-Economics*, 41(2), 153-158.

Anexos

Cuadro resumen de la experiencia compara de los resultados

Objetivo general	Objetivo N.º 1.	Objetivo N.º 2	Objetivo N.º 3	Objetivo N.º 4
Analizar las normativas que contemplan la discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género; y, su implicancia en los derechos laborales de los trabajadores peruanos.	Determinar las principales estadísticas que se tienen sobre la discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género.	Identificar las posibles causas o motivos que generarían un bajo índice de denuncias por discriminación laboral.	Determinar los mecanismos con los que cuentan los trabajadores para la realización de una denuncia por discriminación laboral.	Identificar los derechos laborales que se ven afectados por la discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género de los trabajadores.
Resultado general	Resultado del objetivo N.º 1	Resultado del objetivo N.º 2	Resultado del objetivo N.º 3	Resultado del objetivo N.º 4
Se ha constatado una amplia vulneración de los derechos laborales en general de nuestro contexto, debido a múltiples factores que se basan en el desconocimiento.	Podemos evidenciar múltiples estadísticas que debelen la existencia de que la problemática es a nivel mundial y que en los datos encontrados los actos discriminatorios tanto en población femenina como de la comunidad LGBTI son recurrentes e infieren un comportamiento misógino de la sociedad.	La falta de reconocimiento de los derechos laborales de la comunidad LGBTI o personas del género femenino suscitan que no se concreten las denuncias por actos de discriminación laboral de manera correcta y oportuna.	Se determino como mecanismo de acción las denuncias ante el empleador, la Sunafil u el Poder Judicial, frente a un acto discriminatorio u otras instancias como la instancia de la Defensoría del Pueblo, de la misma manera como objetivos anteriores se identificó que las personas pertenecientes a estas comunidades desconocen sus derechos.	Se ha señalado que los principales derechos que han sido vulnerados son de naturaleza constitucional, y los más destacados incluyen los siguientes: Artículo 2: El derecho a la vida, a la identidad, a la integridad moral, psicológica y física, así como al libre desarrollo y bienestar de toda persona. Se reconoce el carácter sujeto de derecho del concebido en todo lo que le beneficie. El derecho a la igualdad ante la ley, con la prohibición de discriminar por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica u otros. La libertad de conciencia y religión, tanto en el ámbito individual como asociado, con la garantía de que no habrá persecución por motivos de creencias o ideas. Se establece la ausencia de delito de opinión, permitiendo el ejercicio público de todas las confesiones religiosas, siempre que esto no atente contra la moral ni altere el orden público.

Ficha de Análisis Documental

Ficha de Análisis Documental		Código:
Título de documento:	Fecha:	
Hechos Relevantes		
Fuentes Doctrinarias		
Fuentes Normativas		
Razón Esencial de la Decisión		
Otras Motivaciones Relevantes		
Parte Resolutiva		