

**FACULTAD DE DERECHO**

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Derecho al trabajo y principio de no discriminación  
por orientación sexual e identidad de género en el  
ordenamiento jurídico peruano, 2023**

Samantha Belsabet Ojeda Krammer

Para optar el Título Profesional de Abogado

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



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

## **INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

A : Decana de la Facultad de Derecho  
DE : Marina del Rosario Barboza Hurtado  
Asesor de trabajo de investigación  
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación  
FECHA : 13 de Enero de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

DERECHO AL TRABAJO Y PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO, 2023

Autores:

1. Samantha Belsabet Ojeda Krammer – EAP. 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 19 % de similitud 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 SI  NO   
Nº de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"): 10

Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

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

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

## **DEDICATORIA**

A todas las personas que abogan por la equidad y el respeto en el ámbito laboral, especialmente a quienes enfrentan y desafían la exclusión y trato desigual debido a la orientación sexual y la identidad de género; que este esfuerzo contribuya, aunque sea de manera modesta, a la creación de un entorno más inclusivo y respetuoso de los derechos humanos para todos.

## **AGREDICIMIENTO**

Primero, agradecer a Dios por brindarme la sabiduría y la fortaleza necesaria para completar este trabajo de investigación.

También, quiero expresar mi profundo agradecimiento a la Universidad Continental por brindarme las oportunidades de aprendizaje y crecimiento académico.

Asimismo, agradezco sinceramente a mis estimados docentes por su orientación y apoyo a lo largo de este proceso.

Mi gratitud también se extiende a mi asesor, cuya guía experta ha sido invaluable para el desarrollo de este trabajo.

No puedo dejar de agradecer el amor incondicional y el respaldo constante de mi familia y amigos, quienes han sido mi fuente de inspiración y motivación en todo momento. Sin su apoyo, este logro no habría sido posible.

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación ha sido examinar cómo la exclusión y trato desigual debido a la orientación sexual y la identidad de género impactada en el ejercicio del derecho al trabajo dentro del marco jurídico peruano, 2023. Para el desarrollo de la investigación se empleó el método inductivo, de tipología básica o fundamental, con un diseño fenomenológico, la técnica utilizada fue entrevista en conjunto con su instrumento guía de entrevista a especialistas de la materia laboral. El principal hallazgo de la investigación reveló que la exclusión y trato desigual debido a la orientación sexual y la identidad de género tiene un impacto negativo en el entorno laboral en Perú. Dicha discriminación se manifiesta tanto en el acceso al trabajo como en el ambiente laboral una vez contratados, puesto que las políticas y normativas actuales son insuficientes para garantizar y salvaguardar de manera efectiva los derechos de estas personas. En este sentido, se concluyó que la influencia de la discriminación por orientación sexual e identidad de género afecta significativamente el ejercicio del derecho al trabajo, revelan una discordancia notable entre la protección normativa del DL N.º 728, con su artículo 29 y 30, incluida la normativa con su artículo 323 del Código Penal. Sin embargo, estos preceptos no son suficientes para garantizar la protección de las experiencias y condiciones de vida de las personas con diversas orientaciones sexuales, ello por factores como su tratamiento ambiguo y efímero, sumado la falta de supervisión y fiscalización de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

**Palabras clave:** derecho al trabajo, identidad de género, orientación sexual, discriminación.

## **ABSTRACT**

The objective of this research has been to examine how discrimination based on sexual orientation and gender identity impacted the exercise of the right to work within the Peruvian legal framework, 2023. To develop the research, the inductive method was used, basic or fundamental typology, with a phenomenological design, the technique used was an interview in conjunction with its guide instrument for interviewing specialists in the labor field. The main finding of the research revealed that discrimination based on sexual orientation and gender identity has a negative impact on the work environment in Peru. This discrimination manifests itself both in access to work and in the work environment once hired, since current policies and regulations are insufficient to effectively guarantee and safeguard the rights of these people. In this sense, it was concluded that the influence of discrimination due to sexual orientation and gender identity significantly affects the exercise of the right to work, revealing a notable discordance between the regulatory protection of DL No. 728, with its articles 29 and 30, including the regulations with its article 323 of the Penal Code. However, these precepts are not sufficient to guarantee the protection of the experiences and living conditions of people with diverse sexual orientations, due to factors such as their ambiguous and ephemeral treatment, added to the lack of supervision and supervision of the National Superintendency of Labor Supervision. (SUNAFIL).

**Keywords:** right to work, sexual orientation, gender identity, discrimination.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGREDECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I.....	14
Planteamiento del estudio.....	14
1.1. Planteamiento y formulación del problema.....	14
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación.....	16
1.4.1. Justificación teórica.....	16
1.4.2. Justificación práctica.....	16
1.4.3. Importancia del estudio.....	17
1.4.4. Motivaciones del investigador.....	18
CAPÍTULO II.....	19
Marco teórico.....	19
2.1. Antecedentes del problema.....	19
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	19



2.1.2. Antecedentes nacionales.....	21
2.1.3. Antecedentes Locales .....	23
2.2. Bases teóricas .....	25
2.2.1. El derecho a la igualdad y la protección del derecho a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el nuestro ordenamiento jurídico peruano.....	25
2.2.2. Tratamiento jurídico comparado de la protección de la orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.....	47
2.2.3. Incidencia de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho de acceso y permanencia en el ámbito laboral.....	54
2.2.4. Iniciativa Legislativa .....	59
CAPÍTULO III .....	73
Supuestos y categorías.....	73
3.1. Supuestos.....	73
3.1.1. Supuesto general.....	73
3.1.2. Supuestos específicos.....	73
3.2. Categorías .....	73
3.3. Subcategorías.....	73
CAPÍTULO IV .....	76
Metodología.....	76
4.1. Método de investigación.....	76
4.1.1. Tipo de investigación.....	76
4.1.2. Alcance de la investigación.....	76
4.1.3. Diseño de la investigación.....	76
4.2. Población y muestra .....	77

4.2.1. Población.....	77
4.2.2. Muestra.....	77
4.2.3. Criterios de inclusión.....	77
4.2.4. Criterios de exclusión.....	78
4.3. Técnicas e instrumentos .....	78
4.3.1. Técnicas.....	78
4.3.2. Instrumentos.....	79
4.4. Técnicas de análisis de datos .....	79
4.5. Aspectos Éticos .....	79
CAPÍTULO V: .....	81
RESULTADOS .....	81
5.1. Descripción de los resultados .....	81
5.2. Discusión de resultados .....	92
CONCLUSIONES.....	106
RECOMENDACIONES .....	108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	110
Anexos.....	115
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	115
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.....	117
Anexo 3: Consentimiento informado .....	118

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de categorías de análisis .....	74
Tabla 2. ¿Cómo evalúa usted la incidencia de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho al trabajo? Explique .....	81
Tabla 3. ¿Cuál es su percepción sobre el actual panorama legal en el ordenamiento jurídico peruano sobre la protección contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género? Desarrolle .....	83
Tabla 4. ¿Existe en la actualidad disposiciones legales específicas que aborden la discriminación por orientación sexual e identidad de género de manera efectiva en la legislación laboral peruana? Comente .....	84
Tabla 5. ¿Considera que la legislación peruana, promueve el derecho de acceso al trabajo para personas con distinta orientación sexual? Cuales .....	86
Tabla 6. ¿Cómo crees usted que el gobierno deba promover el derecho de permanencia del trabajo en el Perú para personas con orientación sexual diferente? .....	87
Tabla 7. ¿Ha observado casos en los que la orientación sexual haya sido motivo para un despido arbitrario? Comente .....	89
Tabla 8. En su experiencia ¿Conoce prácticas exitosas en otros países sobre discriminación por orientación sexual e identidad de género que podrían inspirar mejoras en la legislación laboral peruana? Desarrolle .....	90
Tabla 9. ¿Qué medidas legales podrían ser implementadas en el ordenamiento jurídico peruano para abordar y prevenir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el centro de trabajo? .....	91

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda una problemática contemporánea y de gran relevancia en el contexto peruano: la exclusión laboral vinculada a la expresión de identidad de género y orientación sexual.

Esta situación se refleja en múltiples casos reportados y respaldados por datos concretos. Un estudio realizado por el Colectivo No Tengo Miedo (2018) indicó que más del 74% de las personas LGBTI en el Perú han enfrentado algún tipo de exclusión en el ámbito laboral. A nivel global, al menos 123 países han implementado normativas destinadas a proteger contra la discriminación basado en la orientación sexual en el trabajo (ILGA World, 2017). No obstante, la legislación peruana, como la Ley N.º 29973, no asegura de forma explícita estos derechos. Ejemplos como el despido de una trabajadora transgénero debido a su identidad de género (Defensoría del Pueblo, 2017) resaltan la urgente necesidad de reforzar la protección jurídica en el país.

Diversos estudios han tratado la problemática de la discriminación en el entorno laboral. Brenes (2019) resaltó los progresos alcanzados en la protección legal dirigida a la población LGBTI, pero también señaló la necesidad de mejorar su aplicación efectiva. Cisterna (2019) evidenció vacíos legales que perpetúan la discriminación. Celdán (2022) concluyó que la discriminación sigue siendo un problema, lo que requiere intervención por parte de autoridades y empresas, así como la implementación de políticas inclusivas. Chávez y Campos (2021) identificaron brechas legislativas y proponen medidas para fortalecer la protección legal en el ámbito laboral y social.

La motivación principal de esta investigación radica en la búsqueda de respuestas a la falta de protección legal para las comunidades LGBTI en el ámbito laboral en Perú, lo que afecta su derecho al trabajo y su capacidad de desarrollarse en

condiciones justas. Se espera que este estudio contribuya a la creación de políticas más inclusivas y a la modificación de la legislación existente.

Esta investigación adoptó un enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico, método inductivo, de alcance descriptivo. Se realizó como técnica la entrevista y como herramienta la guía de entrevista, así como una revisión documental de leyes, informes y casos de estudio. La metodología aseguró que los hallazgos sean permitan entender la magnitud de la problemática.

El estudio se estructuró en capítulos; El capítulo I presentó el planteamiento del problema y objetivos del estudio. Por su lado, en el capítulo II se desarrolló el marco teórico sobre el derecho al trabajo y el principio de la no discriminación. A su vez, en el capítulo III se expuso las categorías de análisis que guiarán la investigación. Por su parte, en el capítulo IV se describió la metodología utilizada, incluyendo el diseño del estudio, selección de muestra, y técnicas de recolección de datos. Mientras que el capítulo V discute los resultados de la investigación y examina los efectos de la exclusión y trato desigual debido a la orientación sexual y la identidad de género sobre el derecho al trabajo.

La investigación tuvo como objetivo ofrecer un análisis detallado sobre la discriminación laboral relacionada con la orientación sexual y la identidad de género en el Perú, con el fin de aportar sugerencias para fortalecer la legislación y mejorar las políticas públicas. También, pretendió generar consciencia sobre la necesidad de inclusión y equidad en el ámbito laboral.

Cabe precisar que una de las principales limitaciones fue la escasez de información sobre el fenómeno de estudio, lo cual se superó con la revisión de manuales digitales y la adopción de una metodología sólida que permitió recoger datos de fuentes primarias y secundarias.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

#### 1.1. Planteamiento y formulación del problema

La presente investigación aborda la intersección entre el derecho al trabajo y el principio constitucional de igualdad, centrándose específicamente en las medidas contra prácticas discriminatorias fundamentadas en la orientación sexual e identidad de género dentro del ordenamiento jurídico del Perú. Esto se refleja en estudios y cifras concretas, así como en situaciones que evidencian desigualdades en el entorno laboral. Por ejemplo, el Colectivo No Tengo Miedo (2018) señala que más del 74 % de la comunidad LGBTI peruana han enfrentado algún tipo de exclusión laboral. Esta situación resulta alarmante, especialmente al considerar que la normativa peruana no contempla de forma directa la garantía de los derechos laborales de la población LGBTI, dejando brechas significativas en el reconocimiento de estos derechos.

A nivel global, se estima que al menos 123 países cuentan con normativas que protegen a los trabajadores ante la discriminación por orientación sexual (ILGA World, 2017). No obstante, la exclusión laboral persiste en muchos lugares, incluido Perú, donde la Ley N.º 29973, conocida como Ley General de la Persona con Discapacidad contempla entre sus disposiciones el principio de igualdad, sin embargo, no incorpora provisiones explícitas relacionadas a la orientación sexual o identidad de género en su articulado (Congreso de la República del Perú, 2012).

Reflejo de ello son los casos denunciados en Perú, como el expuesto en el 2017, en el que una trabajadora transgénero denunció haber sido despedida injustificadamente por su identidad de género (Defensoría del Pueblo, 2017). Este caso evidenció la problemática y la falta de protección legal en el país.

Para abordar esta problemática, es esencial definir los conceptos clave. El Derecho al Trabajo garantiza a todas las personas la oportunidad de ingresar, mantenerse y avanzar en un empleo bajo condiciones equitativas y favorables (OIT, 1948). En cuanto al principio de equidad y respeto, sin distinción por orientación sexual o identidad de género, se determina que los individuos no deben ser tratados de manera desigual en el ámbito laboral por estas características (ONU, 2006).

El estudio plantea como objetivo fundamental la formulación de una propuesta de modificación normativa que salvaguarde los derechos en materia laboral de individuos con orientaciones sexuales diversas. La materialización de dicha iniciativa legislativa fomentará el desarrollo de espacios laborales que promuevan la equidad y se encuentren en concordancia con los principios fundamentales de los derechos humanos en el ordenamiento jurídico peruano.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera la discriminación por orientación sexual e identidad de género incide en el derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico peruano, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Que comprende el derecho a la igualdad y la protección del derecho a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en nuestro ordenamiento jurídico peruano?
- ¿De qué manera la discriminación por orientación sexual e identidad de género incide en el derecho de acceso y permanencia en el trabajo?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar de qué manera la discriminación por orientación sexual e identidad de género incide en el derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico peruano, 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Investigar que comprende el derecho a la igualdad y la protección del derecho a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en nuestro ordenamiento jurídico peruano
- Analizar cuál es el tratamiento jurídico comparado que encontramos respecto a la protección de la orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral
- Estudiar de qué manera la discriminación por orientación sexual e identidad de género incide en el derecho de acceso y permanencia en el trabajo
- Reflexionar si es necesario plantear una iniciativa legislativa que regule la prohibición de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

En lo que respecta a la justificación teórica, el análisis del impacto del derecho al trabajo en la garantía del principio de igualdad, evitando cualquier exclusión fundamentada en lo concerniente a la orientación sexual y la identidad de género en el ordenamiento normativo del Perú, busca suplir una carencia en la literatura académica y legal sobre este tema en particular. De este modo, la investigación ayudará a entender cómo se relacionan las normativas laborales en relación con las garantías constitucionales que amparan a los individuos que manifiestan diferentes orientaciones sexuales e identidades de género en el



contexto del ámbito del trabajo. Asimismo, este estudio puede aportar al fortalecimiento del diálogo académico en torno a la equidad y la no exclusión en el empleo, brindando un enfoque teórico que pueda ser aplicado en investigaciones futuras en diferentes contextos y marcos legales.

#### **1.4.2. Justificación práctica**

Desde una perspectiva práctica, esta investigación resulta relevante debido a la importancia de asegurar que el acceso al trabajo y la igualdad de trato, sin distinción fundamentados en la orientación sexual o identidad de género se encuentren efectivamente protegidos y reconocidos en el marco del derecho laboral peruano. Los hallazgos del estudio podrán ser utilizados para analizar y fortalecer las políticas y normativas laborales vigentes, así como para orientar a legisladores, empleadores y defensores de los derechos fundamentales en desarrollar estrategias más efectivas para evitar y sancionar cualquier forma de exclusión en el empleo. Además, esta investigación busca promover un entorno laboral inclusivo y diverso en el Perú, impulsando el respeto por las garantías constitucionales inherentes a todo ser humano, sin consideración de su orientación sexual o identidad de género.

#### **1.4.3. Importancia del estudio**

En relación con la relevancia del estudio, se espera que esta investigación tenga un impacto significativo al promover el entendimiento y la difusión de los derechos laborales, así como la equidad en las oportunidades para individuos con múltiples orientaciones sexuales e identidades de género en el territorio peruano. Este análisis busca sensibilizar acerca de los retos que enfrentan las comunidades LGBTI en el entorno laboral, subrayando la urgencia de tratar estas problemáticas en los ámbitos social y jurídico. La presente investigación aspira a establecerse como un sustento esencial en la formulación e

implementación de políticas públicas y estrategias empresariales orientadas a fomentar un entorno laboral que sea inclusivo, diverso y exento de cualquier forma de exclusión.

#### **1.4.4. Motivaciones del investigador**

Las razones que impulsaron la realización de este estudio están vinculadas con el propósito de fomentar la equidad en derechos y oportunidades para todos los individuos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Existe un compromiso ético y profesional de aportar al conocimiento en esta área y respaldar los esfuerzos para erradicar cualquier forma de exclusión en el ámbito laboral. Asimismo, el estudio busca analizar la eficacia y el alcance de las normativas y políticas laborales relacionadas con la promoción del principio de igualdad, con el fin de identificar aspectos que requieran mejoras y contribuir al logro de un cambio positivo en la sociedad.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes del Problema**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Brenes (2019) planteó investigar los fundamentos de la equidad y la no discriminación en las relaciones de trabajo de individuos LGBT en Costa Rica. El objetivo de este estudio fue el de analizar el marco legal y las prácticas laborales en relación con la población LGBT. La metodología que se empleó en el estudio fue el análisis cualitativo de documentos legales y casos judiciales. Los resultados evidencian los avances en la protección legal de la población de estudio, así como también la persistencia de mejorar la protección legal y garantizar su aplicación efectiva.

Aporte. El estudio proporcionó un marco de referencia útil para analizar la situación en Perú y poder destacar las posibles áreas de mejora en la legislación peruana.

Por su parte, Cisterna (2019), tuvo una vivencia en el campo del derecho comparado, en la que estudió la discriminación laboral fundamentada en el género, identidad de género y orientación sexual en país vecino de Chile, utilizando como referente la experiencia en derecho comparado. El propósito principal de esta investigación fue analizar las deficiencias presentes en la legislación y las prácticas laborales en Chile relacionadas con la problemática abordada. Para ello, se utilizó una metodología basada en un análisis comparativo de las normativas y jurisprudencias nacionales e internacionales. Los resultados evidenciaron la existencia de vacíos legales y discriminación persistente en el ámbito laboral. Las conclusiones del estudio sugieren fortalecer la legislación y promover la igualdad de género en un contexto laboral.

Aporte. El estudio podría proporcionar un marco de comparación útil para analizar el ordenamiento jurídico peruano y proponer reformas legales y políticas públicas para combatir la discriminación laboral en Perú.

Mientras que Herrera y Hernández (2019) analizaron la discriminación y exclusión laboral en la población LGBTI en Bogotá de la Universidad Jorge Tadeo Lozano. Su objetivo principal fue identificar y analizar las prácticas discriminatorias en el empleo y las posibles soluciones para abordar este problema. La metodología consistió en un análisis cualitativo de entrevistas y análisis de casos. Los resultados de la investigación mostraron que la exclusión en el ámbito laboral representa una problemática que tiene gran incidencia en la ciudad de estudio, y que además se identificaron barreras estructurales y sociales. La conclusión enfatizó la importancia de impulsar políticas públicas y transformaciones culturales que aseguren la equidad en el ámbito laboral.

Aporte. El estudio proporcionó información valiosa sobre cómo enfrentar la discriminación laboral en el contexto peruano, específicamente en términos de políticas públicas y educación.

Por su lado, Sepúlveda (2018) en su estudio tuvo el objetivo de atender cómo estos discursos influyen en la creación e implementación de políticas públicas enfocadas en la equidad de género. La metodología empleada fue el de un enfoque cualitativo basado en entrevistas y análisis de documentos. Los resultados indicaron que los discursos sobre la identidad de género pueden tener un impacto significativo en la creación y aplicación de políticas públicas. La conclusión destacó la importancia de considerar estos discursos al diseñar políticas públicas inclusivas.

Aporte. El presente estudio puede ofrecer una visión útil que nos ayude a entender cómo los discursos acerca de la orientación sexual e identidad género puede afectar la lucha

contra la discriminación laboral en el Perú y como incorporarlos en la creación políticas públicas y legislaciones específicas para abordar el problema.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Celdán (2022) planteó como objetivo general analizar las formas de discriminación basado en la orientación sexual e identidad de género en el trabajo. La metodología se basó en un enfoque cualitativo, de entrevistas a personas afectadas, identificando prácticas discriminatorias en procesos de selección, promoción y ambiente laboral. El autor concluyó que la discriminación es aún un problema que persiste en el ambiente laboral, y que se requiere de una mayor intervención por parte de las autoridades y las empresas, y destacó la necesidad de implementar políticas inclusivas y de formación en igualdad y diversidad.

Aporte. La investigación otorgó una visión detallada acerca sobre la discriminación en el trabajo, lo que permite enriquecer el estudio al brindar ejemplos concretos de discriminación, sugerir posibles soluciones y políticas inclusivas en el entorno laboral.

A su turno, Chávez y Campos (2021), se concentraron en analizar las leyes y políticas existentes en la región Ica, en relación con la discriminación basado en la orientación sexual. Su metodología se basó en un estudio de tipo descriptivo, siguiendo un análisis documental y comparativo. Los autores fueron capaces de identificar brechas en la legislación y la formulación de acciones específicas para combatir la discriminación, reforzando la protección jurídica de las personas de la comunidad LGBTI tanto en el ámbito laboral como social. Además, la investigación destacó la relevancia de ajustar la legislación vigente y promover la creación de nuevas normativas que aseguren la equidad en las oportunidades de empleo.

Aporte. El presente análisis brinda una base sólida para identificar las brechas en la legislación peruana relacionada con la discriminación por orientación sexual, lo que

permitiría una mejor comprensión de áreas donde se necesita un fortalecimiento de la protección jurídica para las personas LGBTI en el entorno laboral.

La investigación desarrollada por Soto (2019) abordó el análisis de las afectaciones discriminatorias que sufren los integrantes de la comunidad LGBTI en relación con sus garantías fundamentales, prestando particular atención a la orientación sexual e identidad de género. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, a través del cual se analizó la correlación entre la diversidad sexual y los derechos constitucionales, especialmente en lo concerniente a la empleabilidad y el principio de igualdad. Los resultados evidenciaron una significativa deficiencia en los instrumentos destinados a salvaguardar efectivamente los derechos de la población LGBTI, específicamente en el ámbito del trabajo, donde se detectaron barreras sistemáticas que impiden el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales.

Aporte. La investigación proporcionó elementos sustanciales para comprender la interrelación entre las prácticas discriminatorias en el entorno laboral y la vulneración de derechos de la comunidad LGBTI. Esta perspectiva resulta valiosa para profundizar en el análisis de los mecanismos de protección jurídica en el ámbito del trabajo.

Por su parte, Mil (2019) en su investigación tuvo el propósito fue realizar el análisis de la prevalencia en la exclusión y el maltrato hacia trabajadores de la comunidad LGBTI en empresas de la capital peruana. Se realizó a través una metodología cuantitativa y encuestas a empleados de esta comunidad, se identificaron casos de discriminación y violencia laboral, así como la falta de políticas inclusivas. El autor concluyó que, a pesar de los avances en la legislación, aún persisten prácticas discriminatorias en el entorno laboral, lo que evidenció la gran necesidad de impulsar cambios en la cultura organizacional y promover entornos laborales inclusivos y respetuosos.

Aporte. La presente investigación proporcionó datos empíricos sobre la prevalencia de estas prácticas en la capital peruana. Estos datos serían valiosos para el estudio, al ilustrar la necesidad de abordar la discriminación y promover entornos laborales inclusivos y respetuosos en Perú.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Cayllahua y Contreras (2024), en su estudio se plantearon como objetivo describir la inserción laboral de la comunidad LGTBI en esta ciudad. La metodología empleada fue básica, con un enfoque descriptivo y un método de análisis-síntesis, destacando el uso del enfoque etnográfico. El diseño de la investigación fue fenomenológico y se seleccionó una muestra de 10 personas de una población de 50 miembros de la comunidad LGTBI. Se utilizaron entrevistas para recolectar datos, y los resultados revelaron una dualidad en la inserción laboral: en el ámbito formal, las personas LGTBI enfrentan discriminación, prejuicios y falta de protección legal, mientras que, en el ámbito informal, experimentan mayor libertad y autonomía, aunque sus actividades, como la cosmetología y el comercio ambulatorio, están asociadas a estereotipos de género ligados a su orientación sexual. En resumen, los derechos laborales, sociales y culturales de los integrantes de la comunidad LGTBI suelen ser violados debido a los estereotipos de género y el machismo, que prevalecen tanto en el ámbito laboral formal como informal en Huancayo.

Aporte. El estudio ofreció una perspectiva importante acerca de los obstáculos estructurales que enfrentan las personas LGTBI en el entorno laboral en Huancayo, resaltando la necesidad de implementar políticas inclusivas que garanticen los derechos laborales de esta comunidad, especialmente en ambos ámbitos laborales, donde aún prevalecen los estereotipos de género y la discriminación.

Por su lado, Callupe y Camarena (2021), analizaron cómo se desarrolla la convivencia social de la comunidad LGBT y los desafíos que enfrentan en su integración

durante el año 2021. El estudio fue de tipo cualitativo, con enfoque fenomenológico, empleando entrevistas en profundidad a ocho integrantes de la comunidad LGBT. Los resultados mostraron que, en el entorno personal, las personas LGBT experimentan inseguridad y miedo de expresar su orientación sexual, lo que afecta su autoestima y las relaciones interpersonales. En el entorno familiar, se evidenció una crisis caracterizada por discusiones, violencia y distanciamiento entre padres e hijos debido a la falta de aceptación. Sin embargo, en los grupos de pertenencia LGBT, las personas encuentran comprensión y apoyo, aunque esto genera un distanciamiento del entorno social general, limitando su integración total en la sociedad.

Aporte. Este estudio proporcionó una visión amplia sobre las dificultades que enfrentan las personas LGBT en Huancayo, tanto a nivel personal como familiar y social, subrayando la necesidad de promover un entorno más inclusivo y comprensivo.

De acuerdo con la investigación realizada por Hinostroza y Díaz (2022), se efectuó un estudio comparativo sobre percepciones estudiantiles respecto a la diversidad sexual entre dos instituciones de educación superior: la Universidad Nacional de La Rioja (Argentina) y la Universidad Nacional del Centro del Perú (Huancayo). La investigación buscó establecer un contraste en las percepciones relacionadas con las expresiones sexuales no hegemónicas en estos entornos universitarios, implementando una metodología de carácter cuantitativo, observacional y transversal. El universo de estudio contempló 150 estudiantes de la carrera de Trabajo Social. Los resultados obtenidos demostraron que, si bien en ambas instituciones el alumnado manifestó disposiciones favorables hacia la comunidad LGBTI+, se identificaron variaciones relevantes en los componentes cognitivo y conductual, mediadas por variables como la religión y el género. En el contexto peruano, se observó una influencia más conservadora relacionada con la cultura patriarcal, mientras que, en Argentina, la cultura patriarcal es más liberal, con un mayor reconocimiento legislativo de los derechos de la



comunidad LGBT. En conclusión, a pesar de las tendencias positivas, el estudio subrayó la necesidad de continuar investigando la violencia hacia este colectivo.

Aporte. Este estudio fue importante porque proporcionó una visión comparativa entre dos contextos culturales diferentes, destacando cómo el entorno sociocultural influye en las actitudes hacia la comunidad LGBTI.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. El derecho a la igualdad y la protección del derecho a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el nuestro ordenamiento jurídico peruano**

#### ***2.2.1.1. Derecho a la igualdad y la protección del derecho a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género***

Nueva versión:

La no discriminación y el trato equitativo constituyen elementos fundamentales en la legislación que garantiza la integración en el sector laboral, encontrando su base en el derecho fundamental a la igualdad ante la normativa vigente. Esta garantía contempla, en el ámbito de los derechos laborales, la paridad de condiciones tanto en la incorporación al empleo como durante el desarrollo de las actividades profesionales. La discriminación laboral se configura cuando la selección o exclusión de un colaborador se fundamenta en aspectos como su procedencia, género, grupo étnico, pigmentación, orientación sexual, credo, convicciones, condición económica, estatus social, lengua u otras características ajenas a las capacidades y competencias requeridas para el ejercicio de las funciones laborales (Montoya, 2019).

Al respecto, Zavala (2011) refirió que nadie debería ser restringido en su entorno laboral debido a sus creencias, costumbres, origen étnico, orientación sexual o cualquier otra forma de distinción frente a los demás. El objetivo en el ámbito laboral es que cada empleado

dé lo mejor de sí, lo cual es la base del compromiso con su trabajo, y, a su vez, reciba la remuneración correspondiente, en igualdad de condiciones que cualquier otro trabajador de su misma categoría, tal como lo estipulan las normativas que protegen estos derechos a todos los niveles.

#### 2.2.1.2. Discriminación por orientación sexual e identidad de género

##### 2.2.1.2.1. *¿Qué es la discriminación?*

Para comprender el fenómeno de la discriminación en un sentido más amplio es necesario realizar una breve revisión documental según autores.

El concepto de la discriminación se materializa de forma concreta, manifestándose a través de conductas activas u omisivas tangibles, que conllevan la vulneración injustificada de derechos fundamentales, el establecimiento arbitrario de obligaciones o la concesión irregular de beneficios preferenciales (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2015).

Se entiende como discriminación cualquier acción u omisión que implique un acto de desprecio hacia un individuo o un grupo, originado en prejuicios o estigmas que tienen raíces culturales y se perpetúan de manera sistemática en la sociedad. La vulneración de estos derechos esenciales ocasiona perjuicios significativos en las personas afectadas por tales prácticas discriminatorias, situándolas en condiciones de inequidad que carecen de fundamento legal, tal como lo señala la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2015).

En el marco normativo internacional, el Comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas (2015) establece que las conductas discriminatorias abarcan todo acto o práctica que genere diferenciación, marginación, limitación o trato preferencial injustificado. Señala que estos comportamientos pueden fundamentarse en diversos criterios como características étnico-raciales, expresiones de género, creencias religiosas, posturas ideológicas, procedencia nacional, posición socioeconómica, entre otras condiciones

sociales. El organismo enfatiza que estas prácticas tienen como consecuencia la obstaculización del goce efectivo de derechos y libertades fundamentales que deberían ser garantizados equitativamente a todos los individuos.

En una dimensión conceptual más amplia, los actos discriminatorios representan una vulneración directa a los principios fundamentales de dignidad humana y equidad jurídica, al establecer jerarquías artificiales entre personas que carecen de sustento legal y ético; la discriminación genera múltiples efectos perjudiciales en la sociedad, manifestándose a través de patrones de hostilidad, vejaciones y marginación social, los cuales erosionan la cohesión comunitaria. Este fenómeno constituye un terreno propicio para el surgimiento de conductas violentas y representa una amenaza significativa para el sistema democrático. Su práctica naturaliza la supremacía del poder sobre el derecho, reduce las expectativas de supervivencia de los grupos vulnerables, limita su acceso a mecanismos de protección social y servicios esenciales, además de propiciar el ejercicio arbitrario de la autoridad. Este comportamiento perpetúa los ciclos de carencia económica, estimula las rivalidades intergrupales y desestabiliza las estructuras familiares. Adicionalmente, consolida posturas adversas a la pluralidad social, compartiendo fundamentos irracionales con otras formas de prejuicio como el machismo, la discriminación religiosa, el racismo, el antisemitismo, la homofobia, la segregación socioeconómica y el rechazo a los extranjeros.

#### ***2.2.1.2.2. Definición del derecho a la no discriminación***

La igualdad, en su dimensión prohibitiva, se materializa a través del principio de no discriminación, el cual, según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2015), establece una restricción fundamental a los operadores del derecho, impidiéndoles realizar diferenciaciones no contempladas en el marco normativo, pues esto supondría la imposición de un tratamiento diferenciado que carece de fundamento legal.

La interdicción de la discriminación se erige como un principio de naturaleza dual: vinculante y evolutivo. Su carácter vinculante deriva de su manifestación en las interacciones entre diversos sujetos o grupos sociales, no constituyendo una característica intrínseca sino una exigencia normativa en las relaciones interpersonales. Su naturaleza evolutiva se evidencia en dos aspectos fundamentales: primero, por la transformación temporal de los criterios que fundamentan su valoración, y segundo, por la imposibilidad de establecer taxativamente un catálogo exhaustivo de elementos que deban considerarse significativos o insignificantes para justificar una distinción en el trato (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2015).

Asimismo, de acuerdo con Arese (2022), existen diversas definiciones de discriminación, tanto de carácter general como especializadas en áreas como género, diversidad y edad. Sin embargo, ni la CADH ni el PIDCP proporcionan una definición explícita de discriminación. De acuerdo con la Observación General N.º 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (2009), las prácticas discriminatorias comprenden cualquier forma de distinción, segregación, restricción, favoritismo u otros mecanismos de trato inequitativo. Este organismo internacional enfatiza que tales conductas pueden manifestarse tanto de forma explícita como velada, fundamentándose en criterios proscritos por el ordenamiento jurídico, y tienen como consecuencia la obstaculización o menoscabo del ejercicio igualitario de los derechos consagrados en el Pacto.

#### ***2.2.1.2.3. Tipos de discriminación laboral en la relación laboral***

El investigador Velaochaga (2018) definió a la discriminación laboral como el conjunto de decisiones negativas de empleo materializadas en el maltrato, fundamentado en aspectos como el origen o lugar de nacimiento, en lugar de centrarse exclusivamente en las

acreditaciones y capacidades que están directamente relacionadas con la capacidad productiva del empleado.

Según Gamonal (2001), la discriminación en la relación laboral se divide en directa e indirecta. La misma clasificación la realiza Velaochaga (2018) cuando refirió que en el mundo existen estos dos tipos.

#### ***2.2.1.2.3.1. Discriminación indirecta***

La primera se fundamenta en prejuicios y estereotipos; tiene lugar cuando la normativa, las leyes o las políticas empresariales excluyen e impactan específicamente a determinados trabajadores en función de características personales como el género, opinión política, edad, estado civil, etc.

Por ejemplo, cuando las ofertas de trabajo excluyen a muchos individuos de la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo al establecerse una determinada edad, sexo, estado civil, religión etc. (Velaochaga, 2018).

#### ***2.2.1.2.3.2. Discriminación directa***

La segunda se caracteriza porque las normas y prácticas de calificación para puestos de trabajo aparecen como imparciales, pero, luego de aplicarlas a la colectividad, por igual a cada individuo, arrojan resultados profundamente desiguales atendiendo a las condiciones personales de cada uno. Un ejemplo de ello sería exigir el dominio de un idioma específico como requisito para acceder a un puesto de trabajo, cuando dicha habilidad no resulta estrictamente necesaria para el desempeño de las funciones asociadas al cargo (Velaochaga, 2018).

#### ***2.2.1.2.3.3. Abierta y encubierta***

La discriminación abierta se caracteriza por ser manifiestamente injusta y diferenciada, mientras que la discriminación encubierta requiere indagar en el sustrato discriminatorio oculto o disimulado en una medida o tratamiento que, en apariencia, parece

inocuo o neutro pero que en realidad tiene consecuencias discriminatorias. Uno de los procedimientos investigativos en casos no claros o encubiertos es la cadena de indicios discriminatorios, que puede revelar y, en última instancia, hacer patente la intención de vulnerar la igualdad de trato o proporcionar indicios suficientes de discriminación.

#### ***2.2.1.2.3.4. Vertical, horizontal y oblicua***

La discriminación en el ámbito empresarial puede clasificarse en vertical, horizontal y oblicua. La discriminación vertical surge desde un estamento de poder dentro de la empresa, como el propietario, administrador, director, jefe de personal o mandos intermedios, quienes tienen una relación jerárquica directa con el principal. En esta modalidad, la cadena de mandos actúa como un instrumento de control y transmisión de órdenes de la empresa o empleador, lo que puede resultar en prácticas discriminatorias que fluyen de arriba hacia abajo dentro de la jerarquía organizacional.

Por otro lado, la discriminación horizontal se presenta entre empleados de igual rango, sin intervención de la jerarquía superior. Este tipo de discriminación puede surgir por motivos de competencia, envidia o prejuicios personales, y puede manifestarse en el trato diferenciado entre colegas. La discriminación oblicua, en cambio, involucra una combinación de factores verticales y horizontales, donde las prácticas discriminatorias pueden emanar desde cualquier nivel dentro de la empresa y afectar a otros niveles, creando un ambiente laboral hostil y desbalanceado en términos de igualdad de trato y oportunidades.

#### ***2.2.1.2.3.5. Por acción y omisión***

La discriminación por acción u omisión en el ámbito laboral exige la implementación de conductas positivas y negativas para prevenir prácticas discriminatorias. En función de las responsabilidades de buena fe, colaboración y solidaridad, así como de los poderes de organización y dirección empresarial, el empleador está obligado a instrumentar medidas

funcionales y racionales con el propósito de prevenir acciones que afecten los derechos fundamentales de los empleados. Esto incluye la creación y aplicación de reglamentos, la emisión de instrucciones claras y la provisión de medios y herramientas adecuadas para asegurar un ambiente laboral justo y equitativo.

Por otro lado, las simples conductas omisivas frente a posibles afectaciones discriminatorias también generan responsabilidades para el empleador. No tomar medidas para prevenir la discriminación puede ser motivo de imputación de responsabilidades, ya que el empleador tiene el deber de actuar proactivamente para evitar la generación de situaciones patológicas en materia de derechos fundamentales. Esto implica no solo reaccionar ante incidentes, sino también establecer un marco preventivo que proteja a todos los empleados de cualquier forma de discriminación.

#### ***2.2.1.2.3.6. Individual y colectiva***

La discriminación puede manifestarse tanto a nivel individual como colectivo. La condición de sujeto pasivo de discriminación ideológica puede derivar de un posicionamiento personal o individual, así como de la adhesión a una corriente, grupo, colectividad o asociación que implique una manifestación ideológica discriminatoria. Esta distinción es relevante en términos probatorios, ya que la demostración de la mera afiliación, pertenencia o participación en un movimiento o entidad colectiva que ha sido objeto de trato diferencial o discriminatorio puede activar acciones destinadas a cesar dicha discriminación o reparar los daños causados.

A nivel individual, la discriminación se centra en la persona y sus características o creencias personales. Sin embargo, cuando la discriminación es colectiva, afecta a cada integrante de un colectivo que comparte ciertas características ideológicas. En estos casos, la acción legal puede basarse en la identificación de patrones de discriminación hacia el grupo en su conjunto, lo cual puede facilitar la obtención de pruebas y el establecimiento de

responsabilidades. Así, tanto la discriminación individual como la colectiva requieren mecanismos legales robustos con el objetivo de asegurar la salvaguarda y restitución de los derechos afectados.

#### ***2.2.1.2.3.7. Sistémica***

La Observación N.º 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales describe la discriminación sistémica como una forma persistente y generalizada de exclusión, profundamente enraizada en las estructuras sociales y en los patrones de comportamiento colectivo. Este tipo de discriminación se perpetúa principalmente contra determinados grupos a través de normativas legales, políticas públicas y prácticas institucionales, incluyendo, con frecuencia, actos de exclusión indirecta o normalizada. Además, la discriminación sistémica no solo se manifiesta de manera explícita, sino que también opera a través de mecanismos estructurales que, de manera sutil, consolidan desigualdades y obstaculizan el acceso equitativo a derechos y oportunidades, perpetuando la exclusión social de estos grupos.

#### ***2.2.1.2.3.8. Múltiple o interseccional***

La **Observación General N.º 3 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2016)** establece que los actos discriminatorios trascienden la mera pertenencia a un colectivo uniforme, abarcando la vulneración de derechos en función de las características particulares, situaciones personales y diversos aspectos que configuran la identidad única de cada individuo. Asimismo, se reconoce que las experiencias de discriminación se intensifican cuando convergen diversas formas de desventaja, generando un impacto único y particular en cada individuo.

Entonces la discriminación interseccional se manifiesta en la interacción de múltiples factores como el género, la discapacidad, la raza, la orientación sexual, y otros, que juntos



crean situaciones de desventaja mucho más complejas y profundas que las provocadas por cada factor individualmente.

Por otro lado, la discriminación múltiple destacó que una persona puede ser objeto de discriminación simultáneamente por diversas razones. Por ejemplo, una mujer con discapacidad puede enfrentar barreras y prejuicios adicionales no solo por su género, sino también por su condición de discapacidad. Esta forma de discriminación reconoce la necesidad de abordar las desigualdades desde una perspectiva más inclusiva y comprensiva, que considere la totalidad de las identidades y experiencias de las personas afectadas.

#### ***2.2.1.2.3.9. Discriminación por orientación sexual e identidad de género***

Si bien aspectos como la orientación sexual y la identidad de género, junto con otros factores como la condición de discapacidad, el factor etario y las condiciones de salud, no se encuentran expresamente contemplados en el catálogo de causales discriminatorias, las Naciones Unidas (2022) señalan que el listado establecido en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y demás instrumentos internacionales de derechos humanos no constituye una enumeración taxativa. Esta apertura fue establecida intencionalmente por los Estados mediante la incorporación de una cláusula extensiva que hace referencia a "cualquier otra condición social", permitiendo así la protección contra formas emergentes de discriminación.

El marco normativo internacional de protección de derechos fundamentales, mediante sus diversos organismos de supervisión como los Comités, ha establecido una posición inequívoca sobre los deberes de los Estados en cuanto a la salvaguarda contra la discriminación por orientación sexual. Esta doctrina se ha consolidado a través de las resoluciones del Comité de Derechos Humanos, y los lineamientos hermenéuticos establecidos por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Comité de los

Derechos del Niño, el Comité contra la Tortura y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. En esta línea doctrinal, la Observación General N.º 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales expone, conforme a lo indicado por las Naciones Unidas (2022), el deber estatal de garantizar que la orientación sexual no represente una barrera para el ejercicio efectivo de los derechos consagrados en el Pacto, estableciendo adicionalmente que la identidad de género constituye un elemento amparado contra acciones discriminatorias.

#### ***2.2.1.2.4. Sentencias del Tribunal Constitucional sobre la igualdad de género***

En Lima, a los 9 días del mes de mayo del 2023 el Tribunal Constitucional emitió Sentencia 283/2023 respecto del EXP. N.º 02392-2021-PA/TC. Con fecha 6 de diciembre de 2018, la recurrente presenta una demanda de amparo contra BHDC DE PERÚ SAC, solicitando su restitución en el puesto de trabajo como referente de HSE de servicio de fractura hidráulica. Se indicó que trabajó para la empresa demandada desde el 13 de diciembre de 2017 hasta el 12 de setiembre de 2018, bajo contratos sujetos a renovación cada tres meses, en la modalidad de servicio específico, desempeñando la función de “referente de HSE”. Argumentó que la empresa comunicó la finalización de su contrato y su no renovación el 12 de setiembre de 2018, sin la debida anticipación, además que, el puesto que ocupaba forma parte integral de la estructura de la empresa y está debidamente presupuestado. Alega que la no renovación del contrato se debió a su estado de gestación, el cual fue comunicado oportunamente al empleador, lo que se considera una discriminación de género, ya que desde que se conoció su estado comenzó a recibir un trato diferenciado, por lo que, demandó La vulneración de los derechos fundamentales laborales, que comprenden el acceso al empleo, el principio de equidad en el ámbito laboral y la estabilidad laboral, fue materia de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional. Este órgano supremo, al verificar la transgresión de los derechos constitucionales relativos al trabajo y la

igualdad por parte de la entidad empleadora, dispuso la reincorporación de la parte demandante en su posición laboral previa o en una de nivel equivalente, bajo la modalidad de contratación indefinida. Esta disposición estableció un plazo ejecutorio de dos días, advirtiendo que, ante su incumplimiento, la autoridad judicial ejecutora aplicaría las sanciones coercitivas contempladas en el artículo 27 del nuevo Código Procesal Constitucional. Asimismo, se ordenó el pago de las remuneraciones devengadas desde el 12 de setiembre de 2018 hasta la fecha de su reincorporación, con la deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. La demanda fue declarada fundada debido a la comprobación de la afectación de los derechos al empleo y a la equidad (Tribunal Constitucional, 2023).

En Lima, el día 18 de marzo de 2014, el Pleno del Tribunal Constitucional tomó conocimiento de una demanda presentada por un individuo identificado como P.E.M.M., quien solicitó que se rectificaran los datos en su acta de nacimiento y en su documento de identidad nacional. Alegó que, tras un proceso judicial en el que obtuvo una modificación de nombre de género masculino a femenino, realizado en el Juzgado Civil de San Martín, y cuya anotación fue registrada en la Municipalidad Distrital de Miraflores (Lima), el RENIEC emitió un nuevo DNI con su nombre femenino, pero manteniendo su sexo como masculino. Argumentó que esto afectaba su derecho a la identidad y le causaba malestar emocional. El recurrente afirmó que P.E.M.M. es una mujer transexual, sometida a un procedimiento quirúrgico de reasignación de género en España, y que su identidad debe ser reconocida como tal. Según su perspectiva, el concepto de sexo es dinámico y abarca dimensiones biológicas, sociales y psicológicas, lo que permite que una persona elija libremente su identidad de género, la cual debe ser coherente con la registrada oficialmente. Con base en estas consideraciones y en la evidencia presentada sobre el tratamiento hormonal y la cirugía de reasignación de género de P.E.M.M., el Tribunal Constitucional resolvió a favor de la

demanda de amparo, al reconocer la vulneración del derecho a la identidad de género y al reconocimiento de la personalidad jurídica (Tribunal Constitucional, 2014).

La resolución judicial denominada sentencia 172/2022 del Tribunal Constitucional, vinculada al EXP. N.º 02743-2021-PA/FC, examina la impugnación constitucional interpuesta por Andree Alonso Martinot Serván y Diego Alonso Urbina Fletcher contra el dictamen del expediente 909, expedido por la Segunda Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lima con fecha 28 de mayo de 2021, que desestimó inicialmente la acción legal.

La controversia jurídica se suscitó cuando Andree Alonso Martinot Serván interpuso una demanda de amparo contra la Procuraduría Pública Especializada en Materia Constitucional y el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (Reniec) el 6 de diciembre de 2015. El petitorio se fundamentó en la protección de sus derechos constitucionales a la dignidad, el libre desarrollo de la personalidad y la igualdad ante la ley, requiriendo la inscripción y validación en los registros públicos de su matrimonio con Diego Alonso Urbina Fletcher, formalizado en Nueva York, Estados Unidos, así como el reconocimiento de sus efectos legales. Adicionalmente, solicitó la no aplicación del artículo 234 del Código Civil, que restringe el matrimonio a parejas heterosexuales, sosteniendo su contradicción con la Constitución y los precedentes de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

El Tribunal Constitucional desestimó la demanda, fundamentando que acceder a dicha pretensión mediante pronunciamiento jurisdiccional implicaría una extralimitación de sus facultades constitucionales, invadiendo competencias propias del poder legislativo. El órgano constitucional estableció la inexistencia de un derecho fundamental al matrimonio igualitario en el ordenamiento jurídico peruano, aplicando consecuentemente el artículo 7,

inciso 1 del Código Procesal Constitucional, aprobado mediante Ley 31307, anteriormente contemplado en el artículo 5, inciso 1 del código precedente (Tribunal Constitucional, 2022).

#### ***2.2.1.2.5. Jurisprudencia Relevante de la Corte Interamericana de Derechos Humanos***

En la Opinión Consultiva 24/2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, referente a la identidad de género, igualdad y no discriminación hacia parejas homoafectivas, el tribunal interamericano estableció que la perspectiva de género trasciende su aplicación tradicional enfocada en la protección femenina, extendiéndose como marco de protección para otros colectivos en situación de vulnerabilidad, particularmente la comunidad LGBT. Este enfoque reconoce que las personas LGBT enfrentan situaciones de vulnerabilidad que requieren una protección especial y un reconocimiento de sus derechos, promoviendo así una igualdad más amplia e inclusiva que abarque todas las diversas expresiones de la sexualidad y manifestaciones de la identidad personal, asegurando el principio de igualdad y trato equitativo en todas las esferas sociales, tal como señala Arece (2022).

En una resolución histórica emitida el 11 de julio de 2002, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos adoptó una postura más enérgica y garantista en su función tutelar de derechos fundamentales al resolver el caso "Christine Goodwin contra Reino Unido". La controversia se centraba en una persona que, tras someterse a una cirugía de reasignación de sexo y vivir conforme a su identidad de género femenina, enfrentó situaciones de acoso laboral y dificultades relacionadas con sus aportaciones al régimen previsional. La legislación británica establecía diferentes edades límite para las contribuciones al sistema de seguridad social: 65 años para varones y 60 años para mujeres. No obstante, debido a que sus documentos oficiales mantenían la designación del sexo masculino, la demandante se vio forzada a exponer su situación personal ante su empleador, revelando su procedimiento

quirúrgico de reasignación sexual para poder realizar las contribuciones correspondientes a su género asumido (Montoya, 2019).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su resolución del 24 de febrero del 2012 concerniente al caso "Atala Riffo y niñas vs. Chile", estableció la responsabilidad del Estado por conductas discriminatorias ejercidas contra Karen Atala Riffo debido a su orientación sexual, que resultaron en la pérdida de la custodia de sus hijas M., V., y R. El tribunal supranacional concluyó que las prácticas discriminatorias basadas en la orientación sexual constituyen una vulneración de derechos fundamentales. En su argumentación, el órgano jurisdiccional efectuó un exhaustivo análisis del marco jurídico internacional sobre derechos fundamentales, subrayando que la hermenéutica del concepto "cualquier otra condición social" contenido en el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos debe efectuarse bajo el principio pro persona, privilegiando la exégesis que proporcione mayor protección a los derechos establecidos en dicho tratado internacional.

El tribunal supranacional estableció que las disposiciones antidiscriminatorias de la CADH comprenden la orientación sexual como categoría protegida, constituyendo esta interpretación un fundamento para impedir cualquier vulneración de los derechos contemplados en el tratado. Esta decisión reafirmó la obligación de los Estados parte de salvaguardar la igualdad y erradicar la discriminación en todas las esferas, incluyendo los procedimientos judiciales sobre custodia de menores, garantizando así la protección contra cualquier distinción injustificada basada en la orientación sexual de las personas (Arece, 2022).

Asimismo, está el caso Argentina SA y otro, resuelto por la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) el 29 de marzo de 2019, se anuló el acuerdo de extinción del vínculo laboral al determinarse que hubo un trato discriminatorio basado en la identidad sexual de la trabajadora. La empleada, que se auto percibía como mujer, fue

objeto de bromas debido a su identidad, enfrentó problemas con el acceso al baño, sufrió maltrato, encontró obstáculos para realizar el trámite de cambio de género y la empresa se negó a reconocer su nueva identidad. Este trato discriminatorio fue determinante para la anulación del acuerdo extintivo (Arece, 2022).

Otro caso significativo es el de JLAB, resuelto por el Juzgado Laboral de Rosario N.º 5 el 22 de junio de 2007. En este caso, un trabajador que se desempeñaba en una peluquería reveló a su empleador su condición de travesti y solicitó trabajar vestido de mujer. Esta solicitud fue negada por el empleador, alegando que su apariencia resultaba antiestética y que tenía conductas antisociales y laborales inapropiadas. Posteriormente, el trabajador fue despedido. El juzgado determinó que el despido fue discriminatorio, y se concedió al trabajador una indemnización por daño moral debido al trato injusto y discriminatorio recibido (Arece, 2022).

### ***2.2.1.3. Derecho a la igualdad***

#### ***2.2.1.3.1. Análisis de igualdad formal e igualdad material***

Según el Diccionario de la Real Academia Española, la igualdad se definió como Principio que otorgó a todos los ciudadanos la misma capacidad ante la ley y los mismos derechos.

En palabras de los estudiosos Piñas et al. (2019), la igualdad formal se limita a garantizar la igualdad ante la ley, la libertad igual y los derechos iguales. Aunque es innegable que reconocer la igualdad formal fue un primer paso importante hacia la igualdad de derechos y, de hecho, esencial, con el tiempo se ha demostrado que no es suficiente.

En el ámbito jurídico, se refirió al principio fundamental que reconoce a todas las personas la misma capacidad para ejercer sus derechos y obligaciones ante la ley, sin discriminación alguna. Este principio es esencial en un Estado de derecho democrático, ya que garantiza la equidad y la justicia en la aplicación de las normas jurídicas.

La igualdad formal implica que todos los individuos, independientemente de su origen, sexo, raza, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social, son tratados por igual ante la ley. Esto significa que no debe haber privilegios ni discriminaciones injustificadas que afecten el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas.

El principio de igualdad ha sido incorporado como derecho fundamental en diversos ordenamientos constitucionales e instrumentos internacionales sobre derechos fundamentales. Una manifestación paradigmática se encuentra en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que proclama la libertad e igualdad inherente a todos los seres humanos en términos de dignidad y derechos. No obstante, resulta fundamental señalar que la mera consagración de la igualdad en el plano normativo, aunque constituye un pilar esencial, no resulta suficiente para erradicar las diversas manifestaciones de discriminación y asimetrías sociales. En la práctica, subsisten obstáculos sistémicos y patrones socioculturales que impiden el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales por parte de determinados colectivos vulnerables.

Por ello, es necesario complementar la igualdad formal con políticas públicas y medidas afirmativas que promuevan la igualdad real o sustantiva. Esto implica adoptar acciones concretas para eliminar las desigualdades económicas, sociales y culturales que afectan a determinados grupos, así como promover la inclusión y la diversidad en todos los ámbitos de la vida pública y privada (Muñoz, 2010).

Por otro lado, en el concepto de igualdad material se estableció un principio que busca concretar una igualdad *real y efectiva*, que va más allá de la igualdad jurídica formal tradicional. Implica la intervención activa del Estado y de la sociedad para eliminar las disparidades y desigualdades existentes en ámbitos como el económico, social, político y



religioso, entre otros. La igualdad material busca materializar y hacer práctica esta igualdad, en contraposición a ser simplemente un concepto normativo abstracto (Piñas et al., 2019).

La distinción esencial entre la igualdad material y la igualdad formal se evidencia en que la primera persigue efectos reales y mensurables en el desarrollo vital de los ciudadanos. Mientras el concepto de igualdad formal se circunscribe al reconocimiento igualitario frente al ordenamiento jurídico, la igualdad material se orienta a la consecución de oportunidades equitativas en el plano fáctico. En consecuencia, resulta fundamental establecer parámetros mínimos de igualdad material para que la paridad jurídica trascienda el ámbito normativo y adquiera relevancia práctica para todos los miembros de la sociedad.

En conclusión, la igualdad formal comprende el tratamiento equitativo y la prohibición de discriminación consagrados en el marco normativo, aunque su implementación puede presentar limitaciones prácticas. En contraste, la igualdad material demanda una intervención proactiva de las entidades estatales en la implementación de instrumentos que aseguren la realización efectiva de los derechos en condiciones de equidad.

Es importante destacar que la igualdad material no solo se logra a través de leyes y reglamentos, sino que también requiere la participación activa de la sociedad en términos de educación y cultura. La promoción de valores de igualdad y respeto desde la educación y el fomento de una cultura inclusiva son elementos clave para transformar la igualdad en una realidad palpable en la vida cotidiana. De esta manera, se evita que la igualdad quede relegada al ámbito teórico y se convierte en un objetivo alcanzable y sostenible para toda la sociedad.

Los legisladores enfrentan un desafío significativo en relación con el tema abordado, ya que deben establecer las bases para garantizar de manera efectiva los derechos de las personas, tal como están consagrados en la Constitución. Para lograr esto, es necesario desarrollar normativas complementarias que permitan el pleno ejercicio de estos derechos.

Es importante destacar que, en ocasiones, existen normativas de menor jerarquía que entran en conflicto con la norma suprema. En este sentido, se hace evidente la necesidad de crear entidades encargadas de desarrollar políticas públicas que aseguren el cumplimiento de la igualdad de derechos.

De esta manera, se promueve la coherencia normativa y se garantiza que las leyes estén alineadas con los principios constitucionales, asegurando así un marco l

#### ***2.2.1.3.2. El derecho al trabajo y el principio de igualdad de trato y no discriminación***

El principio de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral emana directamente del derecho fundamental a la igualdad consagrado constitucionalmente. Esta garantía fundamental asegura la equidad tanto en las posibilidades de incorporación al mercado laboral como en las condiciones durante la relación de trabajo. La discriminación laboral se configura cuando la selección o exclusión de un trabajador se fundamenta en criterios como su procedencia, género, etnia, pigmentación, orientación sexual, credo, ideología, situación patrimonial, posición social, lengua o cualquier otro factor distintivo, desatendiendo las competencias y aptitudes requeridas para el desempeño del cargo en cuestión (Montoya, 2019).

Al respecto, Zavala (2011) refirió que nadie debería ser restringido en su entorno laboral debido a sus creencias, costumbres, origen étnico, orientación sexual o cualquier otra forma de distinción frente a los demás. El objetivo en el ámbito laboral es que cada empleado dé lo mejor de sí, lo cual es la base del compromiso con su trabajo, y, a su vez, reciba la remuneración correspondiente, en igualdad de condiciones que cualquier otro trabajador de su misma categoría, tal como lo estipulan las normativas que protegen estos derechos a todos los niveles.

### ***2.2.1.3.3. Igualdad, dignidad y tolerancia laboral***

#### ***2.2.1.3.3.1. Derecho integrativo del ius cogens***

El derecho integrativo del *ius cogens*, tal como lo presenta Arase (2022), se refirió a aquellas normas imperativas del derecho internacional que son aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional de Estados como normas de las cuales no se permite derogación. Estas normas ocupan una posición jerárquica superior dentro del ordenamiento jurídico internacional y, como tal, prevalecen sobre otras normas de derecho internacional, incluso los tratados internacionales. La integridad y la obligatoriedad del *ius cogens* reflejan los principios fundamentales y los valores universales que deben ser protegidos en cualquier circunstancia.

Destaca la importancia del *ius cogens* como un pilar esencial para mantener el orden y la justicia en el ámbito internacional. Según su perspectiva, estas normas son fundamentales para asegurar el respeto de los derechos humanos y la dignidad humana, la prohibición de actos atroces como el genocidio, la esclavitud, la tortura y la discriminación. El reconocimiento y la aplicación del *ius cogens* se ven como un mecanismo necesario para limitar el poder de los Estados y evitar que se cometan abusos de autoridad que puedan afectar la paz y la seguridad internacionales.

Además, el derecho integrativo del *ius cogens* implica una obligación para los Estados de no solo respetar estas normas, sino también de promover y proteger su cumplimiento. Esto se traduce en una responsabilidad internacional compartida para prevenir violaciones de estas normas y para actuar en conjunto cuando se identifiquen transgresiones. La labor de organismos internacionales, como las Naciones Unidas y la Corte Internacional de Justicia, es crucial en este contexto para asegurar que el *ius cogens* sea efectivamente aplicado y respetado globalmente.

También subrayó que el *ius cogens* tiene una función integradora dentro del sistema jurídico internacional, al proporcionar un conjunto común de principios que unifican la diversidad de sistemas jurídicos nacionales. Este aspecto integrativo del *ius cogens* facilita la cooperación internacional y contribuye a la formación de una comunidad internacional más cohesionada y basada en el respeto mutuo y la protección de los derechos fundamentales.

El principio de igualdad y no discriminación ha evolucionado en el marco del derecho internacional hasta alcanzar la categoría de norma imperativa o *ius cogens*. Esta máxima fundamental constituye un pilar en la protección de los derechos fundamentales, tanto en la esfera internacional como en los ordenamientos jurídicos nacionales. Su aplicabilidad trasciende la adhesión formal de los Estados a determinados tratados internacionales. Al estar investido de carácter imperativo, este principio genera obligaciones *erga omnes*, estableciendo vínculos jurídicos que alcanzan no solo a los Estados sino también a los particulares y otros actores sociales. Su incorporación al derecho imperativo internacional se fundamenta en el consenso universal sobre la igualdad de trato en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH), manifestado en diversos instrumentos internacionales y pronunciamientos jurisdiccionales, alineándose con la concepción contemporánea de los derechos fundamentales y principios conexos.

#### ***2.2.1.3.3.2. Tratamiento jurídico supranacional de discriminación***

La regulación supranacional sobre discriminación se encuentra contemplada en el Convenio 190 y la Recomendación N.º 206, instrumentos que establecen el derecho fundamental a desarrollar actividades laborales en un entorno exento de hostigamiento y violencia. Esta normativa encuentra su fundamento en la Declaración de Filadelfia, la Carta de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los instrumentos normativos de la OIT

relativos a la dignidad e igualdad humana, conformando así un marco jurídico integral para la tutela de estos derechos esenciales.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, también denominada Pacto de San José de Costa Rica o CADH, fue adoptada posterior a la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos el 22 de noviembre de 1969 en San José de Costa Rica, iniciando su vigencia el 18 de julio de 1978. En materia antidiscriminatoria, el artículo 7 del mencionado instrumento establece la igualdad jurídica universal y el derecho a una protección igualitaria frente a cualquier acto discriminatorio que contravenga sus disposiciones.

El fenómeno discriminatorio representa una transgresión a la dignidad y los derechos fundamentales del ser humano, manifestándose en las interacciones sociales y las relaciones con autoridades, incluso de manera inconsciente. Por consiguiente, resulta fundamental comprender sus implicaciones para prevenir conductas discriminatorias y conocer los mecanismos de protección disponibles (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2018).

#### ***2.2.1.4. Panorama actual de la discriminación en el derecho del trabajo por género***

Conforme al estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017) mediante la Primera Encuesta Virtual para Personas LGTBI-2017, se registró la participación de 12,026 personas que se reconocieron como integrantes de esta comunidad. La distribución etaria mostró que 8,630 participantes (71.8%) tenían entre 18 y 29 años, mientras que 3,396 personas (28.2%) superaban los 30 años.

La distribución territorial evidenció una concentración mayoritaria en la provincia de Lima, alcanzando el 65.5% de las respuestas, mientras que Arequipa, Callao y La Libertad registraron una participación fluctuante entre 6% y 4%. En contraste, las regiones de Madre

de Dios, Pasco y Huancavelica presentaron los índices más bajos de participación, con 0.1%, 0.1% y 0.2% respectivamente.

Los resultados revelaron que el 62.7% de los encuestados experimentaron situaciones de violencia o discriminación, predominantemente en espacios de acceso público (65.6%) y entornos educativos (57.6%). En cuanto a los perpetradores de estas agresiones, el 55.8% fueron identificados como compañeros escolares y progenitores de estos, seguidos por autoridades religiosas con un 42.7%.

En cuanto al ámbito laboral, el 11.5 % de los encuestados reportaron haber sufrido discriminación, manifestada en situaciones como el no pago de lo prometido (33.3 %), jornadas extenuantes (30.8 %) y amenazas o agresiones físicas, verbales o sexuales (24.9 %).

Los datos recopilados en la Primera Encuesta Virtual para Personas LGTBI-2017 refuerzan la percepción generalizada entre los peruanos de que la población LGBT es una de las más afectadas por la discriminación. Sin embargo, también evidencian la persistencia de actitudes discriminatorias y prejuicios hacia este grupo poblacional. A pesar del reconocimiento de las injusticias que enfrentan las personas LGBT, los resultados de la encuesta revelan que estas actitudes discriminatorias aún están arraigadas en la sociedad peruana, lo que subrayó la urgencia de abordar y combatir la discriminación en todas sus formas.

La coexistencia de la conciencia sobre la discriminación hacia la población LGBT y la presencia de actitudes discriminatorias pone de manifiesto la complejidad del panorama social en el Perú. Aunque existe un grado de sensibilización sobre las dificultades que enfrentan las personas LGBT, aún persisten estereotipos y prejuicios arraigados que perpetúan la discriminación. Este contraste sugiere la necesidad de promover una mayor educación y concienciación sobre la diversidad sexual y de género, así como de implementar

políticas y acciones concretas para combatir la discriminación y garantizar la igualdad de derechos para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos [MINJUSDH], 2019).

## **2.2.2. Tratamiento jurídico comparado de la protección de la orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral**

### ***2.2.2.1. Latinoamérica***

En el ordenamiento jurídico peruano se observa una ausencia de normativa específica que regule la orientación sexual e identidad de género en la esfera laboral. No obstante, el marco normativo vigente contempla disposiciones antidiscriminatorias fundamentadas en el sexo, conforme al artículo 2° de la Constitución, que proscribe toda forma de discriminación basada en origen, etnia, sexo, lengua, credo, ideología, situación económica u otras condiciones.

El marco regulatorio se complementa con la Ley N.º 30709, que erradica la discriminación remunerativa entre géneros, estableciendo mecanismos para garantizar la paridad salarial mediante una clasificación sistemática de categorías, funciones y remuneraciones. Esta disposición legal materializa el mandato constitucional de equidad en las oportunidades laborales y el principio de igualdad retributiva por trabajo equiparable, consagrado en la Ley N.º 28983. Adicionalmente, la Ley N.º 26772 establece que las convocatorias laborales y el acceso a instancias de formación educativa deben estar exentos de requisitos discriminatorios que vulneren la igualdad de oportunidades, vetando cualquier distinción injustificada fundamentada en criterios como etnia, sexo, religión, ideología, nacionalidad, condición económica, estado civil, edad u otros factores análogos.

En la estructura constitucional uruguaya, el principio antidiscriminatorio se encuentra consagrado en el artículo 8° de la Constitución, que proclama la igualdad jurídica universal, estableciendo como únicas diferenciaciones legítimas aquellas fundamentadas en

las capacidades y méritos individuales. Esta garantía fundamental se extiende al ámbito laboral, conforme lo dispone el artículo 7° constitucional, que tutela el derecho al trabajo y salvaguarda los derechos fundamentales de los ciudadanos, incluyendo la vida, dignidad, libertad, seguridad y propiedad, con sujeción a la normativa de interés público, contemplando una protección laboral específica en los artículos 53 al 57.

En materia de derechos relacionados con la orientación sexual e identidad de género, la República Oriental del Uruguay ha ejercido un liderazgo regional en el reconocimiento de los derechos de la comunidad LGBT. La evolución normativa se inició con la promulgación de la Ley 18.246 en 2007, que legitimó las uniones homosexuales, seguida por la legalización del matrimonio igualitario en 2013. El marco jurídico se fortaleció en 2009 con la autorización de adopción para parejas del mismo sexo y la implementación de reformas que facultan la modificación registral del nombre y sexo. En el contexto laboral, la Ley 17.817, orientada a combatir el racismo, xenofobia y discriminación, incorpora expresamente el sexo, orientación sexual e identidad de género como categorías protegidas contra la discriminación en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

En el ordenamiento jurídico uruguayo, la implementación del principio antidiscriminatorio laboral por motivos de género, orientación sexual e identidad de género carece de un procedimiento específico. Las leyes 18.572 y 18.847 establecen únicamente procedimientos ordinarios y de menor cuantía, tramitándose las controversias discriminatorias mediante el procedimiento ordinario. Este mecanismo permite impugnar el despido y reclamar resarcimiento por daño moral cuando se alega discriminación. No obstante, existe controversia respecto a la facultad de ordenar la reincorporación laboral, pues la jurisprudencia restringe esta medida a casos sindicales conforme a la Ley 17.940, posición que genera debate en la doctrina uruguaya debido a la segmentación del Derecho



Laboral y la relevancia de los precedentes jurisprudenciales y las construcciones doctrinarias en su desarrollo.

En el marco constitucional argentino, el principio igualitario se encuentra consagrado en el artículo 16 de la Constitución Nacional, que establece la inadmisibilidad de privilegios basados en linaje o nacimiento, proscribire los fueros personales y títulos nobiliarios, y proclama la igualdad jurídica universal, garantizando el acceso al empleo bajo el único requisito de la aptitud profesional. Esta disposición fundamental resulta especialmente relevante al contemplar expresamente el ámbito laboral, asegurando la equidad en las relaciones laborales fundamentada exclusivamente en la capacidad. Adicionalmente, el artículo 14 constitucional prohíbe explícitamente la discriminación en el trabajo, estableciendo la obligación estatal de proteger al trabajador y garantizar condiciones laborales dignas y equitativas, incluyendo limitaciones a la jornada laboral, períodos de descanso, vacaciones remuneradas y paridad salarial por trabajo equivalente, entre otras garantías laborales.

En el contexto normativo laboral argentino, la Ley de Contrato de Trabajo proscribire en su artículo 17 la discriminación laboral basada en sexo, etnia, nacionalidad, religión, ideología política, afiliación sindical o edad. Sin embargo, esta normativa omite la orientación sexual e identidad de género como categorías protegidas. La ley 23.592 sobre actos discriminatorios también excluye estas categorías en el ámbito laboral, aunque han existido iniciativas para su incorporación. No obstante, la jurisprudencia ha extendido la protección antidiscriminatoria a la comunidad LGBT en controversias laborales, como lo evidencia un pronunciamiento reciente de la Suprema Corte de Justicia Argentina que calificó como discriminatorio el cese laboral de un empleado homosexual posterior a su matrimonio. Argentina ha destacado regionalmente en el reconocimiento de derechos

LGBT, siendo pionera en legalizar el matrimonio igualitario en 2010 y en promulgar legislación sobre identidad de género en 2013.

En el marco constitucional colombiano, el principio antidiscriminatorio se encuentra consagrado en el artículo 13, que proclama la libertad e igualdad jurídica universal, garantizando protección y trato equitativo por parte de las autoridades, sin discriminación por razones de sexo, etnia, origen nacional o familiar, idioma, religión u opinión política o filosófica. Complementariamente, el artículo 53 establece la igualdad de oportunidades laborales.

Si bien Colombia carece de legislación específica sobre derechos laborales de la comunidad LGBT, existen disposiciones que reconocen la diversidad sexual, como el artículo 5 de la Ley 975 de 2005, que identifica grupos poblacionales con características distintivas basadas en género y orientación sexual. Adicionalmente, el ordenamiento penal colombiano considera como agravantes los delitos motivados por intolerancia y discriminación vinculados al sexo u orientación sexual.

#### ***2.2.2.2. Europa***

En Suecia, la Ley del 21 de abril de 1972 estableció regulaciones para el estado civil de las personas transexuales. Esta ley determinó que el cambio legal de sexo era posible siempre y cuando la persona hubiera sentido desde temprana edad una identificación con otro género, hubiera vivido adoptando el rol correspondiente durante un período de tiempo, fuera mayor de 18 años y ciudadana sueca, no estuviera casada y fuera infértil por razones naturales o como resultado de una intervención quirúrgica.

Siguiendo el ejemplo sueco, Alemania decidió promulgar la Ley del 10 de septiembre de 1980, aunque estableció condiciones más rigurosas para autorizar el cambio de sexo registrado. Los requerimientos legales alemanes estipulan condiciones específicas para el reconocimiento de la identidad de género, incluyendo un límite etario mínimo de 25 años,

poseer la ciudadanía alemana, demostrar una vivencia previa de 3 años acorde a la identidad de género manifestada, no mantener vínculos matrimoniales, presentar incapacidad reproductiva y haber completado procedimientos quirúrgicos de afirmación de género. No obstante, estas disposiciones han sido objeto de revisión por parte del Tribunal Constitucional Alemán, el cual ha determinado que las exigencias relacionadas con la edad y nacionalidad contravienen principios constitucionales fundamentales como la igualdad, dignidad humana y libertad individual.

En el contexto normativo de Italia, la legislación contemplada en la Ley 164 del 14 de abril de 1982 implementa mecanismos para la modificación registral del sexo, condicionando dicho proceso a la realización previa de una intervención quirúrgica de reasignación, misma que debe ser autorizada mediante mandato judicial.

La legislación neerlandesa, a través de la Ley del 24 de abril de 1985, introdujo modificaciones sustanciales al artículo 29° del Código Civil para facilitar la actualización de registros civiles en casos de personas con convicción plena sobre su identidad de género. El marco normativo establecido requiere que los solicitantes presenten ante las autoridades judiciales evidencia que acredite, mediante evaluaciones médicas o psicológicas, tanto su experiencia vital en concordancia con el género autodeterminado como su imposibilidad física para procrear.

En suma, Inglaterra aprobó, en 2004, la Ley de Reconocimiento de Género, que estableció que una junta integrada por expertos en leyes y medicina decidirá sobre la modificación del género sin necesidad de reasignación quirúrgica. Los requisitos incluyen ser mayor de 18 años, haber padecido disforia de género, haber vivido al menos 2 años con el nuevo género y comprometerse a seguir viviendo conforme a él de por vida. Además, la ley prohíbe a funcionarios públicos, empleadores y cualquier otra persona que haya tenido

tratos comerciales con el solicitante difundir información relacionada con su identidad anterior.

La legislación española, mediante la Ley 3 de 2007, implementó disposiciones concernientes a la modificación de datos registrales relativos a la identidad sexual. El marco regulatorio establecido contempla diversos requisitos para acceder a este procedimiento: ostentar la nacionalidad española, haber alcanzado la mayoría de edad, contar con plena capacidad jurídica, presentar un diagnóstico de disforia de género y acreditar un periodo mínimo de dos años de tratamiento para la adecuación física acorde al género solicitado. Adicionalmente, la normativa contempla mecanismos para salvaguardar el derecho a la privacidad del solicitante, permitiendo la generación de un nuevo registro civil y la subsecuente cancelación del anterior.

### ***2.2.2.3. Derecho al trabajo***

#### ***2.2.2.3.1. Definición del derecho al trabajo***

El derecho al trabajo, consagrado en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, ha sido interpretado por el Tribunal Constitucional como un precepto fundamental que comprende dos aspectos esenciales: la facultad de incorporarse a la actividad laboral y la protección contra el cese arbitrario. En cuanto al primer componente, corresponde a las instituciones estatales la implementación de medidas que garanticen oportunidades laborales efectivas para los ciudadanos. Respecto al segundo elemento, se establece la protección contra la terminación injustificada del vínculo laboral, exigiendo fundamentos legítimos para el cese de la relación laboral. Es fundamental señalar que la materialización de esta garantía constitucional se desarrolla de manera gradual conforme a las capacidades estatales, aunque mantiene como principio invariable la prohibición del despido sin fundamento legal (Exp. 00263-2012-AA/TC, párr.11).

#### ***2.2.2.3.2. Implicancias del derecho del trabajo***

Para un mejor entendimiento de la temática abordada, a continuación, se contextualiza lo que implica el derecho del trabajo:

Para Arévalo (2016), el derecho del trabajo es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y obligaciones.

La conceptualización jurídica propuesta por Martínez (1988) define el derecho del trabajo como un sistema integrado de normativas y principios fundamentales que regulan los vínculos laborales remunerados bajo subordinación, abarcando tanto la dimensión individual como colectiva de las relaciones entre la parte empleadora y trabajadora.

En consecuencia, puede entenderse que el derecho del trabajo constituye un marco regulatorio que estructura y ordena las interacciones laborales, delimitando las responsabilidades y facultades de cada parte involucrada, fundamentándose en un conjunto articulado de disposiciones y principios jurídicos.

#### ***2.2.2.3.3. Objetivos del derecho al trabajo***

Según Neves (2020), el derecho laboral tiene como objetivo supervisar la utilización del trabajo de otra persona por parte de un empleador y la obtención de beneficios a partir de dicho trabajo, permitiéndolo, aunque estableciendo regulaciones.

Además, es responsable de abordar y resolver cualquier conflicto que surja en esta relación. Sin embargo, según Boza (2011), es importante destacar que el alcance y la protección del derecho laboral se limitan a las relaciones laborales que cumplen con requisitos específicos: (i) el trabajo realizado por personas; (ii) el trabajo que es productivo; (iii) el trabajo que se hace para otra persona; (iv) el trabajo voluntario; y (v) el trabajo que implica una relación de subordinación. Por lo tanto, solo los acuerdos contractuales que cumplan con estas condiciones específicas serán protegidos y reconocidos

constitucionalmente por el derecho laboral. En síntesis, el objetivo del derecho laboral es controlar la relación laboral, que es una relación contractual jurídico-económica entre dos personas denominadas “empleador” y “trabajador”, con el fin de lograr un equilibrio entre ellos y reconocer las diferencias evidentes que puedan existir.

Más adelante, surgen posturas como la de Alonso (1967), quien señaló que el trabajo, en su concepción más amplia, representa una expresión de la capacidad creativa del ser humano, mediante la cual transforma los elementos y les otorga un valor que originalmente no poseían, al aplicar su esfuerzo y actividad en ellos.

El término “trabajo” tiene varias acepciones, siendo la más resaltante la que la definió como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Otras definiciones hacen referencia a la idea de dolor y sufrimiento. Finalmente, Alonso (1967) lo concibió como una manifestación de la capacidad creadora del hombre y la aplicación de sus fuerzas humanas en la producción de algo útil.

### **2.2.3. Incidencia de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho de acceso y permanencia en el ámbito laboral**

#### ***2.2.3.1. Derecho de acceso***

El fundamento constitucional para establecer el alcance de un derecho fundamental requiere el análisis integral del texto constitucional. En el caso del derecho al trabajo, reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política, su contenido esencial se complementa con otras disposiciones constitucionales relevantes. Entre estas, destaca el artículo 23 de la Constitución Política, que establece la atención preferente del Estado hacia la actividad laboral en todas sus manifestaciones, contemplando la promoción estatal de condiciones favorables para el desarrollo socioeconómico mediante estrategias que impulsen el empleo productivo y la formación laboral.

Adicionalmente, la interpretación debe considerar la Undécima disposición final y transitoria de la Constitución Peruana, que establece el principio de implementación progresiva para aquellas disposiciones constitucionales que impliquen una mayor asignación de recursos públicos.

Estas normas constitucionales resultan fundamentales para establecer el alcance del derecho de acceso al trabajo en su dimensión prestacional dentro del marco constitucional. Esta interpretación implica que la administración estatal no asume la responsabilidad directa de garantizar empleos específicos a los ciudadanos. En cambio, su obligación constitucional radica en diseñar e implementar estrategias orientadas a fomentar la generación de empleos, compromiso establecido por el constituyente peruano y de cumplimiento imperativo. La interpretación jurisprudencial desarrollada por el Tribunal Constitucional establece que el derecho al trabajo impone al Estado la obligación de implementar políticas públicas dirigidas a garantizar el acceso laboral de la población. Sin embargo, la materialización de esta dimensión constitucional se encuentra sujeta a una implementación gradual, condicionada por los recursos y capacidades estatales disponibles (Exp. 1124–2001–AA/TC, párr. 12).

En este contexto, resulta jurídicamente inviable exigir al Estado la asignación de una plaza laboral específica mediante un recurso de amparo, dado que la obligación estatal no contempla la provisión directa de empleos individuales a los ciudadanos. El amparo no procede porque esta pretensión no forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo, y no porque estemos ante un derecho –el derecho al trabajo– de “receptividad aplazada” (Toyama, 2023).

Cabe precisar que según el estudiosa, Franco (2019), el sistema legal peruano establece un esquema de protección limitada en cuanto al derecho a la estabilidad laboral, dejando fuera de su alcance a aquellos trabajadores que realizan labores bajo la modalidad de tiempo parcial.

### ***2.2.3.2. Derecho de permanencia***

El marco constitucional del derecho al trabajo se complementa con disposiciones adicionales fundamentales. El artículo 27 de la Constitución Política establece garantías jurídicas frente al despido injustificado, mientras que la Cuarta disposición final y transitoria prescribe que la interpretación de los derechos y libertades constitucionales debe realizarse en concordancia con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.

En este contexto normativo internacional, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, vinculante para el ordenamiento jurídico peruano, reconoce en su artículo 7d garantías específicas relacionadas con la permanencia laboral. Este instrumento contempla mecanismos de protección que incluyen la compensación económica, la reincorporación laboral u otros beneficios contemplados en la legislación nacional como respuesta ante ceses injustificados, considerando las particularidades de cada sector productivo y las causales legítimas de terminación laboral.

Estas disposiciones, como ya se dijo, son necesarias tener en consideración a fin de determinar los alcances del derecho a permanecer en el puesto de trabajo como parte del contenido constitucional prestacional del derecho al trabajo, que está bastante relacionado con lo que suele llamarse estabilidad laboral. El mencionado artículo 27 CP parte del reconocimiento de la existencia de despidos arbitrarios, también llamados despidos injustificados o incausados, los cuales son definidos tales casos se caracterizan por la cesación del vínculo laboral, ejecutada tanto oralmente como por escrito, careciendo de fundamentos relacionados con el comportamiento o desempeño profesional que pudieran legitimar dicha decisión. (Exp. 0976–2001–AA/TC, párr. 15).



Según la OIT, el concepto de trabajo digno engloba más que el simple empleo; se refirió a un trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 2019). Para las personas de la comunidad LGBTQ+, este derecho es frecuentemente vulnerado debido a prejuicios y discriminación que limitan tanto su acceso como su permanencia en el empleo.

La conceptualización propuesta por la OIT (2008) establece que el trabajo en condiciones dignas comprende diversos elementos: acceso a empleos productivos y gratificantes, entornos laborales seguros, sistemas de protección familiar, posibilidades de crecimiento tanto individual como colectivo, y garantías para la libre expresión, organización y participación en decisiones vitales. En esta línea, la OIT (2016) enfatiza que la capacidad de manifestar y desarrollar libremente la identidad de género sin enfrentar discriminación constituye un elemento esencial para garantizar la equidad en el ámbito laboral.

Mediante la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), la OIT estableció cuatro pilares fundamentales de cumplimiento obligatorio para sus estados miembros: el derecho a la asociación y negociación colectiva efectiva, la erradicación del trabajo forzado, la supresión del trabajo infantil, y la eliminación de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral y ocupacional (OIT, 2019).

El Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) de la OIT, 1958 (número 111), estableció directrices claras para combatir la discriminación en el empleo en todos los ámbitos mencionados anteriormente. Este convenio, ratificado por numerosos países, como por el Perú, incluyó la obligación de promover políticas de no discriminación, no solo basadas en raza, color y género, sino también en cualquier otro aspecto que pueda ser motivo de discriminación, incluyendo la orientación sexual y la identidad de género, lo que se ha interpretado a través de la evolución progresiva de los derechos humanos (OIT, 2019).

La comunidad LGBTQ+ experimenta obstáculos sustanciales en el entorno profesional, que abarcan desde discriminación manifiesta durante los procedimientos de selección laboral hasta mecanismos sutiles de marginación y animosidad en el espacio de trabajo, generando un ambiente profesional vulnerable y desalentador (Araujo, 2024).

En el contexto nacional peruano, no obstante, los progresos alcanzados en materia normativa y directrices gubernamentales orientadas a fomentar la integración y erradicar la discriminación, persisten retos significativos en cuanto a la materialización efectiva y concientización en el sector laboral. La ausencia de un marco normativo específico que sancione la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral facilita la persistencia de conductas discriminatorias, tanto en los procesos de incorporación como en las interacciones cotidianas dentro de las organizaciones (Defensoría del Pueblo, 2016).

Las prácticas excluyentes fundamentadas en la orientación sexual e identidad de género trascienden el deterioro de las condiciones vitales de las personas afectadas, restringiendo simultáneamente sus posibilidades de inserción laboral y su facultad para conservar un puesto de trabajo. Las iniciativas destinadas a erradicar estas manifestaciones discriminatorias requieren sustentarse en una estructura jurídica robusta que impulse la equidad en las oportunidades y establezca prohibiciones expresas contra toda modalidad de segregación en el entorno laboral (Defensoría del Pueblo, 2016; Araujo, 2024).

La resolución de esta problemática demanda el fortalecimiento de los canales de denuncia y los sistemas de fiscalización, asegurando el cumplimiento efectivo de los derechos laborales para todos los individuos, sin consideración de su orientación sexual o identidad de género. Resulta igualmente fundamental promover un ambiente de tolerancia y reconocimiento mediante la implementación de iniciativas formativas y de concientización que involucren a la totalidad del personal (Araujo, 2024).

#### **2.2.4. Iniciativa legislativa**

Para comprender cabalmente la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral, es crucial considerar las múltiples facetas de este fenómeno. La discriminación se manifiesta cuando se niegan derechos de forma injustificada, se imponen cargas indebidas o se otorgan privilegios sin fundamento, afectando desproporcionadamente a ciertos grupos en base a estereotipos o prejuicios culturales (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2015).

El Comité de Derechos Humanos de la ONU ha especificado que cualquier distinción o exclusión basada en raza, sexo, idioma, entre otros, que comprometa el goce de los derechos humanos, constituye discriminación. Esta se presenta no solo como un rechazo directo de la dignidad y los derechos igualitarios, sino también como un facilitador de violencia, desigualdad y exclusión social, debilitando el tejido democrático y promoviendo la intolerancia (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2015).

En el ámbito laboral, la discriminación se manifiesta en decisiones de empleo negativas, maltrato, exclusión y abusos basados en criterios irrelevantes para la productividad, como el origen o lugar de nacimiento. Esta puede ser directa, basada en prejuicios y estereotipos evidentes, o indirecta, donde normas aparentemente imparciales resultan en desigualdades profundas tras su aplicación (Arévalo, 2017).

La exclusión basada en la orientación sexual e identidad de género carece de una incorporación específica en las categorías discriminatorias de numerosos acuerdos internacionales; no obstante, los organismos internacionales de tutela de derechos fundamentales han establecido el deber estatal de salvaguardar a los individuos frente a tales formas de discriminación (Neves, 2002). Esta postura se evidencia en los pronunciamientos y comentarios generales emitidos por diversos órganos de las Naciones Unidas, como el

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual ha subrayado que las preferencias sexuales o la identidad de género no deben obstaculizar el ejercicio de derechos.

En el ordenamiento jurídico del Perú, el sistema legal y los precedentes jurisprudenciales, incluyendo las resoluciones del Tribunal Constitucional, han comenzado a examinar las prácticas discriminatorias relacionadas con la orientación sexual e identidad de género. La Constitución del país ha resaltado el valor fundamental del trabajo en sus diversas modalidades, estableciendo que ninguna relación de trabajo puede limitar los derechos fundamentales ni atentar contra la dignidad de quien presta servicios (artículo 23°). Asimismo, subraya la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades sin prácticas discriminatorias (artículo 25°), configurando así un sustento normativo sólido para enfrentar la discriminación en las relaciones laborales.

El marco regulatorio establecido por la Ley N.° 26772, posteriormente modificada por la Ley N.° 27270, establece una prohibición categórica respecto a la inclusión de criterios discriminatorios en las convocatorias laborales o solicitudes de personal que pudieran vulnerar la equidad de oportunidades o generar un tratamiento diferenciado fundamentado en aspectos como raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad u otros factores análogos (Congreso de la República, 2000). Esta normativa constituye un avance sustancial en la promoción de la inclusión y la equidad en el contexto laboral.

Complementariamente, el artículo 31° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo N.° 019-2006-TR) establece restricciones en la difusión y ejecución de ofertas laborales discriminatorias a través de cualquier medio, enumerando diversos factores prohibidos, que comprenden el sexo, origen social, discapacidad, religión, raza, color, idioma, edad, ascendencia nacional, situación económica, ejercicio de la libertad sindical y la condición de portador del virus VIH, entre otras causales.

Esta disposición reglamentaria no solo prohíbe estas conductas, sino que además implementa un régimen sancionador específico para las prácticas discriminatorias laborales, categorizándolas como infracciones de máxima gravedad (Congreso de República, 2021).

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, ratificado mediante el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, consolida estas disposiciones mediante su artículo 29º, el cual establece la nulidad de la cesación laboral fundamentada en criterios discriminatorios relacionados con sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad u otros motivos análogos (Congreso de la República, 1997). Este conjunto normativo resulta fundamental para garantizar la protección de los derechos laborales y fomentar un entorno profesional basado en la equidad y el respeto mutuo.

En lo referente a la tutela jurídica general, el Código Penal peruano instituyó en su artículo 323º medidas punitivas aplicables a quienes ejecuten o promuevan actos discriminatorios basados en motivos raciales, religiosos, sexuales, factores genéticos, filiación, edad, discapacidad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión política u otros criterios similares. Esta disposición normativa adquiere especial relevancia al contemplar sanciones privativas de libertad y otras medidas correctivas para las conductas discriminatorias, asegurando no solo su identificación sino también su efectiva sanción penal.

La implementación de una interpretación constitucional progresiva del marco penal es esencial para reconocer la incorporación implícita de la orientación sexual e identidad de género dentro del término "sexo", según los parámetros definidos por el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas en los casos "Young vs. Australia" y "X vs. Colombia" (Defensoría del Pueblo, 2016). Este enfoque hermenéutico fortalece la salvaguarda penal de las personas LGBTI frente a conductas discriminatorias, robusteciendo los instrumentos de protección del derecho a la igualdad y no discriminación para este sector de la población.

Los organismos supranacionales, particularmente el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, han instado al Estado peruano a expresar de manera categórica su oposición a toda manifestación de estigmatización social relacionada con la homosexualidad, bisexualidad o transexualidad, así como a las prácticas discriminatorias o violentas basadas en la orientación sexual o identidad de género, resaltando la importancia de optimizar constantemente la legislación y las medidas gubernamentales destinadas a garantizar los derechos de las personas LGBTI en el ámbito nacional (Defensoría del Pueblo, 2016).

Además, aproximadamente 100 ordenanzas regionales y locales en Perú incorporan medidas contra la discriminación, algunas específicamente mencionando la orientación sexual e identidad de género como motivos prohibidos de discriminación. Sin embargo, es fundamental que la normativa penal perfeccione sus estándares de protección para incluir explícitamente estos motivos y asegurar la igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de la sociedad (Defensoría del Pueblo, 2016).

En conclusión, aunque Perú ha avanzado significativamente en la protección contra la discriminación, especialmente en el ámbito laboral, es fundamental mantener un compromiso constante con la implementación de estas leyes y regulaciones para asegurar un entorno libre de discriminación.

Por ende, la necesidad de proponer una iniciativa legislativa fue imperante, para ello se siguió la fórmula legal:

### **Exposición de Motivos**

En el ámbito laboral del Perú, la problemática discriminatoria hacia individuos con diversa orientación sexual e identidad de género reviste especial gravedad, evidenciándose una insuficiente atención por parte de las entidades gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil. No obstante, las alertas emitidas por instancias internacionales y nacionales

como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Defensoría del Pueblo y la organización Promsex, respecto a las manifestaciones de violencia que experimentan los trabajadores debido a su orientación sexual e identidad de género, esta problemática no ha alcanzado la relevancia necesaria en la agenda gubernamental.

De acuerdo con las estadísticas presentadas por el Colectivo No Tengo Miedo (2018), aproximadamente el 74% de la población LGBTI en el territorio peruano ha experimentado episodios discriminatorios en sus espacios laborales. Adicionalmente, según los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017), dentro del contexto laboral, el 11.5% de los participantes en el estudio manifestaron haber sido víctimas de discriminación, materializada en diversas formas como el incumplimiento de pagos acordados (33.3%), imposición de jornadas laborales excesivas (30.8%) y situaciones de hostigamiento o violencia física, verbal o sexual (24.9%).

Además, se ha observado que la discriminación permea todas las fases del proceso laboral, desde la entrevista para el acceso a un puesto de trabajo, la prestación personal de trabajo en sí misma, hasta la renovación del contrato o el despido, convirtiéndolos en un grupo, sufriendo estos actos de manera más intensa y recurrente (Chaparro-Pérez et al., 2023).

A pesar de esta situación, no se ha encontrado que exista mecanismos adecuados de denuncia ni una política integral e inclusiva que asegure a esta comunidad el pleno ejercicio de sus derechos laborales (Ferguson, 2019). Asimismo, la falta de un marco legal sólido por parte del Estado y la presencia de una sociedad conservadora han llevado a que muchos trabajadores a ocultar su identidad de género en sus centros de trabajo, por temor a represalias laborales (Sáez, 2022).

El ordenamiento jurídico vigente carece de una Ley de Identidad de Género; no obstante, durante el periodo legislativo 2016 se introdujo ante el Congreso de la República

el Proyecto de Ley N.º790-2016-CR. Esta iniciativa legislativa, impulsada por las congresistas Indira Huilca y Marisa Glave, se orientó a salvaguardar el desarrollo autónomo de la personalidad, la protección de la integridad física y psicológica, y el derecho a la expresión del género, con énfasis particular en la erradicación de la discriminación y la promoción de la equidad laboral, siguiendo el modelo implementado en diversos países latinoamericanos. Sin embargo, transcurrido más de un septenio, la propuesta legislativa permanece sin aprobación ni discusión en el pleno parlamentario.

De conformidad con el análisis efectuado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2022), los hallazgos de las investigaciones preliminares corroboran las observaciones generalizadas respecto a la frecuente exposición de estos individuos a prácticas discriminatorias en el entorno laboral, fundamentadas en su orientación sexual e identidad de género. Esta discriminación y hostigamiento pueden manifestarse desde la etapa formativa, restringiendo sus perspectivas profesionales futuras. Adicionalmente, estas conductas persisten tanto en el proceso de inserción laboral como durante el desarrollo profesional, sometiéndoles frecuentemente a situaciones de acoso, hostigamiento, violencia sexual o agresiones físicas.

Los individuos con orientación homosexual o bisexual han documentado experiencias de cuestionamientos invasivos sobre su intimidad y la exigencia de explicar su orientación no heteronormativa. Diversos testimonios indican la presión por exteriorizar patrones tradicionales de feminidad o masculinidad como requisito de aceptación en el ambiente profesional. Las investigaciones desarrolladas tanto en Tailandia como en Argentina han puesto de manifiesto cómo ciertos empleadores imponen expectativas sobre las mujeres lesbianas para que reafirmen una identidad femenina mediante la modificación de su apariencia y vestimenta.



La aprensión ante potenciales actos discriminatorios y violentos induce a numerosos trabajadores a ocultar su orientación sexual. Los individuos homosexuales reportan la alteración de los nombres de sus parejas o la evasión de conversaciones sobre su vida personal durante las interacciones laborales. Esta conducta de ocultamiento puede desencadenar significativos niveles de tensión emocional, impactando negativamente en el rendimiento laboral.

La población transexual experimenta las manifestaciones más severas de discriminación en el contexto laboral, enfrentando frecuentemente el rechazo durante los procesos de selección debido a su apariencia (Bohórquez, 2021). Entre las problemáticas que afrontan en el entorno laboral se incluyen: obstáculos en la obtención de documentación identificatoria que refleje apropiadamente su género, imagen y nombre, resistencia empresarial frente a su expresión mediante la vestimenta, restricciones en el acceso a instalaciones sanitarias acordes a su género, y una vulnerabilidad incrementada ante situaciones de hostigamiento por parte del personal (Cano, 2022). Esta marginación sistemática ha conducido, en determinados contextos nacionales, a la adopción del trabajo sexual como mecanismo único de supervivencia, frecuentemente bajo condiciones de riesgo que aumentan su susceptibilidad al VIH.

El año 2012, específicamente el primero de mayo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en conjunto con el Gobierno de Noruega, dio inicio al proyecto denominado "Identidad de género y orientación sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo laboral", también conocido como PRIDE por sus siglas en inglés. Esta iniciativa desarrolló estudios en diversos países, ejecutándose en dos etapas: inicialmente se evaluaron las condiciones en Argentina, Hungría y Tailandia, y posteriormente se amplió el análisis a Francia, India, Indonesia, Montenegro y Sudáfrica, revelando un panorama caracterizado por prácticas discriminatorias y vulneración de derechos fundamentales.

El derecho al trabajo se conceptualizó como la facultad inherente a todo individuo para acceder, conservar y desarrollarse en una ocupación laboral bajo condiciones de equidad y beneficio (OIT, 1948). En palabras de Boza (2011), constituye el derecho fundamental que asegura a cada persona la capacidad de obtener, mantener y progresar en su empleo bajo circunstancias justas y favorables.

En cuanto al Principio de no discriminación por orientación sexual e identidad de género, se estableció como el precepto que garantiza un tratamiento equitativo en el contexto laboral para todos los individuos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2006).

La discriminación en el ámbito laboral puede manifestarse de manera directa o indirecta. Se considera directa cuando las normativas, políticas o acciones del empleador tienen un impacto evidente en la igualdad entre individuos. Por otro lado, se clasifica como indirecta cuando las normativas, políticas o acciones del empleador parecen ser neutrales o inofensivas en apariencia, pero sin una justificación válida, establecen requisitos no esenciales para el desempeño laboral que limitan la posibilidad de obtener o mantener un puesto de trabajo (Arévalo, 2017).

En suma, la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género ha sido objeto de estudio por parte de organizaciones internacionales de derechos humanos y laborales, así como por organizaciones civiles, entidades gubernamentales y académicas, con el propósito de combatir las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, identificar las características de los grupos poblacionales más vulnerables y desfavorecidos durante su inserción y desarrollo laboral, y encontrar soluciones para abordar las prácticas que contribuyen a la precarización y desigualdades en el empleo de los grupos de la diversidad sexual y de género. No obstante, diversos gobiernos, como es el Perú carecen de políticas públicas para garantizar la igualdad de oportunidades laborales.

Teniendo en consideración lo expuesto resalta la urgencia de determinar los principios constitucionales que respaldan la creación de una Ley de Identidad de Género que garantice los derechos de toda esta población en el Perú. Esto se hace con el objetivo de avanzar hacia una sociedad inclusiva, libre de prejuicios y discriminaciones. Esta ley estará orientada a que todos los peruanos y los habitantes que residen en nuestro país puedan desarrollarse libremente en el ámbito del mundo del trabajo, desde el acceso, prestación personal y que sus ceses no estén relacionados a su identidad de género.

**PROYECTO DE LEY PARA LA NO  
DISCRIMINACIÓN LABORAL DE  
PERSONAS CON DIFERENTE  
ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE  
GÉNERO**

**TÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. Objeto de la Ley**

Esta ley tiene por objeto prevenir y eliminar la discriminación en el ámbito laboral basada en la identidad de género, garantizando la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo para todas las personas, independientemente de su identidad de género.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación**

La presente ley se aplica a todas las relaciones laborales de trabajadores de la actividad pública y privada, regidas por el D.L. 276, D.L. 728, CAS, Servir.

**TÍTULO II**

**PRINCIPIOS RECTORES**

**Artículo 3. Principio de no discriminación**

Se prohíbe toda forma de discriminación laboral basada en la identidad de género de las personas, incluyendo el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la promoción laboral y la terminación de la relación laboral arbitraria sin justa causa.

**Artículo 4. Principio de igualdad de oportunidades**

Se garantiza el derecho de todas las personas, independientemente de su identidad de género, a acceder a un empleo en igualdad de condiciones y a desarrollar su carrera profesional sin discriminación alguna.

**TÍTULO III**

**MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

**Artículo 5. Prohibición de discriminación en el proceso de selección o concurso público**

Queda expresamente prohibida la discriminación en todas las etapas del proceso de selección o concurso público del personal, así como durante el período de relación laboral.

Los empleadores no podrán exigir modificaciones en la apariencia física o en el modo de vestir de los postulantes como condición para la contratación.

**Artículo 6. Prevención de conductas discriminatorias**

Los empleadores estarán obligados a implementar políticas y medidas destinadas a prevenir y sancionar conductas discriminatorias en el lugar de trabajo, basada en la identidad de género. Los supuestos en los que se presumirá la discriminación laboral serán cuando existe:

- a) Rechazo en el proceso de selección de personal basado en la identidad de género del candidato.
- b) Condicionamiento de la contratación o permanencia en el empleo a cambios en la apariencia física que denoten expresión de género de los trabajadores.

- c) Trato discriminatorio en el lugar de trabajo, con comentarios o conductas ofensivas relacionadas con la identidad de género.
- d) Negativa a permitir el acceso a instalaciones de acuerdo con la identidad de género del trabajador, como el uso de baños y vestuarios.
- e) Diferenciación remunerativa o de beneficios laborales basada en la identidad de género.
- f) Despido o terminación de la relación laboral injustificada basada en la identidad de género del trabajador.

#### **Artículo 7. Difusión de la normativa**

Los empleadores deberán informar a sus trabajadores sobre sus derechos y obligaciones en materia de no discriminación laboral, así como sobre los procedimientos para denunciar posibles casos de discriminación.

#### **Artículo 8. Monitoreo y fiscalización**

Se organice un sistema de monitoreo y fiscalización a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), encargada de verificar el cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en el sector privado, y de SERVIR para el sector público.

#### **Artículo 9. Participación sindical**

Los sindicatos deben promover la participación activa de personas con diferente orientación de género, asegurando su inclusión en las negociaciones colectivas con el empleador y goce de los beneficios derivados de estas.

#### **Artículo 10. Componentes de servicio**

Créase el servicio de asesoramiento y apoyo destinado a situaciones de discriminación por orientación sexual “género protegido” a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del

Empleo, con el propósito de intervenir de manera oportuna y efectiva en la protección de las víctimas del referido acto.

### **10.1. Componente 1: atención y orientación**

Recepción del usuario, registro de datos personales y evaluación de posibles crisis.

### **10.2. Componente 2: asistencia Legal**

Identificación del caso como discriminación por orientación sexual en el trabajo, registro de hechos, orientación legal, solicitud de actuación inspectora y asistencia en procedimientos internos y judiciales.

### **10.3. Componente 3: Asistencia psicológica**

Implica la Contención emocional, elaboración de informe psicológico, así como el acompañamiento durante investigaciones internas y judiciales destinados a reparar el daño.

### **Artículo 11. Registro de casos**

Créase sistema de registro de incidentes de discriminación laboral, con el propósito de recabar datos sobre estas prácticas y elaborar estrategias de prevención y erradicación, el cual será remitido trimestralmente al Ministerio de Trabajo y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR para su seguimiento y tratamiento.

### **Artículo 12. Sensibilización y capacitación**

Los empleadores deberán establecer programas de sensibilización y capacitación dirigido a sus trabajadores, con el fin de promover el respeto a la diversidad de género en el ámbito laboral y prevenir actos de discriminación.

### **Artículo 13. Reconocimientos públicos**

En coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Y SERVIR se otorgarán reconocimientos públicos a aquellas organizaciones que se destaquen en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral, con el fin de incentivar buenas prácticas y generar conciencia sobre la importancia de la inclusión.

## **TÍTULO IV**

### **SANCIONES**

#### **Artículo 14. Sanciones por discriminación**

Los empleadores del sector privado que discriminen a personas debido a su identidad de género serán sancionados bajo el artículo 31 y 25 de la Ley general de inspección del trabajo.

## **TÍTULO V**

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **Artículo 15. Reglamentación**

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo máximo de 60 días contados a partir de su entrada en vigor.

#### **Artículo 16. Entrada en vigor**

La presente ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

#### **Artículo 17. Derogatoria**

Se derogan todas las disposiciones que se opongan a lo establecido en la presente ley.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

La presente ley será de aplicación complementaria a otras disposiciones legales que puedan resultar aplicables.

Este proyecto de ley busca abordar de manera específica y precisa la problemática de la discriminación laboral basada en la identidad de género, garantizando la protección de los derechos laborales de todas las personas, independientemente de su identidad de género.

#### **I. Costo-beneficio**

El costo-beneficio de la implementación de esta ley es significativo en varios aspectos.

En primer lugar, al prevenir y eliminar la discriminación laboral basada en la identidad de género, se promueve la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, lo que contribuye a una sociedad más justa y equitativa.

Esto podría traducirse en un aumento de la productividad y la eficiencia en las empresas, al aprovechar el talento y las habilidades de todas las personas, independientemente de su identidad de género. Además, al fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso, se mejora el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores, lo que puede resultar en una mayor satisfacción laboral y una reducción del ausentismo y la rotación de personal.

En resumen, la implementación de esta ley promete beneficios económicos y sociales a largo plazo, fortaleciendo el desarrollo sostenible y el avance de la sociedad en general. Es importante destacar que esta iniciativa no implicará ningún costo adicional para el Estado, asegurando así la integridad de las arcas públicas.

## **II. Impacto de la vigencia de la norma**

De aprobarse, esta ley representaría un hito histórico al ser la primera normativa en el país que aborda de manera específica y detallada la discriminación laboral por identidad de género, estableciendo medidas concretas para prevenirla, proteger a las personas afectadas y promover un entorno laboral más inclusivo y respetuoso con la diversidad de género.



## **CAPÍTULO III**

### **SUPUESTOS Y CATEGORÍAS**

#### **3.1. Supuestos**

##### **3.1.1. Supuesto general**

La discriminación por orientación sexual e identidad de género incide de manera negativa en el derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico peruano, 2023.

##### **3.1.2. Supuestos específicos**

El panorama actual sobre la protección incide de manera negativa en el derecho a igualdad y a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ordenamiento jurídico peruano

El tratamiento jurídico comparado que encontramos respecto a la protección de la orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral garantiza la no discriminación.

La discriminación por orientación sexual e identidad de género incide de manera negativa en el derecho de acceso y permanencia en el trabajo en el ordenamiento jurídico peruano

Es indispensable una iniciativa legislativa sustentatoria que regule la prohibición de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

#### **3.2. Categorías**

Categorías 1: derecho al trabajo

Categorías 2: principio de no discriminación por orientación sexual e identidad de género

#### **3.3. Subcategorías**

Subcategoría 1 de la categoría 1: derecho de acceso

Subcategoría 2 de la categoría 1: derecho de permanencia

Subcategoría 1 de la categoría 2: orientación sexual

Subcategoría 2 de la categoría 2: identidad de género

**Tabla 1**

*Matriz de categorías de análisis*

Derecho al trabajo y principio de no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ordenamiento jurídico peruano, 2023.		
Categoría de estudio: derecho al trabajo		
Conceptualización de la categoría:		
Subcategorías 1	Indicadores	Ítems
Derecho de acceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protección legal</li> <li>- Barreras de acceso a un trabajo</li> <li>- Identificación medidas legislativas</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuáles son las normas vigentes en el ordenamiento jurídico peruano que protegen el derecho al trabajo que previenen la discriminación laboral?</li> <li>2. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las personas con orientación sexual e identidad de género diversas en el acceso a empleo en el contexto legal peruano actual?</li> <li>3. ¿Qué modificaciones legislativas considera necesarias para mejorar la protección del principio de no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho de acceso al empleo en el ordenamiento jurídico peruano?</li> </ol>
Derecho de permanencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protección legal</li> <li>- Identificaciones de medidas legislativas</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿En qué medida considera que el derecho de permanencia en el trabajo puede ser utilizado como una herramienta para prevenir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito?</li> <li>2. ¿Cuáles son las medidas legales y políticas que se deben implementar para prevenir el despido arbitrario por motivos de orientación sexual o identidad de género en el ámbito laboral del Perú?</li> </ol>

---

Categoría de estudio: principio de no discriminación por orientación sexual e identidad de género

---

Conceptualización de la categoría:

---

Subcategorías 1	Indicadores	Ítems
Orientación sexual	-Casos de afectación  -Acciones tomadas	1. ¿Ha observado casos en los que la orientación sexual haya afectado el derecho de permanencia en el empleo en el ámbito jurídico? 2. ¿Qué acciones legales se han tomado en casos de discriminación por orientación sexual en relación con el derecho de permanencia en el empleo?
Identidad de género	-Casos de afectación  -Acciones tomadas	3. ¿Ha presenciado situaciones en las que la identidad de género haya influido en decisiones relacionadas con el derecho de permanencia en el empleo en el ámbito jurídico? 4. ¿Qué medidas legales se han implementado para proteger el derecho de permanencia en el empleo de personas con identidades de género no conformes en el ámbito jurídico?

---

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de Investigación**

##### **4.1.1. Tipo de investigación**

La investigación conserva un tipo de investigación básico. Según Carrasco (2019) este tipo de investigación pretende aumentar la información y los niveles de conocimiento que se tiene acerca de un determinado fenómeno teórico. En este sentido, al tener la presente investigación tiene la intención de aumentar el conocimiento que se tiene sobre el derecho al trabajo y el derecho a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género y a partir de ello, proponer una modificación normativa.

##### **4.1.2. Alcance de la investigación**

El estudio presenta un alcance de investigación explicativo. Según lo mencionaron Hernández et al. (2014), las investigaciones de nivel explicativo buscan entender y establecer las relaciones causales entre fenómenos, detallando una explicación acerca del porqué ocurren ciertos eventos y cómo se pueden relacionar entre sí. De este modo, el estudio permitirá comprender las leyes y regulaciones que existen en la legislación peruana, como influyen en la discriminación laboral y cómo se relacionan con las percepciones y actitudes de la sociedad con respecto a la diversidad sexual.

##### **4.1.3. Diseño de la investigación**

El estudio tiene un diseño fenomenológico. Este diseño de investigación, según lo mencionaron Hernández et al. (2014), es aquel que busca recabar información basada en la experiencia subjetiva de individuos sobre un fenómeno en particular.

En el presente estudio, se realiza la recopilación de datos de los sujetos que son parte de la investigación sobre su experiencia en la discriminación laboral producida en un entorno

laboral por la orientación sexual o la identidad de género de los individuos en el ordenamiento jurídico peruano.

## **4.2. Población y Muestra**

### **4.2.1. Población**

Al respecto, Hernández et al. (2014) indicaron que la población se encuentra definida como el conjunto total de casos que poseen una serie de especificaciones, en este sentido la población del estudio se constituyó por los operadores jurídicos peruanos expertos en la materia.

### **4.2.2. Muestra.**

De acuerdo con Ñaupas et al. (2014), el tipo de muestreo por conveniencia se utiliza cuando los investigadores escogen a los participantes de su preferencia ya sea porque se encuentren a su alcance y se encuentren disponibles para realizar el estudio, es decir, consiste en la delimitación de la población empleando métodos no aleatorios.

Para delimitar la muestra del estudio se recurre al muestreo no probabilístico por conveniencia, de este modo el muestreo se conformará por 5 operadores expertos en materia laboral

### **4.2.3. Criterios de inclusión**

Los criterios de inclusión para la muestra por conveniencia en el estudio sobre discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género en el ordenamiento jurídico peruano son los siguientes:

**Expertos en derecho laboral.** La muestra se encuentra limitada a operadores jurídicos que tengan experiencia y conocimientos específicos en derecho laboral, dado que la discriminación en un entorno laboral es un problema que puede afectar a los trabajadores.

**Conocimiento sobre la legislación peruana.** Los participantes del estudio deben de estar familiarizados con el ordenamiento jurídico peruano, leyes y regulaciones relacionadas con la discriminación en un entorno laboral.

**Conocimientos en derechos LGTBIQ+.** Los expertos seleccionados deben de tener conocimientos acerca de la lucha por los derechos de la comunidad LGTBIQ, ser imparciales y comprometidos con la equidad y justicia social.

#### **4.2.4. Criterios de exclusión**

Por otro lado, se tendrá en cuenta los siguientes criterios de exclusión:

**Conflicto de intereses.** Se excluyen a participantes que presenten conflictos de intereses, como, por ejemplo, aquellos que presenten algún tipo de relación comercial o laboral con instituciones u organizaciones que podrían encontrarse involucradas en casos de discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género.

**Poca disponibilidad.** Los participantes que presenten poco tiempo de disponibilidad para la entrevista o no se encuentren dispuestos a participar del estudio no serán incluidos en la muestra,

**Sesgo de selección.** En caso de que los participantes sean seleccionados a través de recomendaciones personales, se podría generar un sesgo de selección lo que podría afectar la representatividad de la muestra.

### **4.3. Técnicas e instrumentos**

#### **4.3.1. Técnicas**

En el presente estudio se hace uso de la entrevista como técnica de investigación. Según lo mencionaron Hernández et al. (2014), la entrevista es una técnica de investigación que consiste en realizar una serie de preguntas estructuradas y dirigidas entre el investigador y el participante.

En esta línea, el estudio utiliza esta técnica para obtener información detallada y en profundidad acerca de las experiencias y percepciones de los operadores jurídicos expertos en la materia. La entrevista puede permitir al investigador adaptar las preguntas a las necesidades y circunstancias específicas de cada entrevistado, lo que puede favorecer la obtención de información relevante y útil para el desarrollo del estudio.

#### **4.3.2. Instrumentos**

La presente investigación usa la guía de entrevista estructurada, este instrumento de investigación se emplea en estudios cualitativos y consiste en una lista de preguntas que el investigador realiza de manera sistemática y ordenada. Según Hernández et al. (2014), la guía de entrevista estructurada permite controlar y estandarizar la información que se obtiene en las entrevistas, lo que facilita su análisis y comparación.

#### **4.4. Técnicas de análisis de datos**

El presente estudio utiliza la técnica de análisis de datos denominada argumentación jurídica porque busca establecer una evaluación crítica de las normas jurídicas que se aplican en casos de discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género. Según Moreno (2012), la argumentación jurídica es una técnica que permite analizar las decisiones jurídicas desde una perspectiva crítica, con el fin de determinar si se puede ajustar a las normas jurídicas y a los principios de justicia y equidad.

En este sentido, esta técnica permite evaluar la coherencia y la consistencia del ordenamiento jurídico peruano en relación con la discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género, y determinar si es necesario o no, realizar cambios normativos para evitar este tipo de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

#### **4.5. Aspectos Éticos**

Se debe garantizar la confidencialidad de la información proporcionada por los participantes, protegiendo su privacidad y anonimato. Además, se debe obtener el

consentimiento informado de los participantes y explicarles claramente los objetivos y procedimientos del estudio, así como los posibles riesgos y beneficios de participar en él. También se debe asegurar que los participantes sean tratados con respeto y dignidad, evitando cualquier forma de discriminación o prejuicio por motivos de orientación sexual e identidad de género. Asimismo, es importante considerar los posibles efectos negativos que el estudio podría tener en la comunidad LGTBIQ+ y tomar medidas para minimizarlos, como, por ejemplo, brindando información sobre recursos y servicios de apoyo para las víctimas de discriminación laboral. En general, es fundamental que el estudio sea conducido de manera ética y responsable, garantizando la integridad y bienestar de los participantes y respetando los valores y derechos de la comunidad LGTBIQ+.



## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Descripción de los Resultados

**Tabla 2**

*¿Cómo evalúa usted la incidencia de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho al trabajo? Explique*

<b>N.º</b>	<b>Especialista</b>	<b>Respuesta</b>
<b>1</b>	<b>Roger Aurelio Ramos Prieto</b>	La discriminación por orientación sexual es un problema no atendido hoy por hoy en nuestra sociedad, ya que no se enmarca en nuestro régimen laboral o propiamente de derechos en general a esta comunidad, es decir, no tienen relación directa con la norma actual de protección de ámbito laboral, existe hasta un 40 % de empleadores que no se encuentran dispuestos a contratar a personas con orientación sexual diferente en medida a que no cumplen con las características que deben de cumplir sus colaboradores.
<b>2</b>	<b>Heide Noris Pomalima Guerra</b>	Nosotros como sociedad, somos muy prejuiciosos y manejamos estereotipos, lo que conlleva a no estar de acuerdo con nuevas situaciones, como por ejemplo el tema sobre la orientación sexual e identidad de género, es un tema relativamente nuevo y que tiene un gran impacto en la sociedad hoy en día. En la actualidad existen personas de esta comunidad que son discriminadas durante el acceso y permanencia al trabajo, lo que limita oportunidades laborales y afecta el desarrollo profesional, así mismo vulnerándose sus derechos fundamentales. Considero que a nivel nacional existe una alta incidencia de discriminación por este tema y no solo en el ámbito laboral.
<b>3</b>	<b>Edison Frank Orudnap Arana</b>	A nivel institucional del sector público, se evita el tema de discriminación por orientación sexual e identidad de género, si bien es cierto no existen normas específicas internas que aborde este tema, sin embargo, eso no implica que se realicen charlas, seminarios respecto al trato de las personas, todos somos personas, seres humanos, tenemos diferentes religiones, culturas, géneros, y la orientación sexual es un tema que se trata para poder tener un trato igual con todos, siempre y cuando no se afecten los derechos, costumbres de los demás, ya que todos merecemos respeto y consideración.
<b>4</b>	<b>Jose Luis Leiva Alvarado</b>	En base a mi experiencia laboral, considero que la discriminación por orientación sexual e identidad de género si existe, incluso en noticieros se ha visto el caso de trabajadores con diferente orientación sexual, denunciando a sus centros de trabajo por un despido arbitrario o inclusive por acoso laboral
<b>5</b>	<b>Kevin Arnold Mallaupoma Aliaga</b>	Cuando tratamos sobre el derecho al trabajo, hablamos de dos momentos. Primero en el acceso al trabajo, al momento del reclutamiento, la oficina de recursos humanos es quienes se encargan de seleccionar los perfiles que se buscan para desempeñar algún cargo, por lo tanto, al tener en cuenta la orientación sexual del postulante, puede existir discriminación al momento de la contratación. Segundo, si ya se accedió al puesto laboral, puede existir hostigamiento laboral por parte de algún colaborador o incluso jefes, al tener conocimiento de la identidad u orientación sexual del trabajador.

La síntesis de las evidencias sobre la influencia de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho al trabajo puede articularse en los siguientes términos: existe un consenso generalizado entre los expertos respecto a la prevalencia de prácticas discriminatorias hacia individuos en función de su orientación sexual e identidad de género en el contexto laboral. Esta discriminación se materializa tanto en los procesos de incorporación laboral como en las dinámicas cotidianas posteriores a la contratación.

Adicionalmente, se observa una convergencia en la percepción de que los instrumentos normativos y políticas vigentes resultan deficientes para garantizar efectivamente los derechos laborales de la comunidad LGBT+. Esta insuficiencia se evidencia particularmente en la ausencia de un marco jurídico específico que prohíba expresamente la discriminación fundamentada en la orientación sexual e identidad de género.

Las conclusiones apuntan hacia la imperativa necesidad de implementar iniciativas de concientización y formación sobre diversidad en materia de orientación sexual e identidad de género dentro de los espacios laborales, con el objetivo de cultivar un ambiente fundamentado en el respeto y la inclusión de todos los individuos.

**Tabla 3**

*¿Cuál es su percepción sobre el actual panorama legal en el ordenamiento jurídico peruano sobre la protección contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género? Desarrolle*

<b>N.º</b>	<b>Especialista</b>	<b>Respuesta</b>
<b>1</b>	<b>Roger Aurelio Ramos Prieto</b>	Considero que, la protección contra la discriminación a esta comunidad está respaldada por nuestra Constitución Política, ya que la Constitución prohíbe de forma general cualquier tipo de discriminación cual se la índole, por ejemplo, por religión, raza, sexo, obviamente no está de forma explícita incluyendo la orientación sexual e identidad de género, pero si está respaldado como un derecho fundamental de cada ser en nuestra sociedad.
<b>2</b>	<b>Heide Noris Pomalima Guerra</b>	Nuestro ordenamiento jurídico en la actualidad es muy general respecto a temas de discriminación laboral, por lo que puede justificarse con la Ley 28867 que regula la discriminación por cualquier índole.
<b>3</b>	<b>Edison Frank Orudnap Arana</b>	Si bien es cierto, en la actualidad las normas peruanas son generales en estos temas, justamente porque todos somos seres humanos y no hay distinción por ninguna situación, es por ello que la ley si regula a esta comunidad dentro de normas generales como, por ejemplo, la Constitución Política en la que se trata sobre la no discriminación.
<b>4</b>	<b>Jose Luis Leiva Alvarado</b>	Las normas peruanas no han abarcado este tema, no existe una norma que proteja a miembros de este colectivo. Como bien sabemos, existen normas que protegen a todos los miembros de la sociedad respecto a la discriminación, pero no hay un tratamiento exclusivo respecto a la identidad de género.
<b>5</b>	<b>Kevin Arnold Mallaupoma Aliaga</b>	A nivel legal no hay dispositivo normativo que regule taxativamente ello, solo podríamos enmarcarnos en el dispositivo normativo, la Ley 728, en la que se señaló “constituye acto de hostigamiento cualquier acción de otra índole que afecte o menoscabe la dignidad del trabajador”, en el ámbito jurisprudencial, he visto una sentencia en Lima en la que se sanciona a una empresa por actos de discriminación a un trabajador por su orientación sexual y resuelve en que se cese con dichos actos de hostilidad e indemnizar por daño moral con una suma dineraria.

El escenario jurídico contemporáneo en la legislación peruana concerniente a las salvaguardas frente a actos discriminatorios fundamentados en la orientación sexual e identidad de género presenta características particulares. Los expertos en la materia coinciden en señalar que el marco normativo nacional contempla mecanismos de protección generales contra prácticas discriminatorias, abarcando aquellas vinculadas a la orientación sexual e identidad de género. No obstante, el ordenamiento carece de disposiciones expresas y específicas destinadas a la tutela de la comunidad LGBT+. Los juristas señalan que los

instrumentos normativos vigentes, como la Constitución Política y la Ley 28867, establecen prohibiciones genéricas contra la discriminación, las cuales podrían interpretarse extensivamente para abarcar la protección de estos grupos vulnerables, mas no existen regulaciones particulares sobre esta materia. Cabe destacar que, pese a la ausencia de normativa específica, la jurisprudencia peruana ha desarrollado precedentes donde se han impuesto sanciones por actos discriminatorios basados en la orientación sexual, mediante una interpretación extensiva y general del marco normativo existente.

#### **Tabla 4**

*¿Existe en la actualidad disposiciones legales específicas que aborden la discriminación por orientación sexual e identidad de género de manera efectiva en la legislación laboral peruana? Comente*

<b>N.º</b>	<b>Especialista</b>	<b>Respuesta</b>
<b>1</b>	<b>Roger Aurelio Ramos Prieto</b>	Normas específicas no, sin embargo, existen normas complementarias, se han promovido ordenanzas regionales, por ejemplo, en la región del Callao, se presentó una ordenanza en la que se declara la promoción y defensa de los Derechos Humanos de la comunidad LGTBI y la prevención sobre la discriminación de esta.
<b>2</b>	<b>Heide Noris Pomalima Guerra</b>	En un informe de la Defensoría del Pueblo se menciona que hay regiones en las cuales se han aprobado ordenanzas que previenen y prohíben la discriminación expresamente por orientación sexual e identidad de género, como Tacna, Loreto, Ayacucho, entre otras.
<b>3</b>	<b>Edison Frank Orudnap Arana</b>	No hay normas legales específicas que hablen respecto al trato especial que deben de tener hacia la comunidad LGTBI o personas con distinta orientación sexual e identidad de género, sin embargo, lo que si se refuerza es el tema de la no discriminación, pero eso no está direccionado a esta comunidad, esto va para personas como las mujeres, personas quechua hablantes, de diferentes rasgos, culturas, e etc. en general no debe de existir ningún tipo de discriminación, yo considero que no es necesario que existan leyes para cada tipo de situación, si no es la cultura, la educación que imparten a la sociedad para evitar estar disponiendo de leyes específicas, lo que sí es diferente para el maltrato por ejemplo a la mujer, hay que ser más drásticos con este tema, pero en la población con distinta opción sexual considero que no es necesario, son seres humanos comunes, es como tener una cultura diferente o distinta religión, no necesitan una ley especial.
<b>4</b>	<b>Jose Luis Leiva Alvarado</b>	Considero que no, ya que el estado promueve el acceso al trabajo de manera general, no realiza una promoción exclusiva para personas con orientación sexual distinta o no se ha mencionado a esta comunidad.
<b>5</b>	<b>Kevin Arnold Mallaupoma Aliaga</b>	El único dispositivo normativo del cual tengo conocimiento en el que se regulan normas laborales es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pero no habla de manera específica sobre orientación sexual e identidad de género, al contrario, es de manera genérica, en donde también se busca sancionar actos de hostilidad laboral que afecten al

---

trabajador, por lo que puede ser aplicada en algún caso de discriminación.

---

El análisis del marco regulatorio laboral peruano en materia de protección contra actos discriminatorios basados en la orientación sexual e identidad de género revela un panorama particular. El consenso entre los juristas especializados evidencia la ausencia de disposiciones normativas específicas en el ámbito del derecho laboral nacional que regulen de manera expresa la discriminación fundamentada en la orientación sexual e identidad de género. Sin embargo, resulta relevante destacar que, a nivel subnacional, diversas jurisdicciones como Callao, Tacna, Loreto y Ayacucho han implementado instrumentos normativos regionales orientados a establecer mecanismos preventivos y prohibitivos contra prácticas discriminatorias que afectan a la comunidad LGTBI.

Los expertos destacan que las normativas actuales se centran en un enfoque general de no discriminación que cubre varios grupos, incluidas las minorías étnicas y las mujeres, pero no se dirigen de manera explícita a la comunidad LGBT+. Asimismo, se sugiere que más que nuevas leyes específicas, lo importante es fomentar una cultura de respeto y educación que prevenga la discriminación en todas sus formas, aunque algunos especialistas discrepan en cuanto a la necesidad de leyes específicas para la comunidad.

**Tabla 5**

*¿Considera que la legislación peruana, promueve el derecho de acceso al trabajo para personas con distinta orientación sexual? ¿Cuáles?*

<b>N.º</b>	<b>Especialista</b>	<b>Respuesta</b>
<b>1</b>	<b>Roger Aurelio Ramos Prieto</b>	No, no hay una promoción por parte del estado, sin embargo, si bien no se habla de manera específica el acceso al trabajo para esta comunidad, la ley 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no prohíbe ni discrimina el acceso al trabajo para personas con distinta orientación, pero tampoco tiene una atención especial para esta comunidad.
<b>2</b>	<b>Heide Noris Pomalima Guerra</b>	Lo que la legislación peruana contempla en la norma laboral es la antidiscriminación, aunque no expresamente para casos de diferente orientación sexual, pero se interpreta que sí. Sin embargo, no promueve a entidades del estado o del sector público, a la inclusión laboral de personas de la comunidad LGTBI, eso implica el acceso al trabajo como a la permanencia del mismo.
<b>3</b>	<b>Edison Frank Orudnap Arana</b>	Por ejemplo, cuando se realiza una convocatoria para un puesto de trabajo, se pone sexo, ya sea varón o mujer, es decir como estas reconocido en tu DNI, en temas laborales si es que se tiene diferente orientación sexual considero que debe de ser informado, por una cuestión netamente de conocimiento, la legislación laboral peruana no nos dice que se debe de hacer ante estos casos, porque entendemos que las personas con distinta orientación sexual o identidad de género buscan ser reconocidas como tales. Sin embargo, esto no genera ningún conflicto en cuanto acceder a un puesto laboral, ya que lo que realmente importa es la habilidad, el conocimiento y el desempeño.
<b>4</b>	<b>Jose Luis Leiva Alvarado</b>	Considero que no, ya que el estado promueve el acceso al trabajo de manera general, no realiza una promoción exclusiva para personas con orientación sexual distinta o no se ha mencionado a esta comunidad.
<b>5</b>	<b>Kevin Arnold Mallaupoma Aliaga</b>	La legislación laboral peruana no ha sido tocada desde hace muchos años, es por ello que considero que no promueve, pero actualmente con las nuevas tendencias y nuevos movimientos sociales que se generan, teniendo en cuenta que el derecho laboral es progresivo, nada impide que en un futuro posiblemente pueda incorporarse leyes específicas para casos de orientación sexual e identidad de género.

La postura mayoritaria sobre si la legislación peruana promueve el derecho de acceso al trabajo para personas con distinta orientación sexual se puede resumir de la siguiente manera. Hay un consenso general entre los especialistas de que el estado peruano no promueve activamente el acceso al trabajo para la comunidad LGBT+ de manera específica.

El ordenamiento jurídico laboral vigente evidencia un vacío normativo respecto a la regulación específica de esta problemática. Los expertos señalan que el marco normativo en materia laboral, incluyendo la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contempla preceptos generales contra la discriminación, sin abordar específicamente las prácticas discriminatorias fundamentadas en la orientación sexual o la identidad de género.

Los juristas vislumbran una potencial evolución del derecho laboral en respuesta a las dinámicas sociales contemporáneas y las demandas colectivas, sugiriendo una posible incorporación futura de normativa específica que regule la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género.

### **Tabla 6**

*¿Cómo crees usted que el gobierno deba promover el derecho de permanencia del trabajo en el Perú para personas con orientación sexual diferente?*

<b>N.º</b>	<b>Especialista</b>	<b>Respuesta</b>
<b>1</b>	<b>Roger Aurelio Ramos Prieto</b>	Considero que deberían de realizarse programas de sensibilización hacia los centros de trabajo, concientizando la diversidad sexual y la inclusión laboral y respeto para esta comunidad, promoviendo la contratación y creando normas que los respalden.
<b>2</b>	<b>Heide Noris Pomalima Guerra</b>	El gobierno debería de promulgar leyes antidiscriminatorias específicas, que puedan aplicarse en todo el territorio nacional, así mismo establecer políticas de igualdad laboral en cuanto a beneficios y protección laboral.
<b>3</b>	<b>Edison Frank Orudnap Arana</b>	En mi punto de vista, estimo que no es necesario un trato especial para personas de esta comunidad, la permanencia de un trabajo debe y está basado al desempeño laboral, es decir, si realizas un buen trabajo, al margen de tu orientación sexual eso es irrelevante, sin embargo, si realizas un mal trabajo y justificas ello en tu orientación sexual obviamente se evalúa la permanencia, porque las normas laborales nos permiten evaluar la permanencia de acuerdo al conocimiento, comportamiento y sobre todo el desempeño, por lo que considero que la promoción al trabajo es considerada para todos los seres humanos, siempre y cuando la ley establezca lo contrario.
<b>4</b>	<b>Jose Luis Leiva Alvarado</b>	Se debería de sensibilizar y capacitar a diversas entidades del estado, ya sea fomentando la inclusión de personas con distinta orientación sexual, en general se debe de promocionar la igualdad y el respeto entre los trabajadores de una empresa.

---

<b>5</b>	<b>Kevin Arnold Mallaupoma Aliaga</b>	El gobierno puede sancionar estas conductas por parte de los empleadores que incidan en discriminación, de la misma manera se puede indemnizar o sancionar con un despido nulo, para que el empleador se sienta en la condición de no tomar acciones negativas contra los trabajadores que tengan orientación sexual diferente.
----------	---------------------------------------	---

---

La postura mayoritaria sobre cómo el gobierno peruano debe promover el derecho de permanencia del trabajo para personas con orientación sexual diferente se puede resumir así: la mayoría de los especialistas sugiere que el gobierno debe implementar programas de sensibilización en los centros de trabajo para fomentar la inclusión y el respeto hacia la comunidad LGBT+. Esto incluye concientizar sobre la diversidad sexual y promover la contratación de personas con orientaciones sexuales diversas. Se plantea la necesidad de que el gobierno promulgue leyes antidiscriminatorias específicas, aplicables en todo el territorio nacional, estableciendo políticas de igualdad laboral en términos de beneficios y protección. Un especialista opina que la permanencia en el trabajo debe basarse en el desempeño laboral y no en la orientación sexual.

Considera que no es necesario un trato especial basado en la orientación sexual, siempre y cuando las leyes laborales lo permitan. Se sugiere que el gobierno debería imponer sanciones a empleadores que incurran en prácticas discriminatorias, incluyendo la posibilidad de indemnización o declarar nulos los despidos discriminatorios para desincentivar acciones negativas contra trabajadores con orientación sexual diferente.



**Tabla 7**

*¿Ha observado casos en los que la orientación sexual haya sido motivo para un despido arbitrario? Comente*

<b>N.º</b>	<b>Especialista</b>	<b>Respuesta</b>
<b>1</b>	<b>Roger Aurelio Ramos Prieto</b>	En los lugares que he laborado, he conocido a personas con diferente orientación sexual, y no he visto que haya sido motivo de despido o se haya generado un tema de discriminación, ni de acoso
<b>2</b>	<b>Heide Noris Pomalima Guerra</b>	Si, los despidos arbitrarios por esta razón son comunes, se ha visto en noticias tanto a nivel nacional como internacional, así como en instituciones privadas o públicas.
<b>3</b>	<b>Edison Frank Orudnap Arana</b>	En base a mi experiencia profesional, y en cuanto a mi entidad laboral, no he observado para nada que se haya discriminado en cuanto al acceso y permanencia a personas con distinta orientación sexual.
<b>4</b>	<b>Jose Luis Leiva Alvarado</b>	Claro que sí, este tema en algunas ocasiones es una barrera cuando se quiere acceder a un trabajo, por otro lado más allá de un despido arbitrario, ha sido motivo de un hostigamiento laboral.
<b>5</b>	<b>Kevin Arnold Mallaupoma Aliaga</b>	Si, existen empresas que razón de la orientación sexual de alguno de sus colaboradores ha incurrido en despidos arbitrarios o injustificados, pero también he podido observar que ante estos hechos algunos afectados no han querido denunciar a las empresas, porque consideran que esto puede generar un mal antecedente y esto impida que puedan acceder con facilidad a otro empleo.

La postura mayoritaria en relación con si la orientación sexual ha sido motivo para despidos arbitrarios puede resumirse de la siguiente manera: varios de los especialistas reconocen la existencia de despidos arbitrarios basados en la orientación sexual de los empleados. Estos casos se han observado tanto en el sector privado como en el público, y han sido reportados en noticias a nivel nacional e internacional. Se menciona que, más allá de los despidos arbitrarios, la orientación sexual puede ser motivo de hostigamiento laboral, lo cual plantea barreras para el acceso y mantenimiento de empleo para personas con orientaciones sexuales diferentes. Sin embargo, hay especialistas que, basándose en su experiencia laboral y profesional, no han observado directamente discriminación o despidos arbitrarios por motivo de orientación sexual. Se destacó que, aunque existen despidos arbitrarios por orientación sexual, a menudo las personas afectadas evitan denunciar estos hechos por miedo a generar antecedentes negativos que podrían afectar su futura empleabilidad.

**Tabla 8**

*En su experiencia ¿Conoce prácticas exitosas en otros países sobre discriminación por orientación sexual e identidad de género que podrían inspirar mejoras en la legislación laboral peruana? Desarrolle*

<b>N.º</b>	<b>Especialista</b>	<b>Respuesta</b>
<b>1</b>	<b>Roger Aurelio Ramos Prieto</b>	Claro que sí, en algunos países de Europa como Suecia, se han dictado leyes antidiscriminatorias que promueven una protección legal sólida contra la discriminación en el empleo para personas con diferente orientación sexual.
<b>2</b>	<b>Heide Noris Pomalima Guerra</b>	Si, por ejemplo, en Estados Unidos se crearon políticas de inclusión laboral para personas de la comunidad LGTBI, en la que se capacita acerca de la diversidad sexual e igualdad de oportunidades laborales. O, por ejemplo, en Nueva Zelanda existen leyes que prohíben el acoso laboral para personas de diferente opción sexual, además que estas leyes establecen castigos por acoso o mecanismos de denuncia.
<b>3</b>	<b>Edison Frank Orudnap Arana</b>	Todo está en la cultura, por ejemplo, Europa, tiene países culturalmente más desarrollados, regulan otras situaciones, como el matrimonio entre personas del mismo sexo, ellos ya tienen otra percepción sobre estos temas y no se complican, quizás ellos podrían ser un ejemplo para nosotros frente a la creación de normas especiales que estén dirigidas la orientación sexual e identidad de género.
<b>4</b>	<b>Jose Luis Leiva Alvarado</b>	Si, en Europa y Norteamérica, ya existen leyes que tratan sobre el reconocimiento, protección y sanción por orientación sexual e identidad de género. Ahora en Latinoamérica también se ha observado el crecimiento normativo, por ejemplo, en Argentina hace ya algunos años, se aprobó el matrimonio entre personas del mismo sexo, poco a poco se van protegiendo los derechos humanos de esta comunidad.
<b>5</b>	<b>Kevin Arnold Mallaupoma Aliaga</b>	Generalmente la legislación laboral europea ha sido modelo de nuestra legislación, en España se ha regulado la protección sobre las personas que tienen una identificación con alguna identidad de género, el Perú copiando esas normativas puede acoplarlo a nuestras normas, tanto para sancionar los actos de hostilidad y los despidos injustificados.

La postura mayoritaria con relación a prácticas exitosas en otros países sobre discriminación por orientación sexual e identidad de género que podrían inspirar mejoras en la legislación laboral peruana se resume de la siguiente manera: varios especialistas mencionan a países europeos como ejemplos a seguir. Se destacó a Suecia por sus leyes antidiscriminatorias que ofrecen una protección legal sólida contra la discriminación en el empleo para personas con diferente orientación sexual.

También se menciona a España por sus regulaciones que protegen a personas con distintas identidades de género. Se menciona el ejemplo de Estados Unidos, donde se han creado políticas de inclusión laboral para la comunidad LGTBI, incluyendo capacitaciones sobre diversidad sexual e igualdad de oportunidades laborales. En Nueva Zelanda, se destacan las leyes que prohíben el acoso laboral a personas de diferente orientación sexual, así como los mecanismos de denuncia y castigos por acoso.

**Tabla 9**

*¿Qué medidas legales podrían ser implementadas en el ordenamiento jurídico peruano para abordar y prevenir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el centro de trabajo?*

N.º	Especialista	Respuesta
1	<b>Roger Aurelio Ramos Prieto</b>	Se debería de incluir explícitamente normas específicas que incluyan la no discriminación frente a la orientación sexual e identidad de género, mejorarlas y potenciarlas, para que así se pueda prevenir la discriminación de esta comunidad y establecer un nivel de igualdad, ya que hoy por hoy no existen normas que regulen por ejemplo el matrimonio igualitario, que en otros países ya se encuentra regulado, podríamos empezar por las normas laborales.
2	<b>Heide Noris Pomalima Guerra</b>	Las leyes deberían de actualizarse en medida de que se pueda incluir la orientación sexual o identidad de género en las leyes antidiscriminatorias, también las leyes laborales deberían de adecuarse a garantizar la igualdad de beneficios y que promuevan la inclusión de este grupo social.
3	<b>Edison Frank Orudnap Arana</b>	En general sobre la discriminación por orientación sexual e identidad de género, antes que nada se debe de educar a la sociedad, de acuerdo a la educación se podría evaluar la gradualidad de acuerdo a qué tipo de rechazo existe para aplicar una medida correctiva, porque las leyes o dispositivos normativos están hechos para corregir algo que está yendo mal, si se implementan leyes específicas deben de ser de manera gradual de acuerdo a la realidad social, siempre y cuando no perturbe a la tranquilidad de distintas personas. En el ámbito laboral, si es que existen faltas como discriminación hacia este grupo se deberían de proponer normas correctivas para evitarlo.
4	<b>Jose Luis Leiva Alvarado</b>	Se podría reconocer la diversidad sexual, identidad de género y orientación sexual en el ámbito laboral, es decir incluir literalmente dentro de las normas ya existentes, para así garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones que se genera a partir de estas normas.
5	<b>Kevin Arnold Mallaupoma Aliaga</b>	A nivel de SUNAFIL, se debe regular en la Ley de Sistema Inspector que todo acto que atente contra la identidad de género en el centro de trabajo sea sancionado con una multa muy grave. En el ámbito de derecho individual, se sancione con un despido nulo, así el empleador deba pensarlo dos veces al momento de despedir injustificadamente a una persona con otra orientación sexual. Y en caso de que existan procesos por esta índole, el juez deba de cuantificar con un monto alto el tema monetario ante un daño moral que se pueda generar en casos de indemnización.

La perspectiva predominante entre los especialistas respecto a la implementación de instrumentos normativos destinados a combatir y prevenir conductas discriminatorias

basadas en la orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral sugiere diversas alternativas. Los juristas plantean la necesidad de incorporar al marco normativo peruano disposiciones explícitas que proscriban las prácticas discriminatorias fundamentadas en la orientación sexual e identidad de género. En este sentido, proponen establecer un régimen sancionador que contemple multas significativas para las conductas discriminatorias en el entorno laboral. Adicionalmente, sugieren la incorporación de disposiciones que declaren la nulidad de los ceses laborales motivados por discriminación, así como el establecimiento de mecanismos resarcitorios sustanciales para la reparación del daño moral ocasionado.

## **5.2. Discusión de Resultados**

Analizar de qué manera la discriminación por orientación sexual e identidad de género incide en el derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico peruano, 2023.

Antes de iniciar con la discusión de los resultados, es menester realizar una descripción de los trabajos previos como antecedentes que trataron sobre el tema de investigación, como primer estudio se tiene a Brenes (2019), quien tras su estudio destacó avances significativos en la protección legal de la población LGBT en Costa Rica. Sin embargo, también reveló la necesidad de mejorar aún más esta protección legal y garantizar su aplicación efectiva, identificando áreas donde aún persisten desafíos y la necesidad de avances legislativos y prácticos para asegurar una igualdad y no discriminación en el ámbito laboral para las personas LGBT. De igual manera se tiene a Cisterna (2019), quien tras su estudio recalzó que la existencia de vacíos legales y discriminación persistente en el ámbito laboral, sugiriendo fortalecer la legislación y promover la igualdad de género en un contexto laboral. Asimismo, se tiene a Mil (2019), quien señaló que, a pesar de los avances en la legislación, aún persisten prácticas discriminatorias en el entorno laboral, lo que evidenció la gran necesidad de impulsar cambios en la cultura organizacional y promover entornos laborales inclusivos y respetuosos.

Ahora bien, sobre los hallazgos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos se ha obtenido respuestas de los especialistas. El análisis integral de las opiniones especializadas revela un consenso sobre la persistencia de prácticas discriminatorias contra personas por su orientación sexual e identidad de género en el contexto laboral. Este fenómeno discriminatorio se manifiesta tanto durante los procesos de selección y contratación como en las dinámicas internas del ambiente laboral posterior a la incorporación del trabajador. Los expertos coinciden en señalar la insuficiencia del marco regulatorio y de las políticas vigentes para salvaguardar efectivamente los derechos laborales de la comunidad LGBT+. Esta deficiencia se evidencia particularmente en la ausencia de disposiciones normativas específicas que proscriban expresamente la discriminación fundamentada en la orientación sexual e identidad de género.

Los juristas enfatizan la imperativa necesidad de implementar programas de concientización y formación sobre diversidad sexual y de género en los espacios laborales, orientados a construir un entorno que privilegie el respeto y la inclusión. Adicionalmente, existe unanimidad al reconocer que el ordenamiento jurídico nacional contempla mecanismos generales de protección contra la discriminación, incluyendo aquella basada en la orientación sexual e identidad de género. No obstante, se advierte que esta tutela carece de especificidad y disposiciones expresas dirigidas a la comunidad LGBT+. Se destaca que los instrumentos normativos vigentes, como la Constitución Política y la Ley 28867, establecen prohibiciones genéricas contra la discriminación, las cuales podrían interpretarse extensivamente para abarcar la protección de estos grupos vulnerables, mas no existen regulaciones particulares sobre esta materia.

La comunidad jurídica resalta que, no obstante, la ausencia de regulación específica, la jurisprudencia peruana ha desarrollado criterios interpretativos extensivos de la normativa general para resolver controversias relacionadas con la discriminación por orientación

sexual. En el ámbito laboral específicamente, existe un consenso entre los expertos respecto a que el marco normativo del trabajo en Perú presenta un vacío regulatorio en cuanto a disposiciones específicas que aborden de manera directa y expresa las prácticas discriminatorias fundamentadas en la orientación sexual e identidad de género. Aunque no existen disposiciones específicas a nivel nacional, se han implementado ordenanzas regionales en áreas como Callao, Tacna, Loreto y Ayacucho, con el propósito de prevenir y prohibir la discriminación contra la comunidad LGTBI. Los expertos señalan que las normativas actuales adoptan un enfoque general de no discriminación que abarca diversos grupos, como minorías étnicas y mujeres, pero no se dirigen de manera explícita a la comunidad LGBT+. Además, se plantea que más que la creación de nuevas leyes específicas es crucial fomentar una cultura de respeto y educación que prevenga la discriminación en todas sus formas, aunque algunos especialistas discrepan sobre la necesidad de leyes específicas para la comunidad LGBT+.

El análisis desarrollado corrobora la premisa inicial de investigación, al haberse demostrado la incidencia significativa de las prácticas discriminatorias basadas en la orientación sexual e identidad de género en el ejercicio del derecho al trabajo dentro del marco del ordenamiento jurídico nacional. La investigación ha permitido examinar exhaustivamente el estado actual de los mecanismos de protección contra la discriminación fundamentada en la orientación sexual e identidad de género en el sistema normativo peruano, evidenciando las limitaciones y desafíos existentes en la tutela efectiva de estos derechos fundamentales.

Antes de iniciar con la discusión de los resultados, es menester realizar una descripción de los trabajos previos como antecedentes que trataron sobre el tema de investigación, como primer estudio se tiene a Herrera y Hernández (2019), quienes tras su estudio recalcaron que la discriminación laboral es un desafío significativo en la ciudad

objeto de estudio, destacando la existencia de barreras tanto estructurales como sociales, resaltando la imperiosa necesidad de promover políticas públicas y realizar cambios culturales para asegurar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Asimismo, se tiene a Sepúlveda (2018), quien tras su estudio recalcó que los hallazgos obtenidos revelaron que los discursos relacionados con la identidad de género tienen una influencia considerable en la formulación y ejecución de políticas públicas. Se evidenció que estos discursos pueden moldear de manera significativa las decisiones y enfoques adoptados por los responsables políticos. La investigación de Soto (2019) evidenció la persistencia de obstáculos significativos en la salvaguarda de los derechos fundamentales de la comunidad LGBTI, identificando deficiencias sustanciales en la materialización efectiva de estas garantías, particularmente en el contexto laboral. El estudio enfatizó la imperativa necesidad de implementar medidas correctivas frente a los impedimentos estructurales que limitan el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de este grupo poblacional.

Ahora bien, sobre los hallazgos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos, se ha obtenido respuestas por los especialistas laboristas. Las opiniones recabadas de los juristas evidencian un consenso respecto a la ausencia de políticas gubernamentales específicas orientadas a promover la inserción laboral de la comunidad LGBT+. El marco regulatorio vigente en materia laboral presenta una notable carencia de disposiciones específicas para abordar esta problemática. Los especialistas señalan que los instrumentos normativos laborales actuales, incluyendo la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contemplan la discriminación desde una perspectiva general, sin establecer disposiciones específicas sobre prácticas discriminatorias fundamentadas en la orientación sexual o la identidad de género. Los expertos vislumbran una potencial evolución del marco normativo laboral, impulsada por las dinámicas sociales contemporáneas y las

movilizaciones colectivas, que podría conducir a la futura incorporación de disposiciones específicas relacionadas con la orientación sexual e identidad de género.

Así también, los especialistas manifiestan la importancia de que el gobierno lleve a cabo programas de sensibilización en los lugares de trabajo con el fin de fomentar la inclusión y el respeto hacia la comunidad LGBT+. Esto implica la necesidad de crear conciencia sobre la diversidad sexual y promover la contratación de personas con diversas orientaciones sexuales. Asimismo, se plantea la necesidad de que el gobierno promulgue leyes antidiscriminatorias específicas que sean aplicables en todo el país, estableciendo políticas de igualdad laboral en cuanto a beneficios y protección. Sin embargo, un experto sostiene que la permanencia en el empleo debe basarse únicamente en el rendimiento laboral y no en la orientación sexual, argumentando que un trato especial en este sentido no sería necesario si las leyes laborales lo permiten. Además, se sugiere que el gobierno imponga sanciones a los empleadores que lleven a cabo prácticas discriminatorias, incluyendo la posibilidad de indemnizar o anular los despidos discriminatorios, como medida para desalentar acciones negativas contra los trabajadores con orientaciones sexuales diferentes. Varios expertos hacen referencia a naciones europeas como modelos a seguir en materia de protección de los derechos de la comunidad LGBT+. Se menciona específicamente a Suecia, que cuenta con leyes antidiscriminatorias que brindan una sólida protección legal contra la discriminación en el ámbito laboral para personas con diversas orientaciones sexuales. Además, se destacó a España por sus regulaciones que protegen a individuos con diferentes identidades de género. Otro ejemplo mencionado es Estados Unidos, donde se han implementado políticas de inclusión laboral para la comunidad LGTBI, incluyendo capacitaciones sobre diversidad sexual e igualdad de oportunidades laborales.

El análisis de la legislación comparada destaca el caso de Nueva Zelanda, donde el ordenamiento jurídico ha implementado disposiciones específicas que proscriben el



hostigamiento laboral contra individuos con diversas orientaciones sexuales, estableciendo mecanismos procedimentales para la presentación de denuncias y un régimen sancionador específico. La experiencia normativa de diversos países del continente europeo, que han regulado institutos jurídicos como el matrimonio igualitario, se presenta como un referente significativo para el desarrollo de marcos normativos especializados en materia de orientación sexual e identidad de género.

La investigación corrobora la premisa inicial, al evidenciarse que el marco jurídico actual sobre la tutela del derecho a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el sistema normativo peruano carece de regulación específica. El estudio del derecho comparado ha permitido identificar los diversos mecanismos de protección implementados en otras jurisdicciones respecto a la salvaguarda de los derechos fundamentados en la orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

Antes de iniciar con la discusión de los resultados, es menester realizar una descripción de los trabajos previos como antecedentes que trataron sobre el tema de investigación, como primer estudio se tiene a Cisterna (2019), quien tras su estudio recalcó la existencia de significativos vacíos legales y la persistencia de la discriminación en el ámbito laboral; aunque pueda existir cierto marco legal para prevenir la discriminación, este es insuficiente o ineficaz en la práctica. La persistencia de la discriminación señaló la urgencia de revisar y mejorar las leyes existentes para asegurar que proporcionen protección real y efectiva contra la discriminación de género en el trabajo. Asimismo, se tiene a Herrera y Hernández (2019), quien tras su estudio recalcó las barreras estructurales podrían incluir políticas y prácticas empresariales que, de manera intencional o no, excluyen o limitan las oportunidades para ciertos grupos de personas. Por otro lado, las barreras sociales pueden estar relacionadas con prejuicios, estereotipos y actitudes discriminativas que prevalecen en la sociedad y que se reflejan en el entorno laboral. El estudio, por lo tanto, resaltó la

necesidad de abordar la discriminación laboral no solo como un asunto de políticas internas de las empresas, sino también como un problema más amplio que involucra aspectos culturales y sociales.

El marco constitucional uruguayo integra el principio de no discriminación en el artículo 8° de la Constitución, consagrando la igualdad ante la ley únicamente diferenciada por capacidades y méritos individuales. Esta garantía se extiende al ámbito laboral mediante el artículo 7°, que consagra la tutela del derecho al trabajo y las garantías fundamentales de los ciudadanos, incluyendo vida, honor, libertad, seguridad y propiedad, con disposiciones específicas sobre protección laboral en los artículos 53 al 57.

La República Oriental del Uruguay ha logrado avances sustanciales en el reconocimiento de derechos de la comunidad LGBT, implementando progresivamente diversas garantías: el reconocimiento de uniones homo afectivas desde 2007, la institución del matrimonio igualitario en 2013, la adopción por parejas del mismo sexo desde 2009, así como el derecho a la modificación registral de nombre y sexo. En la esfera laboral, la Ley 17.817 establece expresamente la prohibición de prácticas discriminatorias fundamentadas en el sexo, la orientación sexual e identidad de género.

No obstante, el ordenamiento jurídico uruguayo carece de un procedimiento específico para el tratamiento de la discriminación laboral basada en estos motivos. Las controversias de esta naturaleza se tramitan mediante los procedimientos ordinarios y de menor cuantía establecidos en las Leyes 18.572 y 18.847, que permiten impugnar el despido y reclamar la reparación del daño moral cuando se alega un carácter discriminatorio.

El ordenamiento jurídico argentino establece garantías constitucionales sobre la igualdad ante la ley y la prohibición de prácticas discriminatorias en el entorno laboral. Si bien la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley 23.592 sobre conductas discriminatorias no contemplan de manera expresa las categorías de orientación sexual e identidad de género, la

interpretación jurisprudencial ha ampliado su alcance para salvaguardar los derechos fundamentales del colectivo LGBT. Esta postura se ve reflejada en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de Argentina, que mediante sus pronunciamientos ha catalogado como discriminatoria la desvinculación laboral fundamentada en la condición sexual del trabajador, consolidando así la vigencia del principio de no discriminación en las relaciones laborales. El Estado argentino ha destacado por su rol precursor en el reconocimiento de derechos fundamentales del colectivo LGBT, mediante la implementación del matrimonio igualitario en 2010 y la promulgación de la ley de identidad de género en 2013.

En el contexto colombiano, el marco constitucional incorpora el principio de igualdad y no discriminación en el artículo 13 de su Constitución, instrumento que salvaguarda la equidad en materia de derechos, libertades y oportunidades para todos los ciudadanos. A pesar de la ausencia de un marco normativo específico destinado a la protección laboral del colectivo LGBT, el ordenamiento jurídico contempla normativas que validan la diversidad sexual y establecen sanciones agravadas para las conductas discriminatorias basadas en la orientación sexual.

En Estados Unidos, la legislación sobre el cambio de sexo ha evolucionado desde la década de 1960, con estados como Illinois, Arizona, Louisiana, California y Nueva York implementando regulaciones para modificar el sexo en los registros oficiales tras una intervención quirúrgica de reasignación. En Suecia, la Ley del 21 de abril de 1972 permite el cambio legal de sexo bajo ciertas condiciones, y Alemania, mediante la Ley del 10 de septiembre de 1980, estableció requisitos estrictos para la autorización del cambio de sexo registrado, aunque algunos de estos requisitos han sido cuestionados por el Tribunal Constitucional Alemán. Italia, mediante la Ley 164 del 14 de abril de 1982, y los Países Bajos, con la Ley del 24 de abril de 1985, también permiten la rectificación del sexo en los registros civiles bajo condiciones específicas. El sistema normativo británico, mediante la

Ley de Reconocimiento de Género de 2004, ha implementado un procedimiento administrativo que faculta la modificación del género sin el requisito previo de intervenciones quirúrgicas, supeditando dicha determinación al dictamen de un panel especializado. Por su parte, el ordenamiento jurídico español, a través de la Ley 3 de 2007, implementó mecanismos para la modificación registral del componente sexual, salvaguardando el derecho fundamental a la privacidad. En el contexto mexicano, las reformas al Código Civil efectuadas en 2009 incorporaron disposiciones que posibilitan el reconocimiento identitario mediante la expedición de documentación registral actualizada, fundamentada en la armonización sexo-genérica.

El análisis comparado de estas regulaciones evidencia una evolución del derecho internacional hacia el reconocimiento y tutela jurídica de los derechos fundamentales de la comunidad LGBT, con especial énfasis en la esfera laboral y el reconocimiento jurídico de la identidad de género. Esta tendencia normativa representa un progreso significativo en materia de igualdad de derechos y no discriminación, no obstante, subsisten retos significativos en la materialización efectiva de estas disposiciones y en el desarrollo de mecanismos procedimentales específicos para abordar la discriminación laboral fundamentada en la orientación sexual e identidad de género.

Las investigaciones realizadas por Soto (2019) evidencian que la tutela efectiva de los derechos laborales del colectivo LGBTI continúa presentando limitaciones sustanciales. El análisis revela la persistencia de disparidades significativas en la implementación de estas garantías fundamentales, manifestando insuficiencias tanto en el marco regulatorio vigente como en su materialización práctica. En esta misma línea, el estudio desarrollado por Chávez y Campos (2021) enfatiza la imperativa necesidad de implementar modificaciones al ordenamiento jurídico actual y promulgar nueva legislación que garantice la equidad en las oportunidades laborales. Esta recomendación subrayó la importancia de un marco legal más

inclusivo y actualizado que aborde específicamente las necesidades y desafíos enfrentados en el ámbito laboral, particularmente en términos de garantizar un trato justo y equitativo para todos los trabajadores, independientemente de sus diferencias. La investigación del marco normativo internacional demuestra que diversos ordenamientos jurídicos han implementado mecanismos de protección contra la discriminación basada en la orientación sexual.

Analizar de qué manera la discriminación por orientación sexual e identidad de género incide en el derecho de acceso y permanencia en el trabajo en el ordenamiento jurídico peruano.

Antes de iniciar con la discusión de los resultados, es menester realizar una descripción de los trabajos previos como antecedentes que trataron sobre el tema de investigación, como primer estudio se tiene a Chávez y Campos (2021), quien tras su estudio constituyeron una contribución significativa al análisis de la legislación peruana en materia de discriminación por orientación sexual e identidad de género. Al identificar las lagunas existentes en la normativa actual, la investigación proporcionó una base sólida para el fortalecimiento de la protección legal de la comunidad LGBTI en los entornos laborales y sociales; también propone medidas concretas para abordar la discriminación, subrayando la necesidad de reformar las leyes existentes y de desarrollar nuevas normativas.

Asimismo, se tiene a Celdán (2022) quien, tras su estudio, recalcó una perspectiva esclarecedora sobre la discriminación en el ambiente laboral, concluyendo que, a pesar de los avances sociales y legales, este problema persiste de manera significativa. Se resalta la necesidad urgente de una mayor intervención tanto por parte de las autoridades como de las empresas, subrayando la importancia de implementar políticas inclusivas y programas de formación en igualdad y diversidad.

De igual manera Brenes (2019), quien, tras su estudio, destacaron avances significativos en la protección legal de la población LGBT en Costa Rica. Sin embargo, también revelaron la necesidad de mejorar aún más esta protección legal y garantizar su aplicación efectiva, identificando áreas donde aún persisten desafíos y la necesidad de avances legislativos y prácticos para asegurar una igualdad y no discriminaciones plenas en el ámbito laboral para las personas LGBT.

Ahora bien, sobre los hallazgos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos, se ha obtenido respuestas por parte de los especialistas. En lo que concierne a las respuestas de los abogados especialistas en su mayoría señalaron que a situación laboral de la comunidad LGBT+ en Perú revela una falta significativa de medidas específicas por parte del Estado para promover su acceso al trabajo. A pesar de que existe cierto consenso entre especialistas en que la legislación laboral peruana, como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aborda la discriminación en términos generales, hay un reconocimiento de que estas disposiciones no se enfocan de manera explícita en la discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género, asimismo un consenso entre la mayoría de los especialistas sobre la necesidad de que el gobierno peruano tome un papel más activo en la promoción de la inclusión y el respeto hacia la comunidad LGBT+ en el ámbito laboral. La recomendación principal gira en torno a la implementación de programas de sensibilización en los centros de trabajo, destacando la importancia de educar sobre la diversidad sexual y fomentar la contratación de personas con orientaciones sexuales diversas.

Asimismo, varios especialistas reconocen la problemática de los despidos arbitrarios basados en la orientación sexual de los empleados, una situación presente tanto en el sector privado como en el público y que ha captado atención a nivel nacional e internacional. Estos despidos, además, son solo una faceta de un problema más amplio, ya que la orientación sexual también puede ser motivo de hostigamiento laboral, creando barreras significativas

para el acceso y mantenimiento del empleo para personas con diversas orientaciones sexuales.

Por su parte, Cisterna (2019), quien tras su estudio recalcó la presencia de vacíos significativos en la legislación actual, junto con la persistencia de la discriminación en el ámbito laboral. Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de fortalecer el marco legal existente para abordar de manera efectiva estas deficiencias, la recomendación clave del estudio es la implementación de medidas que promuevan explícitamente la igualdad de género en el contexto laboral. Asimismo, se tiene a Mil (2019), quien tras su estudio recalcó que incluso con los avances legislativos, las prácticas discriminatorias siguen siendo una realidad en los entornos laborales. Esto subrayó la urgencia de inducir cambios en la cultura organizacional y la necesidad de fomentar ambientes laborales que sean verdaderamente inclusivos y respetuosos para todos los trabajadores.

De igual manera Soto (2019), quien tras su estudio recalcó que a pesar de los esfuerzos realizados, aún no se han alcanzado avances significativos en la protección de los derechos de las personas LGBTI en el ámbito laboral. Esta situación evidenció la existencia de brechas sustanciales en la aplicación efectiva de estos derechos, lo que implica una falta de garantías para la comunidad LGBTI en el entorno laboral.

Ahora bien, sobre los hallazgos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos, se ha obtenido respuestas por los especialistas. En lo que concierne a las respuestas de los abogados laboralistas en su mayoría señalaron que el estudio recomienda que el Gobierno implemente programas de sensibilización en los centros de trabajo para fomentar la inclusión y el respeto hacia la comunidad LGBT+. Estos programas deberían centrarse en educar sobre la diversidad sexual y en promover activamente la contratación de personas con diversas orientaciones sexuales. Además, se señaló la necesidad de que el gobierno promulgue leyes antidiscriminatorias específicas y eficaces, que sean aplicables en todo el territorio nacional;

estas leyes deberían establecer políticas claras de igualdad laboral en términos de beneficios y protección para la comunidad LGBT+. Asimismo, los expertos consultados en el estudio sugieren la inclusión explícita de normas en la legislación peruana que prohíban la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género.

La finalidad primordial se centró en el fortalecimiento y optimización del marco normativo para garantizar una equidad sustantiva y prevenir conductas discriminatorias en las relaciones laborales. Entre las propuestas fundamentales destaca la necesidad de modernizar el ordenamiento jurídico vigente, incorporando disposiciones específicas que salvaguarden contra la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género. Esta actualización normativa requiere la modificación del derecho laboral para asegurar la paridad en prestaciones y la integración efectiva en todas las dimensiones del empleo.

La investigación corrobora el propósito establecido, al evidenciarse que las prácticas discriminatorias fundamentadas en la orientación sexual e identidad de género impactan significativamente en el derecho de acceso y permanencia en el trabajo dentro del sistema jurídico nacional.

Se plantea evaluar la pertinencia de promover una iniciativa de reforma legislativa que establezca expresamente la prohibición de prácticas discriminatorias basadas en la orientación sexual e identidad de género en el contexto laboral.

Los resultados obtenidos revelaron que predomina la existencia de conductas discriminatorias hacia personas en el entorno laboral, motivadas por su orientación sexual e identidad de género.

El marco regulatorio actual carece de disposiciones que aborden específicamente esta problemática. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral y demás normativa laboral peruana abordan el fenómeno discriminatorio desde una perspectiva general, sin contemplar



expresamente la protección contra la discriminación fundamentada en la orientación sexual o identidad de género.

Esta discriminación mostró el acceso al empleo como en el trato dentro del ambiente laboral una vez contratadas estas personas. Además, los especialistas acuerdan que las políticas y normativas vigentes no son suficientes para abordar y proteger efectivamente los derechos de la comunidad LGBT+ en el trabajo. Se identifica una carencia notable en marcos legales específicos que impidan expresamente la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Asimismo, los expertos están de acuerdo en que, aunque la jurisprudencia peruana rechaza todo acto de discriminación, esta protección no es explícita ni específica para la comunidad LGBT+. A pesar de la ausencia de disposiciones legales específicas para la protección de la comunidad LGBT+, se han registrado casos en la jurisprudencia peruana donde cualquier acto de discriminación basada en las preferencias sexuales ha sido sancionado, en estos casos, se ha aplicado la ley de una manera más general o interpretativa para abordar estos incidentes. Además, los expertos están de acuerdo en que el Gobierno de Perú no promueve activamente el empleo para la comunidad LGBT+ de una forma específica.

## CONCLUSIONES

El impacto de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho del trabajo reveló una discordancia notable entre la protección teórica ofrecida por la ley peruana y la realidad vivida por la comunidad LGBT+ en el campo laboral, aunque existan normas contra la discriminación, esta protección no aborda específicamente las necesidades de las personas LGBT+; puesto que este rechazo es constante y, en muchos casos, es sutil, se manifiesta tanto en el acceso al empleo como en el ambiente laboral, lo que indica la existencia de barreras sistemáticas y culturales arraigadas.

El marco jurídico peruano proporcionó una protección general contra la discriminación, incluyendo aspectos de orientación sexual e identidad de género, esta protección no es explícita, ni específica para la comunidad LGBT+, puesto que la legislación, como se observa en la Constitución Política y la Ley 28867, tiende a abordar la discriminación en términos generales, sin enfocarse expresamente en las problemáticas específicas enfrentadas por la comunidad LGBT+ en el trabajo.

Este tipo de discriminación impacta negativamente en el derecho de acceso al trabajo en Perú, a pesar de las normativas generales contra la discriminación, persisten prácticas discriminatorias en los procesos de selección y contratación laboral, lo que limita significativamente las oportunidades de empleo para la comunidad LGBT+, este fenómeno no solo afecta las posibilidades de obtener un empleo, sino que también tiene implicaciones más amplias en términos de igualdad, inclusión social y dignidad humana.

La discriminación basándose en la preferencia sexual y la identidad de género afecta negativamente el derecho de permanencia en el trabajo en Perú, pese a que hay leyes que impiden la discriminación en el trabajo de manera grupal, la aplicación efectiva de estas leyes es deficiente en lo que respecta a la comunidad LGBT+, esta situación conduce a un

ambiente laboral donde a menudo enfrentan hostigamiento, marginalización y, en casos extremos, despidos injustificados.

La investigación ha revelado que, a nivel comparativo, el tratamiento jurídico en cuanto al discriminar por su preferencia sexual en Perú presenta características distintivas en comparación con otras jurisdicciones. Mientras que algunos países han avanzado hacia un marco legal más inclusivo y específico para la protección del colectivo LGBT+, el ordenamiento jurídico peruano todavía se caracteriza por un enfoque más generalista y menos específico.

La investigación indica que hay un espacio considerable para el desarrollo de iniciativas legislativas sustentatorias en Perú dirigidas a abordar prácticas discriminatorias en el trabajo basadas en la orientación sexual. La necesidad de tales iniciativas es clara dada la prevalencia de la discriminación y la insuficiencia del marco legal actual para proporcionar protección adecuada y específica a la comunidad LGBT+ en el lugar de trabajo.

## RECOMENDACIONES

Es aconsejable que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desarrolle instrumentos estadísticos apropiados para recopilar más datos acerca de la situación laboral de individuos con orientación sexual diversa, con el fin de identificar e identificar con mayor exactitud la situación laboral de este grupo y formular políticas públicas en el asunto de forma apropiada.

Se insta a la entidad supervisora SUNAFIL, a reforzar sus mecanismos de supervisión y fiscalización posibles actos que vulneren el derecho a la continuidad y el equilibrio en el trabajo.

Se propone que la organización de las operaciones de inspección se fundamente en un proceso anterior de recopilación de datos e información para detectar los sectores con mayor incidencia en este problema. Una vez identificados estos sectores, se deberían planificar operativos específicos dirigidos a aquellos lugares donde se observa una mayor informalidad laboral. Es importante que estos operativos estén diseñados para contratar a empleados informales con diversa orientación sexual e identidad de género.

Dada la notable discrepancia entre la protección legal proporcionada por el DL N.º 728 y el Código Penal en relación con la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el entorno de trabajo, se sugiere un análisis riguroso de estas estipulaciones legales. Es crucial que estas regulaciones representen de forma más exacta y eficaz la salvaguarda de los derechos laborales, especialmente de aquellos con orientación sexual o una identidad de género diferente, ya que tienen una mayor tendencia a sufrir discriminación.

Cada regulación o acción que se establezca en relación con el derecho a la no discriminación por orientación sexual debe estar necesariamente respaldada por una campaña de información y educación a la sociedad en su conjunto, especialmente al grupo

impactado que frecuentemente desconoce sus derechos y siente vergüenza de manifestar o cree que las acciones violentas en su contra son habituales.

Se aconseja que, si se confirma la discriminación por orientación sexual o identidad de género en la publicidad o en el ámbito laboral, se implementen de forma adecuada los artículos 31° y 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, con el fin de fomentar la inclusión de estos individuos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, M. (1967). *Curso de derecho del trabajo* (7ma edición). Ariel.
- Araujo, A. (2024). *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*. [Tesis de grado, Universidad Continental]. Repositorio institucional. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14513/5/IV\\_FDE\\_31\\_2\\_TE\\_Araujo\\_Ruiz\\_2024.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14513/5/IV_FDE_31_2_TE_Araujo_Ruiz_2024.pdf)
- Hinostroza, M. y Diaz, N. (2022). 1685 Actitudes hacia las sexualidades periféricas en estudiantes universitarios de La Rioja, Argentina y Huancayo, Perú. *Quaderns de Psicologia*. 24(3). 1-28. <https://quadernsdepsicologia.cat/article/view/v24-n3-uribe-aliaga-diaz-et-al/1685-pdf-es>
- Callupe, A. y Camarena, Y. (2021). *Proceso de integración de personas lesbianas, gays, Bisexuales y transexuales en la ciudad de Huancayo*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8036/T010\\_72089454\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8036/T010_72089454_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arévalo, M. (2016). *El derecho a la pensión como derecho fundamental: desconocimiento de los derechos pensionales por parte del estado*. [Tesis de grado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10983/7685>
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/173145>
- Brenes, J. (2019). *Los principios de igualdad y de no discriminación de las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans (LGBT) en las relaciones laborales de Costa Rica*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Costa Rica]. Repositorio institucional. <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/xmlui/handle/123456789/9034>
- Cayllahua, S. y Contreras, M. (2024). *Inserción laboral de la comunidad LGBT en la ciudad de Huancayo*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10670/T010\\_75047517\\_T%20-%20T010\\_71481371\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10670/T010_75047517_T%20-%20T010_71481371_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos E.I.R. [https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica\\_45761](https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761)
- Celdán, R. (2022). *Discriminación y exclusión laboral a razón de la orientación sexual e identidad de género*. [Tesis de Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/24520>

- Chávez, S. y Campos, J. (2021). *Análisis de legislatura sobre la discriminación por orientación sexual en el ámbito social en Ica, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional. <http://repositorio.automadeica.edu.pe/handle/automadeica/1266>
- Cisterna, C. (2019). *Discriminación en el trabajo en razón de sexo, identidad de género y orientación sexual en Chile. Experiencia en el derecho comparado*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/170907>
- Colectivo No Tengo Miedo. (2018). *Nuestra voz persiste. Diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero, intersexuales, y queer en el Perú*. Tránsito-Vías de Comunicación Escénica. <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/nuestra-voz-persiste.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2015). *El derecho a la no discriminación*. Colección de textos sobre derechos humanos. [https://informe.cndh.org.mx/uploads/principal/2015/Informe\\_2015\\_resumen\\_ejecutivo.pdf](https://informe.cndh.org.mx/uploads/principal/2015/Informe_2015_resumen_ejecutivo.pdf)
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *El derecho a la no discriminación*. D.R. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>
- Decreto Supremo N.º 019-2006-TR (4 de junio de 2021). Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Congreso de la República del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1993578/DS014-2021-TR.pdf.pdf?v=1625499166>
- Decreto Supremo N.º 003-97-TR. (27 de marzo de 1997). Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Congreso de la República del Perú <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=35> Ley N.º 29973. (13 de diciembre de 2012). Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Congreso de la República del Perú <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/223512-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad-y-su-reglamento>
- Defensoría del Pueblo. (2016). *Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú*. Serie Informes Defensoriales – Informe N.º 175. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-175--Derechos-humanos-de-personas-LGBTI.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2017). *Informe de Adjuntía N.º 005-2017-DP/ADHPD*.
- Expediente N.º 00263-2012-AA/TC. (2012, 22 de octubre). Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00263-2012-AA.html#:~:text=El%20derecho%20al%20trabajo%20est%C3%A1,despedido%20sino%20por%20causa%20justa.>

- Expediente N.º 00I39-2013-PA/TC. (18 de marzo de 2014). Tribunal Constitucional, <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00139-2013-AA.pdf>
- Expediente N.º 02743-2021-PA/ FC (5 de abril de 2022). Tribunal Constitucional, <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2022/02743-2021-AA.pdf>
- Expediente N.º 0976–2001–AA/TC. (2003, 13 de marzo). Tribunal Constitucional (Eusebio Llanos Huasco). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>
- Expediente N.º 1124–2001–AA/TC. (11 de julio de 2002). Tribunal Constitucional. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*, 52, 70-87. <https://www.redalyc.org/journal/851/85164002005/html/>
- Gamonal, S. (2001). La lucha contra la discriminación femenina: las acciones positivas y constitucionalidad. *Revista Laboral Chilena*, 99(98). 69-79.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Herrera, E. y Hernández, S. (2019). *Discriminación y exclusión laboral en población LGBTI en Bogotá*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Jorge Tadeo Lozano]. Repositorio institucional. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/7691>
- ILGA World. (2017). *Leyes sobre orientación sexual en el mundo-Mapa General*. [https://ilga.org/wp-content/uploads/2024/03/ILGA\\_WorldMap\\_SPANISH\\_Overview\\_2017.pdf](https://ilga.org/wp-content/uploads/2024/03/ILGA_WorldMap_SPANISH_Overview_2017.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI, 2017. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/inei-dio-a-conocer-los-resultados-de-la-primera-encuesta-virtual-para-personas-lgtbi-2017-10705/>
- Ley N.º 27270 (26 de mayo de 2000). Ley N.º 27270, Ley Contra Actos de Discriminación. Congreso de la República del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6119284/5409466-ley-n-27270.pdf?v=1711558141>
- Martínez, J. (1988). *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*. Editorial Astrea.
- Mil, A. (2019). *Presencia de discriminación y violencia laboral hacia empleados gays en empresas de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio institucional. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5398>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos MINJUSDH, 2019. [https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-06/presentacion\\_ii\\_encuesta\\_nacional\\_ddhh.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-06/presentacion_ii_encuesta_nacional_ddhh.pdf)



- Montoya, A. (2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. *Boletín Informativo Laboral*, (92).1-11. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)
- Moreno, R. (2012). Argumentación jurídica, por qué y para qué. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 133, 165-192. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332012000100006](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332012000100006)
- Muñoz, D. (2018). Anuario de Derechos Humanos. *Nueva Época*. 11.
- Naciones Unidas (2022). *Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos*. América del Sur Oficina Regional. <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orientacion-sexual-e-identidad-de-genero.pdf>
- Neves, J. (2002). *Sentencia del Tribunal Constitucional: Caso Telefónica*. Asesoría Laboral.
- Neves, J. (2020). *Introducción al Derecho Laboral*. Fondo Editorial de la PUCP. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=\\_ULZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Introducción%20al%20Derecho%20Laboral&ots=thSaPxabN4&sig=PLsRf8sre3pG29SMOQGO81tAptk#v=onepage&q=Introducción%20al%20Derecho%20Laboral&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=_ULZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Introducción%20al%20Derecho%20Laboral&ots=thSaPxabN4&sig=PLsRf8sre3pG29SMOQGO81tAptk#v=onepage&q=Introducción%20al%20Derecho%20Laboral&f=false)
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Organización de las Naciones Unidas (2015). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Informes presentados por los estados parte conforme al Artículo 9 de la convención*. [http://66.36.242.93/reports/costarica\\_cerd\\_c\\_cri\\_18\\_2006\\_sp.pdf](http://66.36.242.93/reports/costarica_cerd_c_cri_18_2006_sp.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). *Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/openssl.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>
- Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Declaración de Filadelfia*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_699004/lang--es/](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_699004/lang--es/)
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb277/pdf/d1-annex.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008.

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@declaration/documents/publication/wcms\\_101326.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_101326.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111). [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_717516.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_717516.pdf)
- Piñas, L. Castillo, H. Zhinin, J. y Romero, E. (2019). Análisis de la igualdad de derechos desde una visión neoconstitucionalista en Ecuador. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*. 6. 902-912. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8298100.pdf>
- Quezada N. (2010). *Metodología de la investigación. Estadística aplicada en la investigación*. Macro.
- Sentencia 283/2023, EXP. N.º 02392-2021-PA/TC (9 de mayo de 2023). Tribunal Constitucional, <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2023/02392-2021-AA.pdf>
- Sepúlveda, C. (2018). *Discursos sobre identidad de género en la configuración de las políticas sociales, desde la perspectiva de actores políticos del gobierno nacional, regional y sociedad civil organizada*. [Tesis de Magíster, Universidad de Concepción]. Repositorio institucional. <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/2855>
- Soto, M. (2019). *Los derechos fundamentales y la diversidad sexual*. [Tesis de Magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15757>
- Toyama, J. (2003). *El Tribunal Constitucional y los supuestos de reposición laboral: el caso Telefónica*. Asesoría Laboral, 146.
- Velaochaga, J. (2018). *La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión*. [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/11042/3813>
- Zavala, A. (2011). *El ABC del derecho laboral y procesal laboral*. San Marcos.

## Anexos

### Anexo 1: Matriz de consistencia

<b>Título de proyecto: Derecho al trabajo y principio de no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ordenamiento jurídico peruano, 2023.</b>				
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Supuestos</b>	<b>Categorías</b>	<b>Diseño metodológico</b>
¿De qué manera la discriminación por orientación sexual e identidad de género incide en el derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico peruano, 2023?	Analizar de qué manera la discriminación por orientación sexual e identidad de género incide en el derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico peruano, 2023.	La discriminación por orientación sexual e identidad de género incide de manera negativa en el derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico peruano, 2023.	<b>Categoría 1</b> Derecho al trabajo - Derecho de acceso - Derecho de permanencia	<b>Tipo:</b> Básica <b>Alcance:</b> Explicativo <b>Diseño:</b> Fenomenológico <b>Población:</b> Todos los operadores jurídicos expertos en la materia
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Supuestos específicos</b>	<b>Categoría 2</b> Principio de no discriminación por orientación sexual e identidad de género - Orientación sexual - Identidad de género	<b>Muestra:</b> 5 operadores jurídicos expertos en materia laboral <b>Técnica y tipo de muestreo:</b> Muestreo no probabilístico por conveniencia <b>Técnica de recolección de datos:</b> Entrevista <b>Instrumento de recolección:</b>
¿Que comprende el derecho a la igualdad y la protección del derecho a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en nuestro ordenamiento jurídico peruano?	Investigar que comprende el derecho a la igualdad y la protección del derecho a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en nuestro ordenamiento jurídico peruano.	El panorama actual sobre la protección incide de manera negativa en el derecho a la igualdad y a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ordenamiento jurídico peruano		
¿De qué manera la discriminación por orientación sexual e identidad de género incide	Analizar cuál es el tratamiento jurídico comparado que encontramos respecto a la protección de la orientación sexual e	El tratamiento jurídico comparado que encontramos respecto a la protección de la orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral garantiza la no discriminación.		

---

en el derecho de acceso y permanencia en el trabajo? identidad de género en el ámbito laboral

Estudiar de qué manera la discriminación por orientación sexual e identidad de género incide en el derecho de acceso y permanencia en el trabajo.

Reflexionar si es necesario plantear una iniciativa legislativa que regule la prohibición de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

La discriminación por orientación sexual e identidad de género incide de manera negativa en el derecho de acceso y permanencia en el trabajo en el ordenamiento jurídico peruano. Es indispensable una iniciativa legislativa sustentatoria que regule la prohibición de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

---

**Bibliografía de sustento para la justificación y delimitación del problema**

Colectivo No Tengo Miedo. (2018). *Nuestra voz persiste. Diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero, intersexuales, y queer en el Perú*. Tránsito-Vías de Comunicación Escénica.

---

**Bibliografía de sustento usada para el diseño metodológico**

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. MCGraw Hill.

---

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

N.º	PREGUNTA	RESPUESTA
1	¿Cómo evalúa usted la incidencia de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho al trabajo? Explique	
2	¿Cuál es su percepción sobre el actual panorama legal en el ordenamiento jurídico peruano sobre la protección contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género? Desarrolle	
3	¿Existe en la actualidad disposiciones legales específicas que aborden la discriminación por orientación sexual e identidad de género de manera efectiva en la legislación laboral peruana? Comente.	
4	¿Considera que la legislación peruana, promueve el derecho de acceso al trabajo para personas con distinta orientación sexual? Cuales	
5	¿Cómo crees usted que el gobierno deba promover el derecho de permanencia del trabajo en el Perú para personas con orientación sexual diferente?	
6	¿Ha observado casos en los que la orientación sexual haya sido motivo para un despido arbitrario? Comente	
7	En su experiencia ¿Conoce prácticas exitosas en otros países sobre discriminación por orientación sexual e identidad de género que podrían inspirar mejoras en la legislación laboral peruana? Desarrolle	
8	¿Qué medidas legales podrían ser implementadas en el ordenamiento jurídico peruano para abordar y prevenir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el centro de trabajo?	

### Anexo 3: Consentimiento informado

#### Consentimiento informado para participantes de Investigación

El presente estudio es conducido por \_\_\_\_\_, bachiller de E.A.P. de \_\_\_\_\_ de la Universidad Continental. El objetivo de la investigación es \_\_\_\_\_.

En función de ello, lo invitamos a participar de este estudio a través de cuestionarios, que se estima tendrá una duración de 20 minutos.

Su participación es absolutamente voluntaria. Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad: se codificarán con un número para identificarlos de modo que se mantenga el anonimato.

Su participación no involucra ningún beneficio directo para su persona. Si usted lo desea, un informe de los resultados de la investigación se le puede hacer llegar cuando la investigación haya concluido y usted lo solicite, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información.

Su participación será sin costo alguno. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Todas las consultas o dudas que tenga sobre la investigación pueden ser atendidas en cualquier momento durante su participación. Así mismo, puede retirar su participación en el momento que lo desee sin ningún perjuicio. Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregada.

Yo, \_\_\_\_\_

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por \_\_\_\_\_ He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es \_\_\_\_\_. Se me ha informado que tendré que responder preguntas en dos cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_@\_\_\_\_) al teléfono \_\_\_\_\_.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados del estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación. Para esto, puedo contactar a \_\_\_\_\_ al teléfono anteriormente mencionado.

Huancayo, \_\_ de \_\_\_\_\_ del 2024

### Consentimiento informado para participantes de Investigación

El presente estudio es conducido por Samantha B. Ojeda Kramer, bachiller de E.A.P. de Derecho de la Universidad Continental. El objetivo de la investigación es analizar la incidencia de discriminación laboral en la comunidad Lgtbi.

En función de ello, lo invitamos a participar de este estudio a través de cuestionarios, que se estima tendrá una duración de 20 minutos.

Su participación es absolutamente voluntaria. Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad: se codificarán con un número para identificarlos de modo que se mantenga el anonimato.

Su participación no involucra ningún beneficio directo para su persona. Si usted lo desea, un informe de los resultados de la investigación se le puede hacer llegar cuando la investigación haya concluido y usted lo solicite, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información.

Su participación será sin costo alguno. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Todas las consultas o dudas que tenga sobre la investigación pueden ser atendidas en cualquier momento durante su participación. Así mismo, puede retirar su participación en el momento que lo desee sin ningún perjuicio. Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregada.

Yo,

Robert Duccio Lopez Pizarro

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Samantha Ojeda Kramer.

He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es Analizar la incidencia de discriminación laboral por orientación sexual distinta.



Se me ha informado que tendré que responder preguntas en un cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de

este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a rosay-ramos-pr-20@redmail.com (\_\_\_\_@\_\_\_\_) al teléfono 958570065.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados del estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación. Para esto, puedo contactar a Roger Ramos Prieto al teléfono anteriormente mencionado.

Huancayo, 13 de Nov del 2024

  
Nombre: ROGER RAMOS PRIETO  
ROGER RAMOS PRIETO  




### Consentimiento informado para participantes de Investigación

El presente estudio es conducido por Samantha Ojeda Kramer, bachiller de E.A.P. de Derecho de la Universidad Continental. El objetivo de la investigación es analizar la incidencia de discriminación laboral por orientación sexual diferente.

En función de ello, lo invitamos a participar de este estudio a través de cuestionarios, que se estima tendrá una duración de 20 minutos.

Su participación es absolutamente voluntaria. Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad: se codificarán con un número para identificarlos de modo que se mantenga el anonimato.

Su participación no involucra ningún beneficio directo para su persona. Si usted lo desea, un informe de los resultados de la investigación se le puede hacer llegar cuando la investigación haya concluido y usted lo solicite, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información.

Su participación será sin costo alguno. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Todas las consultas o dudas que tenga sobre la investigación pueden ser atendidas en cualquier momento durante su participación. Así mismo, puede retirar su participación en el momento que lo desee sin ningún perjuicio. Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregada.

Yo,

Heide D. Fomalina Guerra.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Samantha Belcabet Ojeda Kramer.

He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es analizar la incidencia de discriminación laboral por orientación sexual distinta.

Se me ha informado que tendré que responder preguntas en un cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de

este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a henap06@gmail.com (\_\_\_\_@\_\_\_\_) al teléfono 960665595.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados del estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación. Para esto, puedo contactar a Heidi Pomalima Guerra al teléfono anteriormente mencionado.

Huancayo, 07 de marzo del 2024



Nombre: Heidi N. Pomalima Guerra

Heide Noris Pomalima Guerra  
ABOGADA  
CAJ. 5889

### Consentimiento informado para participantes de Investigación

El presente estudio es conducido por Samantha Ojeda Kramer, bachiller de E.A.P. de Derecho de la Universidad Continental. El objetivo de la investigación es analizar la incidencia de discriminación laboral por orientación sexual distinta.

En función de ello, lo invitamos a participar de este estudio a través de cuestionarios, que se estima tendrá una duración de 20 minutos.

Su participación es absolutamente voluntaria. Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad: se codificarán con un número para identificarlos de modo que se mantenga el anonimato.

Su participación no involucra ningún beneficio directo para su persona. Si usted lo desea, un informe de los resultados de la investigación se le puede hacer llegar cuando la investigación haya concluido y usted lo solicite, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información.

Su participación será sin costo alguno. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Todas las consultas o dudas que tenga sobre la investigación pueden ser atendidas en cualquier momento durante su participación. Así mismo, puede retirar su participación en el momento que lo desee sin ningún perjuicio. Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregada.

Yo,

Edson Juan Ovando Arcana

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Samantha Ojeda Kramer.

He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es analizar la incidencia de discriminación laboral por orientación sexual distinta.

Se me ha informado que tendré que responder preguntas en un cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de

este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a frankorudnap@gmail.com ( \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_ ) al teléfono 964690063.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados del estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación. Para esto, puedo contactar a Frank Orudnap Arana al teléfono anteriormente mencionado.

Huancayo, 31 de enero del 2024

Nombre: \_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

### Consentimiento informado para participantes de Investigación

El presente estudio es conducido por Samantha Belsabet Ojeda Kramer, bachiller de E.A.P. de Derecho de la Universidad Continental. El objetivo de la investigación es analizar la incidencia de discriminación laboral por identidad de género.

En función de ello, lo invitamos a participar de este estudio a través de cuestionarios, que se estima tendrá una duración de 20 minutos.

Su participación es absolutamente voluntaria. Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad: se codificarán con un número para identificarlos de modo que se mantenga el anonimato.

Su participación no involucra ningún beneficio directo para su persona. Si usted lo desea, un informe de los resultados de la investigación se le puede hacer llegar cuando la investigación haya concluido y usted lo solicite, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información.

Su participación será sin costo alguno. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Todas las consultas o dudas que tenga sobre la investigación pueden ser atendidas en cualquier momento durante su participación. Así mismo, puede retirar su participación en el momento que lo desee sin ningún perjuicio. Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregada.

Yo,

Jose Luis Leiva Alvarado

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por

Samantha Ojeda Kramer

He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es analizar la incidencia de discriminación laboral por identidad de género.

Se me ha informado que tendré que responder preguntas en un cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Jose Luis Leiva Alvarado (Jleiva124@gmail.com) al teléfono 99187544.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados del estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación. Para esto, puedo contactar a Jose Leiva Alvarado al teléfono anteriormente mencionado.

Huancayo, 20 de marzo del 2024

  
.....  
JOSE LUIS LEIVA ALVARADO  
\* ABOGADO  
C.A.L.N. Nº 1618

Nombre: Jose Luis Leiva Alvarado

### Consentimiento informado para participantes de Investigación

El presente estudio es conducido por Samantha Belsabet Qjeda Kramer bachiller de E.A.P. de Derecho de la Universidad Continental. El objetivo de la investigación es analizar la incidencia de discriminación laboral de la comunidad LGTBI

En función de ello, lo invitamos a participar de este estudio a través de cuestionarios, que se estima tendrá una duración de 20 minutos.

Su participación es absolutamente voluntaria. Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad: se codificarán con un número para identificarlos de modo que se mantenga el anonimato.

Su participación no involucra ningún beneficio directo para su persona. Si usted lo desea, un informe de los resultados de la investigación se le puede hacer llegar cuando la investigación haya concluido y usted lo solicite, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información.

Su participación será sin costo alguno. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Todas las consultas o dudas que tenga sobre la investigación pueden ser atendidas en cualquier momento durante su participación. Así mismo, puede retirar su participación en el momento que lo desee sin ningún perjuicio. Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregada.

Yo,

Kevin Arnold Mallaupoma Aliaga

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por

Samantha Belsabet Qjeda Kramer

He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es Analizar la incidencia de discriminación laboral por orientación sexual distinta.

Se me ha informado que tendré que responder preguntas en un cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de

este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Kevin Mallaopoma Alvaq (\_\_\_\_@\_\_\_\_) al teléfono 935 930 840.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados del estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación. Para esto, puedo contactar a Kevin Mallaopoma Alvaq al teléfono anteriormente mencionado.

Huancayo, 28 de marzo del 2024

  
\_\_\_\_\_  
\* Kevin A. Mallaopoma  
ABOGADO  
Nombre: Kevin Arnold  
Mallaopoma Alvaq