



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral
hacia la población transgénero, Lima, 2019.

TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada

AUTORA:

Cordova Sanchez, Josmy Milagros (orcid.org/0000-0002-6333-8880)

ASESOR:

Dr. Santisteban Llontop, Pedro Pablo (orcid.org/0000-0003-0998-0538)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos fundamentales, Procesos constitucionales, Jurisdicción constitucional y
Partidos políticos

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

**LIMA – PERÚ
2020**

DEDICATORIA

A Dios por su infinito amor, a mis amados padres por siempre creer en mí, por su constancia y los valores inculcados. A mis hermanas por su infinita paciencia y por todo su apoyo en estos años en la Universidad, a mi Salem; por su compañía. A mi amado abuelo Mauro Córdova Santos, a quien de manera especial le dedico este trabajo de investigación y a toda mi familia.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor el doctor Pedro Pablo Santisteban Llontop, por su infinita paciencia y comprensión ante esta situación de pandemia global siempre demostró ser muy profesional. Asimismo, al señor Manuel Siccha, como regidor de Lima e impulsor de los derechos de LGTBIQ+, asimismo a los abogados consultados y especialistas en la materia que emitieron su juicio dando un gran aporte para la presente investigación. A la ONG presenta, a la labor de Marco Pérez, que ha sido un privilegio que sea parte de esta investigación, por su ardua labor de inclusión en el trabajo a las personas transgénero y velar por la protección de sus derechos al trabajo digno.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	12
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de datos	17
3.9. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	62
Anexo 1. Declaratoria de autenticidad	62
Anexo 2. Declaratoria de autenticidad	63
Anexo 3. Matriz de categorización apriorística	65
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos guía de entrevista	69
Anexo 5. Guía de análisis documental	130
Anexo 6. Escuela profesional de derecho	153

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de categorías	21
Tabla 2 Relación de participantes	22
Tabla 3 Tabla de validación de la guía de entrevista	23
Tabla 4 Tabla de validación de la guía de análisis de documental	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Tal como indican los autores Cocchella y Machuca (2014), la violencia institucional predomina en personas trans con un 66.7%. 14

RESUMEN

La presente investigación se centró en demostrar de qué manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima durante el año 2019. El enfoque empleado correspondió a un estudio cualitativo y basándose en la teoría fundamentada. Asimismo, en el marco de la investigación se desarrolló la técnica de entrevistas, obteniendo (08) respuestas de abogados especializados en derecho constitucional, laboral y derecho de género. En cuanto al resultado, los participantes remarcaron que el acceso al trabajo sin ningún tipo de discriminación es un derecho constitucional. Sin embargo, los entrevistados observaron que la situación laboral que enfrenta la población transgénero es de precarización laboral y situación de desigualdad. Por último, concluye que existe una discriminación basada en transversalización de género donde se les discrimina por su apariencia y por su identidad de género; siendo inexistente el reconocimiento del derecho a la identidad.

Palabras clave: transgénero, acceso al trabajo, LGBTIQ+, identidad de género.

ABSTRACT

This research focused on demonstrating how the principle of equal opportunities and labor discrimination towards the transgender population, Lima during the year 2019, is being developed. The approach used corresponded to a qualitative study and was based on grounded theory. The research also developed the interview technique, obtaining (08) responses from lawyers specialized in constitutional, labor and gender law. As to the result, the participants emphasized that access to work without any type of discrimination is a constitutional right. However, the interviewees observed that the labor situation faced by the transgender population is one of precariousness and inequality. Finally, they concluded that there is discrimination based on gender mainstreaming where they are discriminated against because of their appearance and gender identity; the right to identity is not recognized.

Keywords: transgender, access to work, LGBT, gender identity

I.INTRODUCCIÓN

Nuestra sociedad tiende a rechazar lo que percibe diferente, tal acción humana viene denotándose en un trato con rasgos desiguales ya sea por los aspectos que lo hacen particular como la religión, opción sexual, ídoles políticos, étnicos o raciales entre otros; tales sucesos se les denominó actos de discriminación. No obstante, esta acción viene contraviniendo a nuestra constitución puesto que vulnera el derecho a la igualdad, el mismo que es pilar de otras sociedades democráticas, por ello el presente trabajo desarrolló la discriminación en el ámbito laboral.

Pues bien el derecho a la igualdad ha sido contemplada en nuestra carta magna y como bases del derecho su vulneración también trasgrede a instrumentos jurídicos internacionales, tal es así el pasado que presidieron la Consejo de Derechos Humanos en la resolución 34/6 (2017), intervinieron por el derecho de las minorías en la cual reta a las sociedades el respeto por estos pequeños grupos así como también la existencia de un marco normativo el cual sería necesario para garantizar sociedades constituidas y la erradicación de la exclusión. La minoría de la cual hemos desarrollado se encuentra dentro del grupo LGTBI, grupo que se les ha vulnerado sus derechos, en un marco internacional las Naciones Unidas se percató de la desprotección hacia este grupo, es porque ello que vienen adaptando a las legislaciones mecanismos de protección hacia este grupo vulnerable. Ahora bien, en nuestra legislación como derecho rector se comprendió en la constitución política del Perú de 1993, el derecho de igualdad sin ninguna distinción ahora bien en el marco normativo constitucional el artículo 26 inciso 1, se refirió a la diversidad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación, siendo este articulo parte de nuestro análisis. Es de suma relevancia manifestar que la población a estudiar dentro del grupo LGTBI, fue el grupo transgénero, por ello se consideró necesario citar a la honorable actual presidenta del Tribunal Constitucional la Dra. Ledesma (2015), fundamento en el caso Romero Saldarriaga, N° expediente 6040-2015-PA/TC, concluyo en que la norma constitucional ha sufrido cambios en cuanto a salvaguardar a grupos vulnerables y reconoce que el Estado tiene una obligación de tutelar a la protección de esta minoría. Sin embargo, se aprobó el plan nacional de Derechos Humanos 2018-2021, en adelante Decreto Supremo N° 002-2018-

JUS; el mismo que refiere que la población LGTBI, reconoció su estado de vulnerabilidad con un margen de actos de discriminación con un (93%), sondeo realizado en el 2013, cabe señalar que este sector de la población es excluido en el sector laboral. Es cierto que, la constitución no salvaguarda de forma expresa la discriminación hacia este grupo, en tanto la ONU reconoció su vulnerabilidad

Es imprescindible definir que es una persona transgénero, por ello Bettcher (2014) docente y egresada de la Universidad estatal de Stanford, en su artículo denominado refiere en una columna de la revista en línea "Stanford encyclopedia of Philosophy", en su artículo de investigación "Feminist Perspectives on Trans Issues" de la misma casa de estudios lo siguiente, que este grupo de personas denominado transgeneristas son aquellas personas que no se sienten identificadas con el sexo biológico asignado al nacer por ello buscan esa transformación sin realizarse intervención quirúrgica, ni hormonal. Si bien, la población transgenerista se encuentra dentro del sector LGTBI, se procedió a estudiarlos por la situación de endeble dentro de la estructura social, teniendo en cuenta que nuestra sociedad está basada en un sistema binario. En cuanto al acceso al mercado laboral; la Organización Internacional del Trabajo (2015) en su artículo "La discriminación en el trabajo por orientación sexual e identidad de género", tuvo como objetivo promover en el sector laboral políticas de integración laboral y mostrar el efecto que ha surgido en algunos países del proyecto PRIDE de esta organización de carácter internacional, la misma que presento una investigación cualitativa, de nivel exploratorio; en cuanto a las conclusiones se refirió a lo siguiente: que aún los trabajadores vienen enfrentando sucesos discriminatorios y hasta denigrantes tanto así que en otras legislaciones se ha tipificado como delito punible con pena capital al coito entre personas que pertenezcan al mismo sexo, a ello a modo de conclusión. En tanto la OIT se encontró comprometida para erradicar esta lucha contra la discriminación por identidad de género y orientación sexual, la misma que reconoce que las personas merecen un trabajo digno con igualdad de condiciones laborales, no obstante, a ello invita a la reflexión sobre el problema que es la homofobia y transfobia. En los últimos años, fue innegable la vulneración de los derechos laborales de este sector LGTBI, tal es que el Alto comisionado de las Naciones Unidas (ACNUR), en Indonesia en el año 2007, una serie de expertos formulan "Los principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación

internacional de derecho humanos en cuestiones de orientación sexual e identidad de género”, dicho tratado que estableció políticas que reconozcan los derechos de este sector para así poder contrarrestar los abusos, la violencia, actos de discriminación hacia la población lesbianas, gays, bisexuales, personas transgéneros ,a fin de que sus derechos no sean trasgredidos. Es por ello que, la presente tesis respondió a la problemática planteada, por ello es oportuno la siguiente **formulación del problema general**: ¿De qué manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación en el acceso al mercado laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019? Por consiguiente, **el problema específico 1** fue planteado de la siguiente manera ¿De qué manera se desarrolla la discriminación laboral por cuestiones de género y la sensibilización laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019?, también se consideró **el problema específico 2** ¿De qué manera se desarrolla la discriminación laboral por cuestiones género y el acceso al mercado laboral hacia la población Transgénero, Lima, 2019? Así mismo, se planteó la **justificación teórica**, la misma que fue parte fundamental de esta investigación, ya que se recurrió a conceptos de autores, los mismos que forman parte de la investigación. En la misma línea se planteó, la **justificación práctica** del presente proyecto de investigación, la misma que expuso motivos y propuso posibles soluciones. Es por ello, que se presentó propuestas viables de políticas públicas para que los problemas que yacen en nuestra sociedad en razón a la discriminación laboral a la población transgénero fuera debidamente atendida. En tal sentido, la presente investigación **contribuyó** a la visibilizarían del desarrollo del principio de igualdad y la discriminación laboral en el acceso al e trabajo hacia la población transgénero Asimismo aportó a las investigaciones que se encuentren interesados en este apasionante tema de investigación ya que el estudio desde una óptica jurídica- social es relevante para una sociedad en vías de desarrollo e igualdad.

II. MARCO TEÓRICO

Asimismo, en relación a los **trabajos previos** la finalidad del mismo es indagar sobre los antecedentes, a fin de encontrar afinidad con los objetivos propuestos de la igualdad de oportunidades y la discriminación laboral en la población transgénero, en ese sentido se hizo mención a los trabajos elaborados por diferentes profesionales expertos en la materia. Téngase en cuenta que es el Estado, quien se encuentra obligado a salvaguardar e implementar políticas públicas en pro a los derechos de los ciudadanos, tal como lo indica nuestra constitución política del Estado y diversos Convenios Internacionales.

Frente a actos de discriminación ante este grupo reconocido como vulnerable entre ellos sus derechos en materia laboral, por ello el Instituto Nacional contra la discriminación y xenofobia (2016), en su publicación que lleva como título *Diversidad sexual en el ámbito del trabajo: guía informativa para sindicatos* refirió que *uno de los rasgos comunes de las situaciones de discriminación y transfobia por parte de pares, superiores y/o empleadores/as, principalmente, es el no reconocimiento de la identidad de género en el trato, en el sistema administrativo, y el bloqueo de ascensos o reconocimiento de tareas y funciones.*

Del presente informe emitido por el organismo descentralizado se desarrolló el **objetivo general**, ya que si bien hay un grupo reducido de personas transgénero que acciona este derecho de igualdad de oportunidades en el sector laboral aún hay casos no registrados de discriminación por género. Como consecuencia una de las manifestaciones de discriminación es el no reconocimiento de su identidad en el trato dentro de su desempeño laboral y la posibilidad a ascensos; finalmente estos hechos solo las orillan a no tener una estabilidad laboral por las constantes expresiones discriminatorias. En contraste legislación Argentina que viene desarrollando políticas de inserción a la población transgénero y el respeto de sus derechos, a ello se refiere al trabajo digno y a las políticas de promoción del empleo impulsadas por Instituto Nacional contra la discriminación y xenofobia (2013), organismo nacional argentino contra la discriminación, xenofobia y racismo, en su artículo denominado *Derecho al trabajo sin discriminación: Hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades*, artículo publicado en el Instituto Nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo, en cuanto al aporte se enfatizó *la situación*

socio laboral en el que se encuentra la población transgénero en total estado vulnerabilidad y que su identidad ha dificultado en muchas oportunidades el acceso al mercado laboral, búsqueda de empleo e incluso el pago de su salario mucho menor al ofertado. Lo cierto es que, hay una minoría que, si accede a un trabajo digno, pero son expuestas al mobbing, acoso laboral e insultos discriminatorios, precariedad laboral; las mismas que generan renuncias por el nivel de hostigamiento laboral. Si bien, nuestro país ha suscrito convenios internacionales, es de pleno conocimiento que las políticas de inserción laboral para este sector de la población se encuentran en vías de desarrollo.

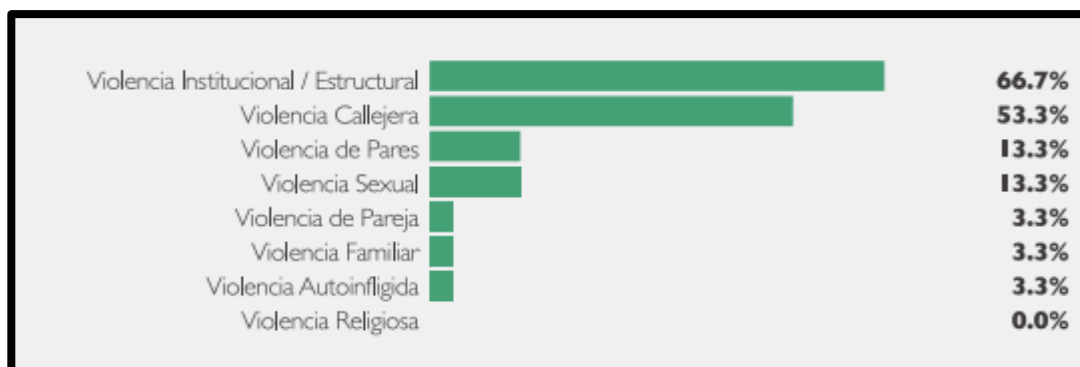
En el marco legislativo español, Togores (2017), master en Políticas Sociales e Intervención socio comunitaria de la Universidad de Coruña, en su trabajo de investigación Programa de inserción socio laboral para el colectivo de personas trans”, presentó que se realizarán con el objetivo de promover el desarrollo de cursos de formación en diversidad sexual en las distintas capas de profesionales: inspectoras/es de trabajo, directivas y gerentes de empresas, responsables de gestión de personal; todo ello respondió a un plan de responsabilidad empresarial. Además de la transmisión de conocimientos, con esta iniciativa se trata de sensibilizar a la comunidad empresarial para prevenir cualquier forma de discriminación contra las personas trans.

De lo expresado por el autor, se demuestro cómo se desarrolló nuestro **objetivo específico número 1**, ya que explica como mediante políticas de sensibilización al sector empresarial, se concretaría un compromiso para poder erradicar la discriminación en los espacios laborales y por no fomentar actos discriminatorios. Tal es así que, siguiendo esta política plasmada por el autor, en el estatuto autónomo de España Junta de Extremadura, se implementó esta política regulándose en la ley 12/2015, la cual regló medidas en el ámbito laboral y de responsabilidad socio empresarial, las mismas que promovió la inserción, prevención y erradicación de actos de discriminación a personas trans; así como también que las empresas cuenten con un plan antidiscriminatorio; no siendo solo así se creó un sistema de autoevaluación del Observatorio de Responsabilidad Social de Extremadura (ORSE), el mismo que se constituyó como una herramienta que revela la situación de las personas LGTBI. Todo ello es un conjunto de políticas

públicas para que impulsaran el plan de responsabilidad social empresarial con la finalidad de promover buenas prácticas laborales entre ellas la promoción y defensa de la igualdad de trato sin ningún tipo de discriminación.

En nuestro país, se ha elaborado un informe en base a la vulneración del grupo LGTBI, ello ha sido elaborado por el colectivo No tengo miedo, en colaboración con Cocchella y Machuca (2014) denominado Estado de violencia: diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer en Lima metropolitana, en su capítulo de persona transgénero, según data que *la violencia estructural hacia mujeres trans es de 63.3%, se refirieron que es nula el acceso a un empleo, basada en limitadas ofertas de trabajo, es decir no hay políticas de acceso al empleo. Por otra parte, señala que la ausencia de programas públicos para la inserción laboral concluye que la violencia estructural esta fielmente ligada a la vulneración del derecho al acceso.*

Figura 1 Tal como indican los autores Cocchella y Machuca (2014), la violencia institucional predomina en personas trans con un 66.7%.



En tanto es menester de las instituciones públicas tratar estos temas de derechos fundamentales como el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral, a ello la Defensoría del Pueblo (2016), órgano constitucional autónomo, en su artículo “Derechos Humanos de las personas LGTBI: Necesidad de una política pública para la igualdad”– Informe N°175, concluyó que es aún un reto implementar acciones, asimismo reconoce el estado de desprotección del sector LGTBI. En cuanto al sector laboral remitió que la población transgénero identifica como problemática al no contar con un marco legislativo de reconocimiento del derecho de identidad para el ejercicio de sus derechos. En cuanto a la afectación, se

reconoció que no se ha estado protegiendo de manera correcta contra la discriminación al trabajo y las arbitrariedades que los empleadores pudiesen vulnerar, refiere también que existen estudios en la cual se ha demostrado que las personas trans debido a la marginación que sufren son condicionadas a optar por el trabajo sexual u oficios de forma independiente. En el trabajo de investigación de los autores Silva y Salazar (2018), en torno a los alcances sociales se redactó “Existimos. Vivencias, experiencias y necesidades sociales de los hombres trans de Lima: un estudio exploratorio”, plasmaron no solo vivencias de las personas transgéneros en todos los ámbitos del desarrollo de una persona en sociedad, precisó en el factor trabajo que presentan dificultades para su inserción laboral y para mantenerse en él; en razón a rasgos discriminatorios por razón de identidad de género.

En síntesis, con el aporte de los autores se demuestra cómo se desarrolló nuestro **objetivo específico número 2**, ya que las autoras sostuvieron que existe discriminación de género y la dificultad que obtiene un hombre trans para el acceso al mercado laboral. Es imprescindible señalar que no hay un marco legal de reconocimiento de las personas transgénero, al no existir un reconocimiento de su identidad se “asume” que no tienen derechos. Como sociedad no se ha reconocido estos derechos, pero legislaciones en nuestra región latinoamericana, se presentó la ley de identidad de género (Ley N° 19684) en Uruguay, que garantizó el derecho de identidad a las personas transgénero por ejemplo el ejercicio de reconocimiento de una pensión con el nombre que se identifican. A ello, en el presente trabajo de investigación es de suma relevancia desarrollar los **enfoques y teorías conceptuales**; de nuestras categorías a fin de poder tener mayor discernimiento sobre lo planteado.

En tanto, al **concepto de discriminación**, Goosby, Cheadle & Mitchell (2018), Lincoln University, en su trabajo de investigación “Stress-Related Biosocial Mechanisms of Discrimination and African American Health Inequities”, la misma que refiere que discriminar es ese trato no equitativo que perjudica por uno o más factores a un grupo de personas. En cuanto al **concepto del principio de igualdad**

de oportunidades, Quiñones (2019) , Magister en Trabajo y Política Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su artículo denominado “El marco institucional y normativo de la igualdad de oportunidades por razón de género”, publicado en el Boletín Informativo Laboral N°94, el mismo que definió que todo individuo debe tener la misma escena coyuntural; es decir en educación, capacitaciones constantes; y todo aquello que impulse su inclusión a un trabajo digno.

En tanto a la **naturaleza** del principio de igualdad de oportunidades se desarrolló la igualdad material y formal; ya que en ambas son dimensiones del derecho a la igualdad. En tanto a la igualdad formal o también denominada igualdad ante la ley, es aquel derecho subjetivo frente al Estado. Por otro lado, la igualdad material es la conectividad de la norma mediante los poderes del Estado. A ello, Sierra (2018), Docente titular de Derecho al Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Navarra, en su artículo denominado “La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva”, artículo publicado en Foro Revista de Derecho N°29, en tanto a ambas vertientes de la igualdad material y formal; se refiere que no son oponibles. En tanto la igualdad formal, se reconoce como el derecho inherente que todo ciudadano posee y reconoce la igualdad de trato frente a las instituciones del Estado, tal es así que se prohibió cualquier acto de discriminación; en tanto la igualdad material establece el deber del Estado impulsar políticas de igualdad y equidad.

De ello podemos dilucidamos que en tanto a la discriminación laboral **el derecho comparado**, ha desarrollado políticas que sancionen esta conductas, en Perú la jurista Chang (2018), en el artículo “Discriminación laboral ¿constituye un delito?” opinó que la sanción propiamente es una multa, según el cuadro normado por SUNAFIL quien ha establecido esta infracción como grave, en tanto al proceso como instancia nos refirió acudir a Mintra para posterior a ello ir a instancias judiciales para el planteamiento de una demanda por daños y perjuicios.

En tanto **la doctrina**, nos refiere que la discriminación en el trabajo se reguló por parte de En ese contexto, la Organización Internacional del trabajo (OIT), el 04 de

junio de 1958, en Ginebra se llevó a cabo el “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) C111, la misma que reconocía la vulneración de los derechos reconocidos y la misma que propuso obtener la cooperación del empresariado para garantizar la adopción su cumplimiento. Y de manera implícita también la Declaración de Filadelfia en el año 1944, de que todos los seres humanos tienen derecho sin distinción en particular a la igualdad de oportunidades. En tanto Maldonado (2019), en su artículo “Convenio N°111 de 1958” nos dice que las personas que reciben esta protección son todas las personas de la actividad privada o estatal o que conformen parte del sector económico formal o informal. Hizo referencia a la reunión llevada en Ginebra en el año 2008, el mismo que tiene como objetivos el de promover la inclusión social, económica y política de las personas cual fuese factor por género, etnia, sexo, edad, condición religiosa, todo ello direccionado a la discriminación en el centro laboral sin ningún tipo de distinción y garantizando la igualdad de oportunidades. En el 2012, el organismo presentó el proyecto PRIDE, el mismo que presentaba un marco legal de práctica antidiscriminatorias en el trabajo para el sector LGTBI.

Asimismo, la **discriminación por raza – etnia**, según Harnois, Bastos y Shariff Marco, (2020) en su trabajo de investigación denominado “Intersectionality, Contextual Specificity, and Everyday Discrimination:

Assessing the Difficulty Associated With Identifying a Main Reason for Discrimination Among Racial/Ethnic Minority Respondents” de la de la revista Sociological methods y research refiere que es aquel prejuicio el cual está basado en la superioridad sobre otras personas por su lugar nacimiento u origen, ello ligado a características propiamente del lugar de nacimiento ya sea como rasgos físicos, dejes, vestimenta, entre otros. Este tipo de discriminación está reconocida por nuestra carta magna.

El 10 de diciembre de 1948, se promulgó la Declaración Universal de los Derechos Humanos ante la Asamblea general de la ONU, bajo el marco histórico de una post segunda guerra mundial, en tal compendio de normas universales se reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo sin recibir discriminación alguna, tal es así

que demostró que la demanda de empleos informal asimismo también demostró que la población LGTBI, donde se sitúa la transgénero. Sobre la conceptualización de la **discriminación por identidad de género**, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2016), en el documento en línea denominado “Violencia basadas en género: Marco conceptual para políticas públicas y acción del estado” define como actos de violencia generada por la diversidad sexual de la persona a quien se le discrimina puede ser una persona gay, lesbiana, transgénero, transexual, bisexual o intersex, se le puede discriminar por su identidad de género, expresión de género. En concordancia con la cita que antecedió Pérez, (2016) quien es magister por la Universidad Nacional Autónoma de México, en su publicación denominada “Derechos a la diversidad sexual”, artículo publicado en Instituto de Investigaciones Jurídicas refirió que esa diferenciación de trato a esa minoría por razón de identidad de género que es una mala praxis que forma parte la sociedad en desventaja y tiene como consecuencia el reconocimiento de derechos e impide el libre desarrollo.

La autora enfatizó en que la discriminación a estas minorías afecta su el goce pleno de sus derechos y por su misma condición de vulnerabilidad se ven reprimidos.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El **diseño de investigación** como concepto es aquella estructura de la investigación, si bien se conformó de distintos tratamientos, es el investigador quien direccionó su proyecto. Sobre el particular trabajo de investigación, las categorías que se emplearán son de carácter cualitativa, porque son de carácter descriptivas, a ello Sampieri (2017), refiere que los **enfoques cualitativos** se fundamentan en el raciocinio y dialéctico; que ahonda en los enfoques conceptuales. Dada la explicación, el enfoque que se aplicará al proyecto de investigación para escudriñar conceptos relacionados a nuestro objetivo general. En tanto, el **tipo de investigación** estuvo relacionado con los objetivos planteados, así como también se determinó el planteamiento, se tuvo en cuenta los elementos que conforman la estructura de la investigación. En el presente trabajo, se desarrolló la teoría básica o pura, la misma que creo nuevos conceptos, promovió la investigación. A propósito del **tipo de investigación de tipo básica** Hernández (2014), refirió que la investigación impulsa el conocimiento, crea y modifica teorías. Y su finalidad fue encontrar la conclusión al problema general planteado. Asimismo, la investigación estuvo orientada a la exhaustiva investigación por ello se empleó el diseño de teoría fundamentada que surgió de las ideas empleadas de los autores han contribuido a la investigación. Por otro lado, Tacillo (2016), define el **nivel de la investigación** como aquella definición u orientación por el cual se dirigió el estudio científico hacia el objetivo planteado, en otras palabras, se orientará hacia su finalidad. La presente investigación contó con un **nivel exploratorio** ya que trato el tema sobre restricciones sobre derechos en personas transgénero, problemática que no fue estudiada de forma amplia por ende cumplió con el presupuesto de obtener nuevas fuentes, datos y la aportación a material de investigación a futuros investigadores. Y por último el **diseño**, se emplea en enfoque cualitativo y se empleará en la investigación; en tanto el tipo de diseño se orientará a la **teoría fundamentada**, que refiere a la técnica de investigación la misma que emplea la indagación con la finalidad de obtener la información requerida.

3.2 Categorías, Sub categorías y matriz de categorización

Categoría I: **El principio de igualdad de oportunidades**

La igualdad es el principio rector de toda nación democrática, en tanto la finalidad de esta norma es la igualdad de trato formal y material. En tanto, se desprende la igualdad de trato, la igualdad ante la ley y otorgando políticas claras que prevean estas conductas.

Subcategorías:

a. Campañas de sensibilización laboral
b. Acceso al mercado laboral

Categoría II: **Discriminación laboral**

Es toda acción que menoscaba por diferentes factores a un determinado grupo ya sea por sexo, identidad de género, por pensamiento político, por raza o etnia, nivel económico; entre otro todo ello se desarrolla en un ambiente laboral.

Subcategorías:

a. Identidad de género
b. Raza u origen étnico

Tabla 1*Cuadro de categorías*

Categoría	Subcategoría
El principio de igualdad de oportunidades	1. Campañas de sensibilización laboral 2. Acceso al mercado laboral
La discriminación laboral	1. Por identidad de género 2. Por origen étnico

Fuente: elaboración propia

3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudio, se refirió al espacio físico, geográfico y delimitado donde se desarrolló el instrumento, en tal sentido el seleccionado para el presente trabajo fue Lima Metropolitana, pues la investigación se abocó en indagar a congresistas de la república, los mismos que se encuentran ubicados en el Cercado de Lima, por otro lado también se entrevistó a dos especialistas en materia laboral para que nos den los alcances desde el punto de vista laboral, asimismo se consideró a dos abogados constitucionalista para que nos den luces, sobre la igualdad de oportunidades a una minoría reconocida. Por otro lado, se consultó a la Organización no gubernamental Presentx, que a su vez es consultoría la misma que se encarga de brindar a las personas LGTIBQ+, recursos laborales y educativos. Del mismo modo, se consideró a dos funcionarios públicos gubernamentales que desde su institución nos dilucidaron en su agenda parlamentaria vienen legislando.

3.4 Participante

Los participantes serán quienes emitan su juicio en base a los conocimientos que tengan, por ello se seleccionará a un grupo de personas a fin de poder que su manifestación sea objeto de estudio.

Tabla 2*Relación de participantes*

N°	Escenario de estudio	Participantes
1	Congreso de la república	1 congresista de la república
2	Asesora constitucional	1 asesora / abogada constitucionalista
3	Docente Universitaria	1 docente universitaria laboralista de la USMP
4	Regidor de Lima Metropolitana	1 regidor- abogado de la Municipalidad de Lima Metropolitana.
5	Director de ONG Presentx	1 representante de ONG Presentx.
6	Abogado laboralista	1 abogado consultor laboralista
7	Abogado laboralista	2 abogado consultor laboralista
8	Abogado constitucionalista	1 abogado consultor laboralista
		9 participantes

De manera que, se seleccionó a expertos que emitieron un criterio ellos serán **(1)** representante de la dirección general de transversalización de enfoque de género que se encuentra bajo la dirección del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, los mismos que podrán comentar sobre la tutela hacia esta población especialmente vulnerable, **(1)** congresista de la república a quienes consultaremos sobre la propuesta legislativa N° 790, **(1)** regidor de Lima Metropolitana el cual viene impulsando ordenanzas municipales de inclusión, **(2)** especialista laboralista el mismo que nos dilucidara sobre discriminación, **(2)** docentes universitarios e investigadores en materia constitucional, por ultimo **(1)** representantes de organizaciones no gubernamentales que impulsan el desarrollo social de las personas LGTIBQ+.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica se define como aquella pauta para conseguir el objetivo de la investigación, ante el investigador Tacillo (2016), refirió sobre la técnica que son procedimientos para recabar información. Asimismo, el metodólogo Sampieri (2017), acota sobre la recolección de datos no predispuesto la misma que tiene como finalidad obtener diferentes perspectivas de los participantes, pensamientos, juicios y la experiencia en tanto se recoge la información para un posterior análisis. En tanto la **técnica de entrevista**, es una conversación la misma que tiene como objetivo el intercambio de información, Sampieri (2017), refiere que para esta técnica es necesario el uso de guía la misma que permitirá que un orden, en tanto esta técnica se emplea cuando la problemática responde a cierto grado de complejidad. Por lo tanto, **la guía de entrevista** es aquel documento donde se expresa de forma escrita (03) preguntas por cada objetivo planteado obteniendo así un total de (09) preguntas; las mismas que se encuentran redactadas de forma clara, precisa y entendible para que el entrevistador pueda responder de forma sencilla a nuestros objetivos.

Tabla 3

Tabla de validación de la guía de entrevista

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (GUÍA DE ENTREVISTA)		
DATOS GENERALES	CARGO	PORCENTAJE
Dr. Pedro Pablo Santisteban Llontop	Docente de Metodología de la investigación científica de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Norte	95%
Dr.Eliseo Segundo Wenzel Miranda	Docente Metodólogo de la Universidad César Vallejo- Filial Lima Norte	95%
Promedio		95%

Por otro lado, se aplicó la **técnica de análisis documental**, la misma que también otorgó confiabilidad a nuestra investigación ya que existió una anotación que evidencie el estudio. Tal es así que correspondió emplear **la guía de análisis documental** el mismo que estuvo conformado por: jurisprudencia, informes defensoriales, derecho comparado e informes de relatoría; los mismos que afianzaran nuestra investigación.

3.6 Procedimiento

Se entiende por procedimiento a aquel método que se emplea para la recopilación de las fuentes en concordancia con la investigación, se generó las conclusiones que respaldan el estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2014). Por ello es parte de la investigación y su objetivo fue el de reunir la información de los autores, la variación de datos y por último la comprobación de los resultados; estos tendrán que responder a los objetivos.

3.7 Rigor científico

Es aquel control intelectual que tienen con finalidad la realización de una investigación óptima basado en criterios que según los investigadores son características de la calidad del proyecto. En tanto a los criterios se obtuvo en cuenta la **dependencia**, que se refiere a la exhaustiva revisión de la información la misma que fue examinada por distintos investigadores para que tenga consistencia se deberá emplear los instrumentos, del mismo modo la **credibilidad**, se entiende a la percepción entendida por el entrevistado, es decir si comprendió el objetivo de la investigación ha sido transmitido y cumple la finalidad de que se reconozca como reales y en tanto la información que proporcionaron los entrevistados habrán sido de gran utilidad. En tanto la **triangulación** es la unión de uno o más métodos las mismas que cumplieron en demostrar a los objetivos; es decir el procedimiento fue el siguiente; se recolecto las teorías posteriores a ello se analizó y se interpretó el resultado para así poder obtener una conclusión. Además, la **transferencia** es aquella característica que permite en que el resultado de la investigación sea de utilidad en otro contexto, el mismo que cumplió con la finalidad de ser referente para posteriores estudios. Por último, el criterio de **confirmabilidad** se encuentra asociado a la veracidad de la información emitida, para obtener la veracidad de los objetivos se recurrió a los instrumentos, sobre el particular la entrevista pues se consideró que la información que se nos transmitió aborde los objetivos planteados en la investigación. En tanto los criterios expuestos por los investigadores deberán ser considerados en la investigación, es decir cada uno están relacionados y permitirán que la calidad de la investigación sea óptima.

3.8 Método de análisis de datos

Se podría decir de los métodos de análisis de datos es aquel desarrollo en el cual se recolecta datos no estructurados y quien los ordena e interpreta es el investigador. Se podría decir que el análisis estuvo basado en el análisis de entrevistas de los entrevistadores materiales audiovisuales, gráficos, textos que aporten a la investigación. No obstante, a ello, los mismos tendrán que ser evaluados y estos a su vez tendrán que establecer un nexo con los criterios del rigor científico. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p.418).

Tabla 4*Tabla de validación de la guía de análisis de documental*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL)		
DATOS GENERALES	CARGO	PORCENTAJE
Dr. Pedro Santisteban Llontop	Pablo Docente de Metodología De la investigación científica de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Norte	95%
Promedio		95%

Método Hermenéutico: Este método se basó en la opinión de los expertos los mismos que enriquecerán la investigación, ya que con su punto de vista podrá demostrar confiabilidad al ser un juicio versado.

Método sistemático: En tanto este método emplea los instrumentos de investigación y con el resultado de las entrevistas hacia los expertos posterior a ello las analizan para emplearlas en distintos enfoques. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p.418).

Método exegético: Se entiende como una interpretación jurídica es decir la investigación será interpretada desde un ángulo jurídico, ya que el proceso de análisis y la hermenéutica queda a discreción del legislador. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p.418).

Método comparativo: Este análisis se da cuando se obtiene toda la información recolectada mediante los instrumentos, cabe decir que toda esta información debe caracterizarse por el criterio de confirmabilidad y credibilidad.

Método interpretativo: Este método busca otorgarle un sentido lógico a la documentación recabada en el proceso de investigación, con el fin de realizar un análisis con rigurosidad.

Método analítico: En tanto este análisis es de exhaustivo pues busca corroborar cada dato de la investigación con la finalidad de tener una investigación con datos confiables. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p.419).

Método inductivo: El mismo que responde a un razonamiento lógico y secuencial pues teniendo toda la información desarrollada se busca llegar a un conjunto de conclusiones para así poder formular la conclusión general.

3.9 Aspectos Éticos

El presente trabajo de investigación fue desarrollado con probidad y no pretende trasgredir la normativa ética, moral, jurídica, metodológica y sociales, su desarrollo no pretende ofender, ni opacar las investigaciones ya establecidas por el contrario se buscó aportar a lo que ya se ha venido desarrollando. Cabe señalar que las entrevistas serán consentidas por parte del entrevistado, que no se ejercerá ningún tipo de manipulación a la información otorgada, en cuanto a las ideas de los autores quedará decir que no se ha omitido ninguna referencia, todas las que se emplearan serán debidamente citadas en el formato que se establezca.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La presente investigación obtuvo resultados los mismo que fueron analizados, estos fueron recabados en aplicación del instrumento de recolección de información, por el modelo de enfoque cualitativo la técnica que se empleo fue la de entrevista, la misma que se aplicó a expertos en el tema.

Para la obtención de los resultados, se recabó un total de entrevistas donde a nuestros participantes se les realizó preguntas en relación con los objetivos planteados. Cuando se obtuvo un mínimo de entrevistados, todas las respuestas fueron cotejadas y ver las posturas de cada entrevistado.

A continuación, se presentará cada una de las preguntas y los juicios emitidos por cada uno de los participantes. En tanto el objetivo general fue planteado de la siguiente manera: Demostrar de qué manera se desarrolla el principio de igualdad y la discriminación hacia la población transgénero, 2019

Pregunta N°1: En concordancia con lo antecedido ¿De qué manera la discriminación laboral se vincula con el principio de igualdad de oportunidades hacia la población transgénero?

El jurista Chaname (2020), reflexiono al respecto y acoto que las poblaciones transgéneros son un grupo vulnerable de la sociedad ya que a través de la historia el reconocimiento de sus derechos en especial por la identidad se ha visto menoscabados por los mismos preceptos legales. A ello cito al jurisconsulto reconocido como lo es el Dr. Espinoza, que entabla la relación entre la identidad dinámica en grupos transgéneros, dimensión que se relaciona con el derecho al trabajo pues no necesariamente se haría publica la condición física de su proceso de cambio de sexo si su identidad estática (nombre) estuviera en armonía con su expresión social (identidad dinámica) eso definitivamente fomenta una discriminación laboral desde el inicio, es decir, la postulación ya que nuestro país cuenta con creencias cerradas limitantes.

De Belaunde (2020), remarcó diciendo que es obligación del estado garantizar a todos sus ciudadanos vivir y desarrollar sus proyectos de vidas libres de discriminación. A propósito, Morillas (2020), refirió de manera concisa que en una

etapa postulatoria si se les vulnera el principio de oportunidades puesto que los prejuicios y las subjetividades infundadas podrían influir en este tipo de decisiones a la hora de contratar. Gallegos y Siccha (2020), nos dicen que la población transgénero se ven inmersas en situaciones de desigualdad ya que su apariencia física difiere mucho en que se generen situaciones de desigualdad frente al empleo, también porque existe la precarización laboral, en cuanto al acceso o permanencia a un empleo se torna complicado por actos discriminatorios, pensamiento con prejuicios y la estigmatización de las personas trans. Abanto (2020), refiere que desde que desde que la discriminación laboral se ve vulnerada hacia esta minoría desde este trato desigualdad al acceso al trabajo. En tanto Carbajal (2020), da una apreciación desde un ámbito social nos dice que estos conceptos erradican de una sociedad con tendencias conservadoras y moralistas.

Asimismo, Milla (2020), nos llevó a la siguiente reflexión que pese que nuestro país está suscrito al convenio 111 de la OIT; la misma que prohíbe todo tipo de discriminación esta se viene dando a una situación vulnerable, en cuanto a legislación nacional coincide con Montoya (2020), que nos dice que nuestra constitución reconoce el derecho de igualdad sin ningún tipo de discriminación. Sin embargo, en este caso puntual de minorías, Pérez (2020), nos dice que para que exista el reconocimiento del acceso al trabajo a las personas transgénero primero se empezaría a legislar el derecho de reconocimiento a la identidad para que de forma conexas pueda reconocerse sus demás derechos. De Belaunde (2020), recordó el hito en el cual la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoció la orientación sexual e identidad de género como motivos de discriminación, en su función como legislador refirió que lo viable es establecer medidas de acción afirmativas que busque remediar la discriminación laboral que enfrenta la comunidad LGTBIQ+ y en especial la comunidad trans.

Finalmente García (2020), da un aporte basándose en la legislación española nos refirió que la teoría de la igualdad implantada por Rawls y la actual teoría de la paridad que otorga oportunidades en base a la discriminación positiva que se necesita para afrontar un problema real de la falta de empleo a la población transgénero, citando a la legislación española como ejemplo que para poder solucionar el problema de discriminación se implementó como política de inserción laboral la cuota de empleo.

Pregunta N°2: Continuando con la entrevista ¿Cómo se manifiestan los actos de discriminación?

De Belaunde (2020), fundamento su posición enmarcando que la discriminación se fundamenta en la negación de la identidad de género.

García (2020), desde su punto de vista constitucional nos dice que identificar la discriminación y la igualdad es hablar de violencia con esta minoría, su posición refiere que su posición es en contra con lo que viene fallando el tribunal constitucional ya que no ha respetado la identidad estática (nombres- datos personales y DNI) como la identidad dinámica que refiere a la expresión de género fuera de lo biológico, refiere que mientras ambas dimensiones no encuentren armonía no podrá garantizarse un derecho fundamental.

En tanto Siccha (2020), nos dice que es Estado no ha garantizado que las personas transgénero puedan acceder a un trabajo, es que sin haber un protocolo interno y normativas que reconozcan su derecho de identidad, respaldando tal postura es Pérez (2020) que los actos de discriminación van desde la negación de la identidad hasta la imposición de una identidad no aceptada. Para complementar la pregunta Gallegos, Carbajal, Abanto, Morillas Montoya (2020), refieren que los actos de discriminación se manifiestan antes y durante la estancia laboral, siendo que la no aceptación de su identidad de género se vea como traba ante un posible ascenso laboral, cabe señalar que por su grado de vulnerabilidad por su identidad de género son ridiculizados, burlados u hostilizados hasta presentar algún tipo de violencia psicológica. En un ambiente laboral se recalcan los reproches muchas veces injustificado, ello en base subjetividades. Si nos enfocamos al momento de la postulación a un puesto laboral de por si se podría evidenciar en cuantos transgéneros pasan a la etapa final y cuentan con los presupuestos para dicho trabajo, para determinar si su eliminación ha sido subjetiva.

Pregunta N°3: Desde su punto de vista, ¿es imprescindible que el Estado establezca un marco legal que garantice la igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación?

Siccha (2020), remarca que no es imprescindible porque la constitución remarca el

derecho a la igualdad sin ningún tipo de discriminación, lo que si se considera imprescindible es que el Estado reconozca que existe poblaciones vulnerables las cuales se les tiene que otorgarles condiciones de manera distintita por la exclusión vivida ya que carecen de instrumentos más que la propia población en general. A ello gallegos (2020), que el Estado protegería a los derechos de las personas transgénero si imponerla políticas públicas de protección de derechos y que en principio coincide en que debería aprobarse los proyectos de ley de identidad de género y el proyecto de crímenes de odio. Milla, Pérez, García y De Belaunde (2020), las posturas de estos expertos van desde que no hay protección adecuada del Estado hacia esta población en tanto a sus derechos laborales; remarcando que al no existir un marco normativo de identidad de género que reconozca su identidad seguirá existiendo un trato diferente injustificado al momento de acceder a un trabajo (tutela individual), pese a ello señalan que al ver instituciones que donde se podría denunciar como SUNAFIL, como órgano supervisor. Asimismo, De Belaunde (2020), preciso que SUNAFIL debería tener un rol activo asimismo garantizar el derecho a las personas denunciadas, asimismo enfatizo que la personas transgénero ante esta situación se les debería orientar de manera oportuna y ejercer su derecho de acción, por otra parte, indicó que el Estado ante estas situaciones discriminatorias debería brindar soporte psicológico y por supuesto la legal. Morillas (2020) reflexiono en cuanto a la pregunta y acoto que el código penal impone una pena en caso a discriminación, es decir la tipificación de los actos de discriminación, pero en espacios regulados como es el trabajo refiere que debería haber una protección especial para las poblaciones vulneradas.

En tanto los participantes aportaron en cuanto a su experiencia, ya que se hallaron relacionados con el tema. En cuanto a la primera pregunta se puede dilucidar lo siguiente en tanto al juicio de los expertos se manifestó que la discriminación laboral si se encuentra vinculada de forma directa con el principio de igualdad de oportunidades, tal es así que los autores coinciden y refirieron que se ven en una estado de desigualdad encausado por la apariencia física de una persona transgénero conllevado a actos de discriminación, estigmatizaciones que concluyen en denegarle ese principio constitucional al trabajo. Seguido a ello, la segunda pregunta que se formuló buscaba investigar y desarrollar los actos de

discriminación; asimismo se describió los actos los cuales padece esta minoría, teniendo como eje central la negación de su identidad, para posterior a ello arremeter contra en situaciones laborales que se dan desde la postulación, la permanencia y el fin de la relación laboral. Estos actos aluden a la apariencia física que no concuerda con el documento de identidad siendo expuestos a burlas u otros actos humillantes. Finalmente, la tercera pregunta tiene como finalidad saber que tan importante es que exista un marco legal que garantice la igualdad de oportunidades, a ello los autores nos comentaron que, si bien la protección la brinda la constitución de forma expresa, no existe un marco legal de reconocimiento de la identidad y ese rol protector institucionalizado recae en SUNAFIL, como superintendente supervisor y sancionador, teniendo una participación activa en las denuncias ante este sector.

En el curso de la investigación, se planteó objetivos específicos que desarrollaron en el margen de la discriminación por identidad de género a una persona transgénero y las campañas de sensibilización laboral, como el ejercicio de la acción positiva del derecho, ante la desigualdad ejercida en esta minoría. El objetivo específico es: Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización

Pregunta N°4: De acuerdo al párrafo que precede ¿Cómo influiría la sensibilización laboral hacia la población transgénero ante la discriminación laboral por identidad de género?

Chaname (2020) en su experiencia refirió que las políticas públicas y gestión sobre la percepción de la población para eliminar ciertas creencias cerradas limitantes aporta a mejorar en el ámbito privado e incentivar su acceso más fluido al ámbito laboral.

Carbajal, Abanto y Gallegos (2020) afirmaron que el impacto sería positivo porque impulsarían la inclusión y protección de las personas transgénero en el trabajo, además mencionan que es el medio idóneo para la concientización de este problema social, asimismo afirmaron que garantizarían un buen clima laboral. En tanto Morillas (2020), nos dice que la sensibilización actuaría como prevención, pero si cree necesario implementarla.

Sobre el tema de la sensibilización laboral, el experto Siccha (2020), nos refiere que las campañas o talleres deberían ir más allá de la sensibilización laboral en tanto enfatizo en remarcar que todo parte desde los derechos humanos, también hizo hincapié que las personas transgéneros sufren de estereotipos impuestos por la misma sociedad y que para construir debemos empezar a no ridiculizarlos, ni burlarse, ni mucho menos a estereotiparlos. En tanto Gallegos (2020), enfatizo que para poder garantizar cualquier política pública deberá empezarse con la promulgación de la Ley de Identidad de género.

La constitucionalista García (2020), nos da una visión más amplia sobre el concepto de igualdad se fundamenta en los derechos fundamentales y por ende en el estado constitucional; dilucido en lo siguiente que estos existen sobre el pensamiento de la mayoría; ya que no tiene carácter potestativo de una democracia o no son de carácter irrenunciable. Y sobre el caso en particular donde hay grupos sociales focalizados como vulnerables se fundamentan en la discriminación positiva y la teoría de la paridad. De Belaunde (2020), aludió que para que erradique cualquier tipo de discriminación deberá incorporarse en todos los niveles educativos el enfoque de género y la diversidad sexual.

Pregunta N°5: ¿De qué manera los programas de sensibilización laboral prevendrían los actos de discriminación laboral?

Siccha (2020), comento que estos programas de sensibilización advertirían que al incurrir en la discriminación por identidad de género estaríamos hablando de un delito el cual llevado en el ámbito laboral este tendría que ser sancionado; en tanto es un mecanismo disuasivo. Por otro lado, Pérez (2020), refirió que habría un control por parte de la autoridad competente que brinde estos programas de sensibilización, evidenciando su avance en ello, entiéndase como protocolos antes de una contratación de personal transgénero. Chaname (2020), afirmó el programa pero que se encuentre a cargo de una comisión que tenga investigaciones previas sobre que políticas públicas aplicar especialmente teniendo en cuenta el nuevo modelo de gestión pública por resultados dando una mejor efectividad y garantía a los derechos fundamentales.

Montoya (2020), recomendó que estos programas de sensibilización laboral debieran estar bajo la supervisión y la implementación del Ministerio de Trabajo, siguiendo la recomendación de la OIT en referencia a la igualdad de oportunidades para el sector LGTBIQ.

Gallegos (2020), en su vasta experiencia como laboralista nos dice que la base de la norma es el respeto a los derechos humanos de las personas LGTBIQ, y que el estado es impulsor de que se cree políticas públicas en las que garantice la equidad en las diferentes etapas del empleo y su desarrollo en el por ejemplo en la postulación, contratación, condiciones laborales, clima laboral y políticas de ascenso

Pregunta N° 6: Desde su perspectiva ¿Cuáles serían las medidas que el Estado debería impulsar hacia la sensibilización laboral?

Siccha y Gallego (2020), insistieron en el que el proyecto de ley de identidad de género garantiza una igualdad de trato. También se estableció que para que haya este tipo de sensibilización laboral, es muy indispensable la inversión por parte del estado. Asimismo, recalcaron que estas capacitaciones deben darse de manera constante y permanente, con un nivel de profesionalismo. García, Pérez, Montoya y Abanto (2020), apuntaron hacia el diseño de políticas y promulgación de leyes, desde el poder ejecutivo y los ministerios; a fin de que planteen objetivos de forma anual de sensibilización y no solo en el eje laboral sino en todos los servicios públicos.

En tanto De Belaunde (2020), difirió y nos da un panorama más amplio, nos mencionó que las medidas deben ser globales e integrales, y recomendó que todas las políticas públicas deben tener como eje fundamental el enfoque de género y la diversidad sexual, recalcó que no solo debe ser en instituciones públicas o empresas; por ello nos dijo que es fundamental que, como política pública, principalmente, las de educación como contemplar el enfoque de género. Por ello indico que ser conscientes de que la discriminación hacia la comunidad trans no va a cesar tan solo a través del reconocimiento o sensibilización en torno a la orientación sexual y la identidad de género por ello enfatizó que este es tan solo el

primer paso. Como he mencionado, la discriminación hacia la comunidad trans es estructural, por ello hacen falta medidas específicas de acción afirmativa. En concatenación el jurista Chaname (2020), opino que debería ser delimitadas por un estudio previo social, usando por la coyuntura.

Finalmente, Carbajal (2020), señala que las campañas de sensibilización deben ser impulsadas, piensa que para que exista una acción de parte del estado primero debería informarse al empresariado, asimismo hace hincapié que imponerle una cuota mínima de contratación atentaría contra el principio de libre contratación.

En los objetivos específicos 1 se plantearon las siguientes preguntas. En tanto la pregunta cuarta, intentamos establecer un vínculo entre la sensibilización laboral y la identidad de género, la misma que si bien responde a la acción positiva de la discriminación laboral estas políticas deberán ser impulsada de forma progresiva empezando por una ley de identidad de género sin antes no enfatizar en una educación de enfoque de género, con la finalidad de humanizar y capacitar a la población que el acceso al trabajo sin ningún tipo de discriminación es un derecho. Seguido de ello la quinta pregunta buscó instigar en la experiencia de los expertos cual sería el efecto de implantarse la sensibilización laboral, ellos consideraron que sea preventivo para evitar futuros actos, que este bajo la supervisión de alguna institución competente. En tanto la sexta pregunta se refirió a una de carácter de punto de vista, que correspondió a varios criterios por una parte los autores referían que presentarse la ley de identidad de género y también a implantarse en la educación el enfoque de género. Sin embargo, uno de los autores cuestiona ello y refiere la libre contratación, que no se le podría atender al empresariado imponerse su contratación.

Por último, la investigación planteo el objetivo específico 2, el mismo que desarrollo la discriminación laboral por identidad de género en este sector de la población transgénero y el acceso al mercado laboral.

Pregunta N° 7: De acuerdo con lo expuesto ¿Cómo se encuentran vinculados la discriminación laboral por identidad de género y el acceso al mercado laboral hacia la población transgénero?

Abanto y Siccha (2020), refirieron que las pocas oportunidades para este sector es

una forma de discriminar asimismo referían acciones de rechazo por estereotipos implantados por la misma sociedad. Gallegos y Chaname (2020), contesto que pese que hay un cuerpo normativo peruano la ley N°27270, el cual dispone la oferta de empleo sin ningún tipo de discriminación, reconoció que el sector transgénero, es aquel en el cual se puede incurrir en tipos de discriminación principalmente por su identidad de género ya que vivimos en una sociedad binaria, en tanto dilucido que el principio de igualdad de trato, que restringe al empleador el trato desfavorable arbitrario o sin causa justificada de un trabajador o de un grupo de trabajadores frente a otros que se encuentran en situación comparable.

En tanto Montoya (2020), refirió que debe complementarse un marco legal y tomar como ejemplo los marcos legales de otros países. Por otro lado, Belaunde (2020), señalo que se encuentran directamente proporcional ya que la gravedad de la discriminación laboral hacia las personas trans implicaría un mayor grado de exclusión en el mercado laboral.

Pregunta N° 8: Desde la referida premisa ¿Cuáles cree que sería el impacto en el empresariado si se promulgase el cupo laboral trans como medida de acceso al mercado laboral?

Montoya, García, Pérez, Gallegos y Siccha (2020) los expertos la consideran necesaria porque de alguna forma hay que sensibilizar e informar a la población que las personas transgénero gozan también de derecho, tal es así que buscaría garantizar el derecho a la no discriminación por la teoría de la paridad la aplicación de cuotas es la expresión de la discriminación positiva más viable para equiparar a una sociedad.

De Belaunde (2020), nos comentó que esta medida de acción afirmativa debe estar garantizadas por el Estado y este evaluar para que posteriormente no se vea obstaculizado su proyecto de vida. Murillo (2020), acoto cierta similitud con la norma de paridad, sin embargo, contemplo que si debiera implementarse políticas de igualdad en cada empresa.

En tanto Carbajal (2020), cuestiona el impacto puesto que para su análisis tomo en cuenta el entorno social del empresariado puesto que aun vivimos en una sociedad conservadora.

Pregunta N°9: Para finalizar ¿Desde su perspectiva cuales serían las políticas de inclusión laboral que el estado debería promover?

Gallegos (2020) desarrollo todo un esquema el cual tendría que establecerse para implementar políticas de inclusión laboral, en principio por una cuota de contratación para las personas transgénero de forma paulatinamente establecer políticas dentro del centro laboral para crear un ambiente laboral equilibrado, asimismo manifestó el compromiso de la empresa también implica un posicionamiento, en la esfera pública, a favor de la diversidad. Acotó Belaunde (2020) considero como fundamentales las medidas adoptadas en países como Argentina y Uruguay en las que se ha decidido establecer un cupo laboral para la comunidad trans.

Asimismo, quienes respaldaron la postura de la cuota laboral fueron Siccha, García, Montoya, Pérez y Abanto (2020), quienes también plantearon la cuota laboral acotaron promover política pública de herramientas para que se promueva las capacitaciones técnicas y se puedan desempeñar en un mercado competitivo.

Finalmente, los objetivos específicos 2, se plantearon en el siguiente orden. En la pregunta 7, se pretendió establecer un nexo entre la discriminación laboral por identidad de género y el acceso al trabajo, los especialistas refirieron que hay una carencia de protección, puesto que no hay marco legal que garantice el derecho al acceso al trabajo sin ningún tipo de discriminación. Seguido a ello la pregunta número 8, en este caso se pretendió conocer el criterio de los participantes en el cual hubo posturas divididas en tanto la mayoría de los autores señala que, si existe una necesidad de promulgar la ley de cupos laborales trans, por otro lado, uno de los entrevistados nos dice que no sería viable puesto que vivimos en una sociedad conservadora. Finalmente se pretendía saber cuáles eran las políticas de inclusión que los expertos consideran que debería promoverse a favor de políticas públicas que serían herramientas para una formación laboral, también consideraron estudios en la materia e investigaciones para poder ahondar en el tema sobre las dinámicas laboral hacia las personas trans.

Con respecto a los enfoques teóricos orientados al objetivo general, INADI en su revista indexada titulada Diversidad sexual en el ámbito del trabajo: guía informativa para sindicatos (2016), en que se evidencio situaciones de discriminación por identidad y expresión de género. Se registró denuncias y actos transfóbicos que

motivaron a cambiarse empleo. En otro de los trabajos que realizó la institución estatal argentina denominado Derecho al trabajo sin discriminación: Hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades (2013), reafirmo el grado de vulnerabilidad en espacios laborales al extremo que se desarrolle el moobing. Ciertamente es que la discriminación laboral, es un problema social que no solo vulnera derechos a una población vulnerable, sino es que crea una barrera social que impide el acceso por distintos prejuicios identificados por identidad y expresión de género.

Asimismo, los autores desarrollaron los objetivos específicos 1, refiriéndose en las políticas de sensibilización laboral. Togores (2017) en su investigación denominada Programa de inserción socio laboral para el colectivo de personas trans, una de las acciones que planteó el autor fue el de impulsar formación de diversidad sexual a los directivos y personal de dirección de las empresas, que parte de un plan de responsabilidad empresarial, dentro de dicho proyecto se impulsan y tratan temas antidiscriminatorios en los espacios laborales hacia población transgénero. Ante esta problemática en otras legislaciones, se implementó esta política en la ley 12/2015, donde trata a la responsabilidad socio empresarial y se promovió la inserción, prevención y erradicación de actuaciones discriminatorias. Ahora bien, se planteó la sensibilización empresarial la misma que respondió a una acción positiva del derecho ante la problemática de la discriminación, siendo que esta vulnera derechos fundamentales. Por ello, legislaciones como la citada propusieron una norma que regule un plan de responsabilidad social empresarial, el mismo que busca la protección de derechos de personas LGTBIQ.

Por último los enfoques conceptuales respondieron a los objetivos específicos 2. A ello la Defensoría del Pueblo en su informe denominado Derechos Humanos de las personas LGTBI: Necesidad de una política pública para la igualdad – Informe N° 175, refirió la precariedad laboral que vive la población transgénero. En tanto fue reconocida como población vulnerable, asimismo se vulnera y se evidencia desprotección del Estado al no tutelar de manera correcta los derechos como la inserción laborales de las personas transgénero. En nuestro país, se ha realizado estudios sobre la situación laboral en que se encuentra este sector de la población,

sobre ello los autores Cocchella y Machuca (2014), en su estudio sobre la problemática denominada Estado de violencia: diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer en Lima metropolitana, evidencio mediante un estudio de característica cuantitativa el porcentaje de acceso al mercado laboral. Ante esto podemos referir que, la violencia estructural es una problemática y el país está en la obligación de impulsar políticas que impulse la inserción al mercado laboral. En tanto a la **discusión**, planteada se relacionaron y se confrontó las siguientes informaciones los resultados de mis investigaciones teóricas, los resultados obtenidos de las entrevistas por juicios y de las fuentes documentales.

Teniendo en cuenta el **objetivo general** planteado: Demostrar de qué manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población Transgénero, Lima, 2019

De los resultados de la entrevista se desprendió la siguiente que los autores Gallegos y Siccha (2020), coincidieron en que la discriminación laboral hacia las presentes transgénero vulnera el principio de oportunidades, según el juicio que emitieron coinciden que responde a la no aceptación de su identidad las mismas que generan situaciones de desigualdad frente al empleo. En esa misma línea, De Belaunde (2020), remarcó diciendo lo siguiente que es la obligación del estado garantizar a todos sus ciudadanos, el desarrollo pleno sin ningún tipo de discriminación.

En tanto a lo emitido por los expertos se puede concluir que el factor de la apariencia física y el no reconocimiento de identidad, todo ello siendo directamente proporcional, en el cual se les estigmatiza a las personas trans y se le deniega este acceso al trabajo.

De las fuentes documentales, se desglosó la siguiente fuente documental correspondiente a una **sentencia internacional** de la corte constitucional suprema de Colombia, expediente (099-2015), del expediente se desprende que la relación la discriminación y la vulneración de derechos de las personas LGBT, remarcando

que es el sector transgénero el más vulnerable para el acceso al trabajo por el reconocimiento de identidad, las mismas que responden a barreras burocráticas. Y de igual forma, en nuestro país se elaboró un **informe de la defensoría del pueblo N° 175 de nominado “Derecho humanos de las personas LGTB: Necesidad de una política para la igualdad en el Perú”** (2016), la misma que hace un análisis de la situación de dificultad de las personas LGTB en cuanto al ejercicio de sus derechos, tal es así que del presente estudio se desprendió que en situaciones de trabajo como las entrevistas de trabajo, se dio a conocer que las personas LGTB presentan condiciones equitativas de trabajado. El reconocimiento de su identidad de las personas trans es un derecho aun no reconocido.

Con respecto a lo antes mencionado, se sustrajo lo siguiente que el sector trans se le trasgrede sus derechos al acceso al trabajo y que tenga una oportunidad en el sector laboral por el no reconocimiento de su identidad. Tal es así que, en el informe defensorial, los connota como dentro del sector LGTB, son las personas trans las más vulnerables, y todo ello por un Estado que no los reconoce como tal; dejándolas en un total estado de vulnerabilidad.

Por otra parte, la revista indexada del Instituto Nacional contra la discriminación y xenofóbica, en su artículo “Derecho al trabajo sin discriminación: Hacia el paradigma de la igualdad”; enfatizó sobre la precarización socio laboral en tanto la población transgénero se ha visto en el escenario donde el acceso se ha dificultado en oportunidades como el acceso al mercado y si no fuera ello también un salario inferior al ofertado. Se expuso dos escenarios el de la contratación en el cual según la investigación relata moobing y tales escenarios de hostigamiento laboral conllevan a renuncias.

Ante esta investigación realizada por INADI, se pudo dilucidar de la dificultad de conseguir un empleo y también del nivel de vulnerabilidad en las que se encuentran. En tanto la definición sobre discriminación por identidad de género, fue definida por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en su boletín “Violencia basadas en género: Marco conceptual para políticas públicas y acción del Estado”, lo definió como los actos de violencia generadas por la diversidad sexual de las personas LGTBI, están son motivadas por la expresión de género.

En este sentido los participantes, nos refirieron que si la discriminación laboral por

identidad de género y el principio de igualdad de oportunidades, se desarrolla en el contexto de la desigualdad al acceso a un empleo, todo ello se centra en que uno de los principales problemas son el no reconocimiento de identidad, en la misma línea las fuentes documental, que una de ellas es una sentencia internacional y el informe defensorial, que señalaron como arista principal del problema el cual no hay un marco legal de reconocimiento de identidad donde se garantice el ejercicio de sus derechos; entre ellos el de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Asimismo, se enfatizó en el nivel de vulnerabilidad en la que se encuentra, originada por la discriminación laboral por la identidad de género. Por lo tanto, podemos decir que la discriminación laboral se desarrolla en un contexto de desigualdad frente al principio de igualdad de oportunidad a las personas transgénero.

Tal es así, que a modo de comparación con nuestro supuesto general podremos decir que el supuesto general, coincide con los resultados obtenidos.

Siguiendo con la discusión, el **objetivo específico 1**: Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral.

De los resultados de la entrevista se desprendió el siguiente juicio de los abogados laboristas Abanto y Gallegos, nos refirieron que el incluirlo como política tendría un impacto positivo, de ser instaurado garantizaría un buen clima laboral.

Los juristas expusieron los motivos por el cual la sensibilización laboral sería una política educadora que se impartiría a las empresas, para promover un espacio de tolerancia donde no exista discriminación.

De las fuentes documentales, se estudió al **derecho comparado** sobre legislaciones extranjeras donde se insertó dentro de la normativa políticas de sensibilización laboral. En España, al igual que en nuestro país sobre sus bases constitucionales se estableció el principio de igualdad ante la ley por cualquiera que sea su condición de discriminación. En la comunidad autónoma de España llamada Extremadura, en el año 2015 se promulgó la ley 12/2015 la misma que garantizaba políticas públicas de igualdad social a las personas LGTBI, estas desarrollaron medidas en el ámbito laboral y de la responsabilidad social empresarial a través de agentes sociales que tienen como rol el de impulsar al empresariado a instaurar políticas de no discriminación, promoción del empleo y la prevención- erradicación de la discriminación por causa de orientación sexual expresión e identidad de

género. Asimismo, en el país de Argentina promulgó la ley de cupo laboral trans, así como también se extendió la cobertura de la capacitación para la inserción al mercado laboral. Y también se consideró el “Informe sobre el orgullo en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género”, este **informe fue solicitado por la OIT también denominado PRIDE**, nos dice que la sensibilización laboral parte desde la responsabilidad social de una empresa, pero bajo un marco legal regulado.

Con respecto a la revista indexada de Togores (2017) denominado “Programa de inserción socio laboral para el colectivo de personas trans” enfatizo que se promovió el desarrollo de personal calificado para impartir capacitación; todo ello bajo un plan de responsabilidad empresarial.

En relación con la sensibilización laboral parte de una acción positiva de la discriminación, que tiene como finalidad el de tener un clima laboral tolerante donde se erradique todo tipo de discriminación.

Con relaciona a las teorías conceptuales Togores (p.8-2017), define la sensibilización laboral como una herramienta integral que busca la inserción laboral mediante capacitaciones las mismas que tienen como finalidad un clima laboral tolerante, donde se erradique todo tipo de discriminación.

En tanto a la discriminación por identidad de género y la sensibilidad laboral, se desarrolló como herramienta de inserción laboral hacia la erradicación de discriminación por identidad de género hacia la población transgénero. En referencia a los autores nos dicen que el impacto sería positivo garantizando un buen clima laboral. Asimismo, como parte del análisis documental, el derecho comparado aportó la regulación sobre sensibilización laboral, tal es así como es el caso de España que promulgó leyes contra la discriminación social pero también regula un observatorio que tiene como rol fiscalizador y promotor de la inserción a personas LGTB.

En tanto comparando con el supuesto planteado 1, podemos decir que no se viene implementando políticas públicas de sensibilización laboral empresarial. Finalmente, la discusión, el objetivo específico 2: Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y el acceso al mercado laboral. De los resultados de la entrevista, Siccha afirmó que existen pocas oportunidades

para este sector de la población por los mismos estereotipos implantando por la sociedad.

Ante ello se infirió, que la discriminación laboral hacia las personas transgénero y según el autor el acceso al mercado es limitado, en ocasiones recae en la informalidad, en situaciones precarias.

De las fuentes documentales, se estudió el Informe anual de alto comisionado de las naciones unidas para los derechos e informes de la oficina del alto comisionado y del secretario general. Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género, se desprendió de este informe en el hay estados donde se prohíbe la discriminación por índole sexual, sin embargo en lugares donde no está regulado se viene vulnerando este derecho a las personas homosexuales o trans, no solo vulnerándoles el derecho al acceso al mercado laboral, sino también a despidos injustificados y prestaciones económicas no adecuadas al empleo; y en tanto a los derechos laborales muchas veces se le es denegado. En nuestro país, se presentó en el año 2016 el proyecto de ley 790 denominado “Ley de identidad de género” el mismo que fue archivado. Este proyecto desarrolló la promoción del empleo el mismo que no podrá discriminarse en toda la relación laboral.

De lo antes referido, la vulneración del derecho al acceso al trabajo no solo involuciona lo que se ha avanzado en los derechos de las personas LGTBI. En tanto al proyecto de ley, es urgente y necesario que el Estado apruebe este proyecto de ley, con la finalidad que se tutele los derechos de las personas transgénero.

Con relación a la revista indexada Cochella y Machuca (2014), denominado “Estado de violencia: diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer en Lima metropolitana’, relataron basándose en su estudio estadístico determino que la violencia estructural hacia las mujeres trans 63.3%; a ello refirieron que la es casi nula el acceso al empleo, a ello concluyeron que no existe políticas de acceso al empleo.

Ante este análisis, se concluye que las personas transgénero tienen pocas posibilidades de empleo, y además padecen de violencia estructural en sus espacios laborales, públicos y otros.

En tanto, la discriminación por identidad de género y el acceso a mercado laboral,

se encuentran desarrolladas ya que es un derecho que no debería negarse. A ello, los autores se refirieron que las oportunidades son casi nulas para este sector de la población. Ciertamente es lo que refiere el análisis de fuente documental sobre la urgencia que el estado tutele el derecho de identidad de las personas transgénero, para que con sí se acepte los derechos conexos como es el acceso a la salud, al trabajo entre otros. Por último, el trabajo que se empleó el de Cochella y Machuca, sobre la precarización de las mujeres transgénero muestra una realidad basada en datos estadísticos los mismos que responden a una falta de políticas de mercado.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: En el Perú, aún no ha adaptado a su legislación la ley de identidad de género, proyecto que no solo tutela el reconocimiento al derecho de identidad sino también derechos conexos como el derecho al acceso al trabajo, a salud, vivienda y educación, marco legal que urge en un contexto del reconocimiento de derechos civiles. Y no una tutela efectiva del derecho de igualdad de oportunidades hacia la población transgénero. Por ello, se viene vulnerado el derecho al acceso a las personas transgénero, sin una política de acceso al trabajo este grupo vulnerable se encuentra en una situación precaria.

SEGUNDO: La discriminación laboral hacia la población transgénero en cuanto al acceso al trabajo es una realidad que vulnera derechos. En tanto la sensibilización empresarial, tendría que ser implementada como herramienta social de inserción laboral con la finalidad de lograr empleabilidad libre de discriminación de ninguna índole.

TERCERO: La discriminación laboral hacia la población transgénero y el acceso al trabajo es casi nula, por ello urge unas políticas de estado de inserción laboral donde se garantice el derecho al trabajo y prime ello la igualdad de oportunidades sin discriminación alguna.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO. - Al Congreso, empezar a educar a la población y acceda a la información sobre la importancia de una sociedad con enfoque de género, porque creo que es importante en un país en vías de desarrollo a la inclusión, empezar a educar a una generación tolerante, donde se enseñe que la opción sexual es diferente a la identidad de género e inculcar espacios educativos desde el respeto, la tolerancia y el amor. Y que ello no debe ser determinante para la vulneración de derechos.

SEGUNDO. - Al congreso, porque urge una ley de identidad de género. No es posible que las personas transgénero sean invisibilidades y no exista un marco legal de reconocimiento de identidad. Posterior a su reconocimiento podrá crearse las políticas de inclusión laboral para su pleno desarrollo.

TERCERO. - A la Superintendencia nacional de fiscalización laboral, para que ponga mayor énfasis en tutelar los derechos de las poblaciones vulnerables, asimismo desde su dirección sería conveniente promover la inclusión laboral a personas transgénero o transexualistas, desde mi punto de vista conversando con la población para evitar futuros rechazo.

REFERENCIAS

- Aponte, C. (2017). *El exceso en la Legítima Defensa*. [Tesis para obtener el título de abogado]. Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3230/DER_111.pdf
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (2014). LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS LGTBI: Solicitudes de la condición de refugiado relacionadas con la orientación sexual y/o la identidad de género. Agencia para refugiados de la ONU. Recuperado en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2014/9872.pdf>
- Bettcher, T. (enero 2014). Perspectivas feministas sobre temas trans. The Stanford Encyclopedia of Philosophy. Recuperado en: <https://plato.stanford.edu/cgi-bin/encyclopedia/archinfo.cgi?entry=feminism-trans>
- CÁCERES, C. Y SALAZAR, J. (2013) Era como ir todos los días al matadero: El bullying homofóbico en instituciones públicas de Chile, Guatemala y Perú. Documento de trabajo. Lima: IESSDEH, UPCH, PNUD, UNESCO.
- Congreso de la República del Perú. (29 de diciembre del 1993). *Constitución Política del Perú*. Portal del congreso de la república del Perú. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Comunidad autónoma de Extremadura. (2015, 08 de abril). *Ley 12/2015, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura*. Legislación consolidada de Extremadura.
- Chang, R. (2018, 16 noviembre) *¿La discriminación laboral es un delito?*. Lp Derecho. <https://lpderecho.pe/discriminacion-laboral-delito-romy-chang/>

Defensoría del Pueblo (2016), *Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú*. Oficina de grupo especial de protección. <https://www.defensoria.gob.pe/informes/informe-defensorial-no-175/>

European Union Agency for Fundamental Rights (2013). European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.

Fundación Iguales (2016). Chile no sabe, Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente. Recuperado de: <http://new.iguales.cl/wp-content/uploads/2014/01/Estudio-de-Diversidad-GSoficial.pdf>

Goosby, B., Cheadle, J., Mitchell, C., (julio, 2018). Stress-Related Biosocial Mechanisms of Discrimination and African American Health Inequities. Annual Reviews. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-soc-060116-053403>

Gonzalez, F. (2017). Inclusión Laboral En Población Lgbti En Bogotá [tesis de maestría, Universidad CATÓLICA DE COLOMBIA] Repositorio institucional. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15131/1/LUCAS%20CARDENAS%20C%20Tatiana%20Olaya%20%26%20Luisa%20F%20Ramos%20NOV%2014%20DEF.pdf>

Harnois, C., Bastos J., Shariff-Marco S. (marzo 2020). Intersectionality, Contextual Specificity, and Everyday Discrimination: Assessing the Difficulty Associated With Identifying a Main Reason for Discrimination Among Racial/Ethnic Minority Respondents <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0049124120914929>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P., (2014) Metodología de la Investigación. Recuperado en: https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Instituto Nacional contra el racismo, xenofobia y discriminación (2016) Derecho al Trabajo sin Discriminación Derecho a la Salud sin Discriminación I Hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades Hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación. <http://www.inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2016/03/derecho-al-trabajo-sin-discriminacion.pdf>

Instituto Nacional contra el racismo, xenofobia y discriminación (2016) Diversidad sexual en el ámbito del trabajo: guía informativa para sindicatos Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación. <http://www.inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2016/03/diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2018). Primera encuesta virtual para personas LGBTI, 2017. Principales resultados. Recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/lgbti.pdf>

Julien, L.M. (2015). Identidad Transexual y discriminación laboral [tesis para obtención de título profesional, Universidad República de Uruguay]. Repositorio institucional: [https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/identidad transexual y discriminacion laboral monica julien.pdf](https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/identidad%20transexual%20y%20discriminacion%20laboral%20monica%20julien.pdf)

Lopez, M. N. (2014). Discriminación Laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras de la municipalidad de Cabecera departamental de Huehuetenango. [tesis para obtención del título profesional, Universidad Rafael Landívar] Repositorio institucional: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Lopez-Nereyda.pdf>

Lukomnik, J. (2015), La identidad de Género en las políticas Sociales: Informe de monitoreo de las políticas de inclusión para la población trans, Ministerio de Desarrollo social. Recuperado en: [https://issuu.com/dnpsmides/docs/14.02 - la identidad de g nero en](https://issuu.com/dnpsmides/docs/14.02_-_la_identidad_de_gnero_en)

Maldonado, J. (2019). Número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019. Revista de relaciones laborales y derecho al empleo http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/70

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (31 de enero del 2018). *Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021*. Plataforma digital única del estado peruano. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/normas-legales/31634-002-2018-jus>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2016), "Violencia basadas en género: Marco conceptual para políticas públicas y acción del estado". Depósito legal en la biblioteca nacional del Perú. https://oig.cepal.org/sites/default/files/mimp_violencia_basada_en_genero_marco_conceptual_para_las_politicas_publicas_y_la_accion_del_estado.pdf

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2014). Conceptos Fundamentales para la Transversalización del Enfoque de Género. <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf>

Neves, J. (1997) Introducción al derecho del trabajo. Lima: ARA, p.114.

No tengo miedo (2014). *Estado de violencia: diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer en Lima metropolitana*. Vías de comunicación escénicas. <http://descarga.notengomiedo.pe/archivo/No%20Tengo%20Miedo%20-%20Estado%20de%20Violencia.pdf>

Organización de la Naciones Unidas. (2017, 23 de marzo). *Resolución 34/6, Mandato del relator especial sobre cuestiones de minorías*. Portal web de las Naciones Unidas. https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session34/Pages/Res_DecStat.aspx

Organización Internacional del Trabajo (1958, 25 de junio) *Convenio 111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Portal de Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD_E:C111

Organización Internacional del Trabajo. (2015), La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. Departamento de condiciones de trabajo e igualdad. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1958, 25 de junio). Convenio 111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Portal institucional de la OIT https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización de Naciones Unidas.(2007). Principios de Yogyakarta. Portal institucional de los principios de Yogyakarta. <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>

Quiñones, I. S. (2019). El marco institucional y normativo de la igualdad de oportunidades por razón de género, Boletín Informativo N° 94, 115p. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/414767/articulo_principal_OCTUBRE.pdf

Parlamento uruguayo. (2018, 26 de octubre). *Ley 19684, Ley integral para personas trans*. Centro de información Oficial – Normas y avisos legales del Uruguay. <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/institucional/normativa/ley-n-19684-fecha-07112018-ley-integral-para-personas-trans#:~:text=para%20Personas%20Trans-.Ley%20N%C2%B0%2019.684%20de%20fecha%2007%2F11%2F2018.Ley%20Integral%20para%20Personas%20Trans&text=La%20Ley%20Integral%20Trans%20reconoce,libre%20de%20discriminaci%C3%B3n%20y%20estigmatizaci%C3%B3n.>

Pavletich, M. I. (2015), Análisis del Plan Nacional de Igualdad de Género con énfasis en las dimensiones de orientación sexual: aportes a la gerencia social para mejorar las políticas de género del Perú [tesis para obtención del grado de Magister, Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio institucional: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6633/PAVLETICH_MEZA_IVAN_ANALISIS_GENERO.pdf?sequence=1&isAllowed=yhttps://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización de Naciones Unidas.(2007). Principios de Yogyakarta. Portal institucional de los principios de Yogyakarta. <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>

Quiñones, I. S. (2019). El marco institucional y normativo de la igualdad de oportunidades por razón de género, Boletín Informativo N° 94, 115p. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/414767/articulo_principal_OCTUBRE.pdf

Parlamento uruguayo. (2018, 26 de octubre). *Ley 19684, Ley integral para personas trans*. Centro de información Oficial – Normas y avisos legales del Uruguay. <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollosocial/institucional/normativa/ley-n-19684-fecha-07112018-ley-integral-para-personas-trans#:~:text=para%20Personas%20Trans-.Ley%20N%C2%B0%2019.684%20de%20fecha%2007%2F11%2F2018.Ley%20Integral%20para%20Personas%20Trans&text=La%20Ley%20Integral%20Trans%20reconoce,libre%20de%20discriminaci%C3%B3n%20y%20estigmatizaci%C3%B3n.>

Pérez, M. (2016). Derechos a la diversidad sexual (3. ° ed.). Instituto de Investigaciones Jurídicas. https://www.cevie-dgespe.com/documentos/inb_08.pdf

PROMSEX, Red Peruana TLGB (2013). Informe Anual sobre Derechos Humanos de Personas Trans, Lesbianas, Gais y Bisexuales en el Perú 2012. Lima.

Poder Ejecutivo de la república del Perú. (2016, 26 julio), “PLAN NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2016 - 2021”. Diario Oficial el Peruano <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/30131/ds-008-2016-mimp.pdf>

Poder Ejecutivo de la república del Perú. (2018, 31 de enero). Decreto Supremo 002- 2018-JUS. Aprueban plan nacional de derechos humanos 2018 – 2021. Diario Oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/300481/d42355_opt.PDF

Poder Ejecutivo de la república del Perú. (2006, 9 de agosto). Ley Contra Actos de Discriminación. Diario Oficial el peruano:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/30ABF17A7338F40E05257E2800764402/\\$FILE/2_ley_27270_29_05_2000.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/30ABF17A7338F40E05257E2800764402/$FILE/2_ley_27270_29_05_2000.pdf)

Presidencia de Junta Extremadura. (2015, 09 de diciembre). *Ley 15/2015, de responsabilidad social empresarial en Extremadura*. Diario Oficial de

Rodríguez, B. (2013). ¿Identidad o autonomía? La autonomía relacional como pilar de la ciudadanía democrática. Madrid: Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid

Sierra, E.(2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. Recuperado en:

Silva, A; Salazar, X (2018). Existimos. Vivencias, experiencias y necesidades sociales de los hombres trans de Lima: un estudio exploratorio. Lima: Centro de Investigación Interdisciplinaria en Sexualidad, Sida y Sociedad
https://a361a2ee-7d4c-4814-a863be6d7ca1b9ca.filesusr.com/ugd/90d104_ae890e568a0a4fed82fb21f4864b14bd.pdf

Tacillo, (2016). Metodología de la Investigación. Recuperado en: <http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>

Tribunal Constitucional (21 de octubre del 2016). Sentencia del tribunal Constitucional 6040-2015-PA-TC (Romero Saldarriaga).
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/06040-2015-AA.pdf>

Togores, J (2017). Programa De Inserción Socio laboral Para El Colectivo De Personas Trans. Universidad de Coruña.

THE YOGYAKARTA PRINCIPLES (2017). Additional principles and state obligations on the application of international human rights law in relation to sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics to complement The Yogyakarta Principles Recuperado de: <http://yogyakartaprinciples.org/wp->

content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf

United Nations (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de conducta para las empresas. Recuperado de: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-lasempresas.pdf>

Velaochaga, H. J. (2018). La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho en libertad de religión [Tesis para título, Universidad de Piura]. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3813>

Yogyakarta Principles. Recuperado de: http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf

United Nations (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de conducta para las empresas. Recuperado de: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-lasempresas.pdf>

Velaochaga, H. J. (2018). La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho en libertad de religión [Tesis para título, Universidad de Piura]. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3813>

Yogyakarta Principles. Recuperado de: http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf

United Nations (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de conducta para las empresas. Recuperado de: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-lasempresas.pdf>

Velaochaga, H. J. (2018). La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho en libertad de religión [Tesis para título, Universidad de Piura]. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3813>

ANEXOS

ANEXO 1

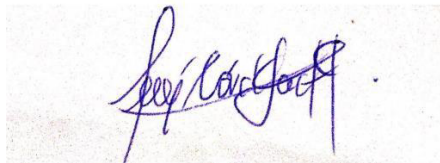
Declaratoria de autenticidad

Yo, Josmy Milagros Córdova Sánchez, alumna de la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Proyecto de Investigación titulado “El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia población Transgénero, Lima, 2019” son:

1. De mi autoría.
2. El presente Proyecto de Investigación no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Proyecto de Investigación no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Proyecto de Investigación, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 28 de noviembre del 2020



Josmy Milagros Córdova Sánchez DNI N° 77052351

ANEXO 2

Declaratoria de autenticidad

Yo, Santisteban Llontop Pedro Pablo, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos, revisor del Proyecto de Investigación titulada “El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población Transgénero, Lima, 2019”, de la estudiante Josmy Milagros Córdova Sánchez constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, diciembre del 2020



- Dr. Santisteban Llontop Pedro Pablo

DNI N° 09803311

ANEXO 3

Matriz de categorización apriorística

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Josmy Córdova Sánchez FACULTAD/ESCUELA:
Facultad de Derecho y
Humanidades // Escuela Profesional de Derecho ÁMBITO TEMÁTICO:Derechos
Fundamentales de la persona

TÍTULO	
“El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019”.	
PROBLEMAS	
Problema General	¿De qué manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población Transgénero, Lima, 2019?
Problema Específico 1	¿De qué manera se desarrolla la discriminación laboral por género y sensibilización laboral hacia la población Transgénero, Lima, 2019?
Problema Específico 2	¿De qué manera se desarrolla y la discriminación laboral por género y el acceso al mercado laboral hacia la población Transgénero, Lima, 2019?
OBJETIVOS	
Objetivo General	Demostrar de qué manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población Transgénero, Lima, 2019
Objetivo Específico 1	Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

<p>Objetivo Específico 2</p>	<p>Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y el acceso al mercado laboral</p>
<p>SUPUESTOS</p>	
<p>Supuesto General</p>	<p>El principio de igualdad de oportunidad y la discriminación laboral hacia la población transgénero no estarían desarrollándose dentro de la legalidad que establece la constitución, de modo que no existiría un marco legal que garantice a las personas transgénero su derecho a que sus derechos socio- laborales.</p>
<p>Supuesto Específico 1</p>	<p>El principio de igualdad de oportunidad y la discriminación laboral hacia la población transgénero no estarían desarrollándose porque no se estarían implementando políticas de sensibilización empresarial.</p>
<p>Supuesto Específico 2</p>	<p>El principio de igualdad de oportunidad y la discriminación laboral por identidad de género hacia la población transgénero no estarían desarrollándose porque no se estarían implementando políticas inclusivas que permitan el acceso al mercado laboral.</p>
<p>Categorización</p>	<p>Categoría 1: El principio de igualdad de oportunidades Subcategorías 1: sensibilización empresarial Subcategorías 2: acceso al mercado laboral Categoría 2: discriminación laboral Subcategorías 1: por identidad de género Subcategorías 2: por raza – etnia</p>
<p>MÉTODOLOGIA</p>	

<p>Método de muestreo</p>	<p>Escenario de Estudio: Localidad de Lima, en tanto los escenarios son: Congreso de la Republica, Estudios Jurídicos, otras instituciones públicas y/o privadas.</p> <p>Participantes: (02) abogados constitucionalistas, (02) abogados laboristas, (1) regidor de Lima, (1) congresista de la república y (1) representante de una ONG- CONSULTORA.</p> <p>Muestra: No Probabilística Tipo: De experto Orientados por convivencia</p>
<p>Plan de análisis y trayectoria metodológica</p>	<p>Técnica e instrumento de recolección de datos Técnica: Entrevista y análisis de documentos Instrumento: Guía de entrevista y guía de análisis documental (sentencias, informes defensoriales, proyectos de ley y derecho comparado).</p>
<p>Método de análisis de información</p>	<p>Métodos: Hermenéutico, Sistemático, exegético, comparativo interpretativo e inductivo.</p>

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población Transgénero, Lima, 2019

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general

Demostrar de qué manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población Transgénero, Lima, 2019

Premisa: En el Perú, no hay un marco legal que proteja los derechos de comunidad LGTBIQ, reconocida como la Defensoría del Pueblo como una “población vulnerable y especial”; dentro de esta agrupación se encuentra el sector trans señalado como el más endeble, por ello es imprescindible que reconozca sus derechos entre ellos el acceso al trabajo digno sin ningún tipo de discriminación.

1. En concordancia con lo antecedido ¿De qué manera la discriminación laboral se vincula con el principio de igualdad de oportunidades hacia la población transgénero?

.....
.....
.....

2.- Continuando con la entrevista ¿Cómo se manifiestan los actos de discriminación?

.....
.....
.....

3.- Desde su punto de vista, ¿es imprescindible que el Estado establezca un marco legal que garantice la igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación?

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

Premisa: En la legislación autónoma española de Extremadura se promulgó la ley 12/2015 de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género. En el capítulo V, referida a las medidas en el ámbito laboral y de responsabilidad social empresarial en tanto una de sus políticas es promover el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI y en el mismo sentido también desarrollar estrategias de inserción hacia las personas transgéneros y transexuales. Todo ello bajo la dirección de la Oficina de Responsabilidad Social empresarial, que se encuentra bajo dependencia de la Dirección de Trabajo, las mismas que adoptan medidas de protección frente a la discriminación por identidad de género así como acciones que promuevan su inserción al mercado laboral, toda estas acciones forman parte de la estrategia de responsabilidad social empresarial. La ley 15/2010; define la responsabilidad social empresarial como “además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, en políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de las relaciones y del diálogo transparente con sus grupos de interés

4.-De acuerdo con el párrafo que precede ¿Cómo influiría la sensibilización laboral hacia la población transgénero ante la discriminación laboral por identidad de género?
.....
.....
.....

5- ¿De qué manera los programas de sensibilización laboral prevendrían los actos de discriminación laboral?
.....
.....
.....

6.- Desde su perspectiva ¿Cuáles serían las medidas que el Estado debería impulsar hacia la sensibilización laboral?

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y el acceso al mercado laboral

PREMISA: En el año 2014, se realizó un informe “El Estado de violencia: diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, transgénero, intersexuales y queer en Lima metropolitana”, en el informe elaborado por Malú Machuca y Rodolfo Cocchella (2014), en el capítulo sobre las personas trans señala que el 20% se les vulnera su derecho al trabajo mediante actos de discriminación, ridiculización y exclusión. Ante ello, es el Estado quien debe tutelar los derechos de grupos vulnerables como este ante ello, acción positiva del principio de igualdad de oportunidades se plantea la sensibilización laboral como mecanismo que coadyuve a un espacio laboral libre de discriminación.

7.- De acuerdo con lo expuesto ¿Cómo se encuentran vinculados la discriminación laboral por identidad de género y el acceso al mercado laboral hacia la población transgénero?

.....
.....
.....

PREMISA: Según la legislación uruguaya, en el marco del reconocimiento de los derechos trans; uno de los derechos que se reconoció fue el de derecho al trabajo, como parte de ello se estableció el cupo laboral el mismo que promueve la inserción laboral al mercado laboral del (1%) en puestos laborales, esta propuesta legislativa fue aprobada en el 2018

8.- Desde la referida premisa ¿Cuáles cree que sería el impacto en el empresariado si se promulgase el cupo laboral trans como medida de acceso al mercado laboral?

.....
.....
.....

9.- Para finalizar ¿Desde su perspectiva cuales serían las políticas de inclusión laboral que el estado debería promover?

.....
.....
.....

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUIA DE ENTREVISTA

Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

Entrevistado/a: Alberto de Belaunde de Cárdenas

Cargo/profesión/grado académico: Congresista/Abogado/Magister-CAL 57412

Objetivo general

Demostrar de qué manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación en el acceso al trabajo hacia la población transgénero, Lima, 2019

Premisa: En el Perú, no hay un marco legal que proteja los derechos de comunidad LGTBIQ, reconocida por la Defensoría del Pueblo como una "población vulnerable y especial"; dentro de esta agrupación se encuentra el sector trans señalado como el más endeble, por ello es imprescindible que reconozca sus derechos entre ellos el acceso al trabajo digno sin ningún tipo de discriminación.

1. En concordancia con lo antecedido ¿De qué manera la discriminación laboral se encuentra orientada frente al principio de igualdad de oportunidades hacia la población transgénero?

R. El principio de igualdad de oportunidades obliga al Estado peruano a garantizar que todas sus ciudadanas y ciudadanos puedan desarrollar sus proyectos de vida sin discriminación. La realización del proyecto de vida de las personas integra el poder acceder a un trabajo digno.

La Corte IDH ha reconocido que la orientación sexual y la identidad de género son motivos prohibidos de discriminación. En ese sentido, el Estado peruano está obligado a brindar una protección legal integral a la comunidad LGTBIQ+. Debido a la discriminación estructural que sufrimos las personas LGTBIQ+ no es suficiente la condena de estos actos. Por el contrario, lo fundamental es establecer medidas de acción afirmativa que busquen remediar la discriminación laboral que enfrenta la comunidad LGTBIQ+ y, especialmente, la comunidad trans. Un ejemplo en este sentido es el reciente cupo laboral para travestis y trans en el sector público que ha regulado la Argentina.

2.- Continuando con la entrevista ¿Cómo se manifiestan los actos de discriminación hacia la población transgénero?

R. Los actos de discriminación contra la comunidad trans se fundamentan en la negación de su identidad de género y se manifiestan de múltiples formas. Estos pueden ir desde el usar nombre legal en vez del social para referirse a las personas hasta el tener que vivenciar hechos de violencia debido a su identidad de género.

3.- Desde su punto de vista, ¿De qué manera se protege los derechos de las personas transgénero frente a una discriminación laboral?

R. La SUNAFIL debe asumir un rol activo ante estas situaciones y debe garantizar que las empresas y/o instituciones denunciadas sean supervisadas y fiscalizadas con celeridad. Es fundamental que las personas trans que han sufrido discriminación laboral por razón de su identidad de género reciban información de manera oportuna respecto de las vías que pueden accionar contra sus empleadores o empleadoras. Asimismo, el Estado debería poner a disposición de las personas medidas de acompañamiento no solo legal sino también psicológico y social debido a la discriminación que han tenido que vivenciar.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

Premisa: En la legislación autónoma española de Extremadura se promulgó la ley 12/2015 de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género. En el capítulo V, referida a las medidas en el ámbito laboral y de responsabilidad social empresarial en tanto una de sus políticas es promover el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación hacia las personas LGBTBI y en el mismo sentido también desarrollar estrategias de inserción hacia las personas transgéneros y transexuales. Todo ello bajo la dirección de la Oficina de Responsabilidad Social empresarial, que se encuentra bajo dependencia de la Dirección de Trabajo, las mismas que adoptan medidas de protección frente a la discriminación por identidad de género así como

acciones que promuevan su inserción al mercado laboral, toda estas acciones forman parte de la estrategia de responsabilidad social empresarial. La ley 15/2010; define la responsabilidad social empresarial como además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, en políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de las relaciones y del diálogo transparente con sus grupos de interés.

4.-De acuerdo a la normativa que precede ¿Cómo influiría la sensibilización laboral como medida de protección frente a la discriminación hacia la población transgénero para combatir la discriminación por género?

R. La discriminación de cualquier tipo –incluida la laboral- contra la población trans por razón de su identidad de género no podrá ser erradicada si es que no se incorpora en todos los niveles educativos el enfoque de género y diversidad sexual. Este enfoque no solo reconoce que todas las personas tenemos orientación sexual e identidad de género, sino que esta es diversa. Justamente esta diversidad es una característica inherente a los seres humanos. En ese mismo sentido, debería ser una obligación para todas las instituciones y/o empresas que incorporen de manera transversal este enfoque en sus programas de capacitación laboral.

5- Desde su punto de vista legal ¿Considera viable que el Estado implemente y ejecute esta política pública de sensibilización empresarial hacia la población transgénero, bajo qué circunstancias?

R. Como he señalado, el Estado se encuentra obligado a establecer políticas de acción afirmativa para garantizar de manera efectiva el derecho a la identidad de género de sus ciudadanas y ciudadanos. En ese sentido, una medida como la descrita es viable.

6.- Desde su perspectiva ¿Cuáles serían las medidas que el Estado debería impulsar para la sensibilización laboral hacia la población transgénero?

R. Las medidas deben ser integrales. Un primer punto fundamental es que todas las políticas públicas del Estado tengan como un eje transversal el enfoque de género y de diversidad sexual. Para lograr la erradicación de la discriminación laboral por identidad de género es insuficiente actuar únicamente a nivel de empresas e instituciones, se necesita un cambio muchísimo más profundo, a nivel de mentalidades. Por ello, es fundamental

que nos concentremos en que las políticas públicas nacionales –y, principalmente, las de educación- contemplen este enfoque. Tenemos que ser conscientes de que la discriminación hacia la comunidad trans no va a cesar tan solo a través del reconocimiento o sensibilización en torno a la orientación sexual y la identidad de género. Este es tan solo el primer paso. Como he mencionado, la discriminación hacia la comunidad trans es estructural, por ello hacen falta medidas específicas de acción afirmativa.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y el acceso al mercado laboral

PREMISA: En el año 2014, se realizó un informe "El Estado de violencia: diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, transgénero, intersexuales y queer en Lima metropolitana", en el informe elaborado por Malú Machuca y Rodolfo Cocchella (2014), en el capítulo sobre las personas trans señala que el 20% se les vulnera su derecho al trabajo mediante actos de discriminación, ridiculización y exclusión. Ante ello, es el Estado quien debe tutelar los derechos de grupos vulnerables como este ante ello, acción positiva del principio de igualdad de oportunidades se plantea la sensibilización laboral como mecanismo que coadyuva a un espacio laboral libre de discriminación.

7.- De acuerdo con lo expuesto y en contrastación con nuestro ordenamiento jurídico peruano ¿Cómo se encuentran vinculados la discriminación laboral por identidad de género y el acceso al mercado laboral hacia la población transgénero?

R. La relación es directamente proporcional. La gravedad de la discriminación laboral hacia las personas trans implicará un mayor grado de exclusión en el mercado laboral.

PREMISA: Según la legislación uruguaya, en el marco del reconocimiento de los derechos trans; uno de los derechos que se reconoció fue el de derecho al trabajo, como parte de ello se estableció el cupo laboral el mismo que promueve la inserción laboral al mercado laboral del (1%) en puestos laborales, esta propuesta legislativa fue aprobada en el 2018.

8.- Desde su punto de vista ¿Considera usted que tan viable sería implementar esta política pública para el acceso al mercado laboral del sector transgénero?

R. Como lo he mencionado, es uno de las muchas medidas de acción afirmativa que un Estado como el peruano debe evaluar para garantizar que las personas trans no vean obstaculizado su proyecto de vida en razón la discriminación estructural y cotidiana que deben vivencias por su identidad de género.

9.- Para finalizar ¿Desde su perspectiva cuales serían las políticas de inclusión laboral que el estado debería promover a favor del sector transgénero?

R. Las políticas de inclusión variarán en función a las particularidades que tenga la problemática en nuestro país. Lamentablemente, solo existen estudios exploratorios que nos brindan un primer acercamiento sobre las dinámicas de discriminación laboral hacia las personas trans. Es urgente, primero, que el Estado peruano promueva e impulse investigaciones en ese sentido. No podemos generar una política pública de inclusión laboral de la comunidad trans que sea efectiva y eficaz si no conocemos cuáles son los problemas de fondo que la originan en primer lugar.

Segundo, considero que existen países de la región que realizando haciendo esfuerzos importantísimos no solo en el reconocimiento de la existencia de obstáculos que impiden el acceso al trabajo de las personas trans. Me parecen fundamentales las medidas adoptadas en países como Argentina y Uruguay en las que se ha decidido establecer un cupo laboral para la comunidad trans.

Finalmente, vuelvo a reiterar que cualquier política de inclusión laboral no podrá ser efectiva si no empezamos ocupándonos del problema de raíz: la discriminación y violencia por razones de orientación sexual e identidad de género que afecta a la comunidad LGBTIQ+.

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO

Observación: La entrevista se realizó de forma virtual, no siendo factible la firma y sello del entrevistado.

Sin embargo, la entrevista corresponde al congresista y abogado Alberto de Belaunde de Cárdenas con CAL 57412.

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral en el acceso al trabajo hacia la población transgénero, Lima, 2019

Entrevistado/a: Manuel Siccha

Cargo/profesión/grado académico: Abogado – Regidor de Lima

Objetivo general

Demostrar de qué manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población Transgénero, Lima, 2019

Premisa: En el Perú, no hay un marco legal que proteja los derechos de comunidad LGTBIQ, reconocida como la Defensoría del Pueblo como una "población vulnerable y especial"; dentro de esta agrupación se encuentra el sector trans señalado como el más endeble, por ello es imprescindible que reconozca sus derechos entre ellos el acceso al trabajo digno sin ningún tipo de discriminación.

1. En concordancia con lo antecedido ¿De qué manera la discriminación laboral se vincula con el principio de igualdad de oportunidades hacia la población transgénero?

Está vinculado en sentido que la población trans no tiene la posibilidad de accionar el principio de igualdad de oportunidad entorno al sector trabajo no lo puede ejercer y se ve enfrentado ante situaciones de desigualdades que restan capacidades en relación a acceder a un trabajo sino que también la posibilidad de ejercer ese trabajo ya se presenta bastante difícil me refiere al ejercicio del trabajo por una situación de estigma, prejuicios y discriminación; cuando una quiere acceder al trabajo y cuando obtiene ya el trabajo; puedo comentar dos casos el primero tiene que ver con el acceso trabajo. No puedes tu como estado no generar políticas públicas en favor de una población que tiene una situación de precariedad en diversas situaciones como es la educación; siempre decimos que donde hay una necesidad hay un derecho, evidencia de acuerdo a diagnostico son el plan nacional contra violencia o el informe de la defensoría del pueblo; se evidencian que la población de mujeres trans está mas relacionado al trabajo sexual como un ingreso marca una problemática social en relación a otras poblaciones, marca sino también la ruta donde el estado debe atender, como así generando condiciones donde ese piso de igualdad observe, analice este mas cercano a la realidad. El segundo caso que quiero compartir es de muertes trans que han logrado

establecerse en un lugar de empleo a un enfrentándose a este estigma y prejuicios; por citar un caso de una compañera que trabajo como laboratorista en el Ministerio de Salud e incluso ahí ella tenía que someterse a portar un carnet de lectura social masculina que no la representaba y que incluso tener dentro de su equipo de colegas a la mitad que la llamaba por su nombre Paloma y la otra por su nombre legal solo para fastidiarla, solo para recordarla que ella es una persona trans; por otro lado como ella trabajaba en laboratorio muchas veces tuvo que llamar a su jefe de su jefe porque ella era una persona trans se le asociaba que ella era una persona con VIH , entonces las personas que iban a atenderse con ella para la muestra de sangre le reclamaban le pedían que se abstenga que haga esa extracción y se genera todo un problema; esta situación revelaba esta situación lamentable que vivía la compañera que muchas lloro en silencio, muchas veces tuvo que reclamar; bueno ya la compañera ya no nos acompaña.

2.- Continuando con la entrevista ¿Cómo se manifiestan los actos de discriminación?

Por un lado desde el Estado que no ha garantizado para que las personas trans puedan ejercer trabajo, por un lado por el acceso y por aquellas que están trabajando y no otorgarles un protocolo de tratamiento de hombres y mujeres trans o la obligatoriedad de que tengan normativas internas que las reconozcan; bueno esto parte porque no tenemos una ley de identidad de género, se manifiestan los actos de discriminación desde ese lado, esto va a acarrear lo que te comentaba lo de pedir el carnet con un nombre masculino por otro lado otra manifestación cuando uno postula a un cargo en una entrevista por ejemplo, el solo hecho de poner una foto y que tengas un nombre ~~arial black~~ 20 un nombre masculino y tu foto; esa decisión de si incorpora o no incorpora una mujer trans y de acuerdo a la encuesta de IPSOS para el MINJUS, demuestra que esos decisores de personal van a agarrar el ~~curriculum~~ de la compañera trans y lo van a echar a la basura; porque no queremos trabajar con una mujer trans o no queremos complicarnos la vida, ella va estar en drogas y otros estereotipos, también en la entrevista le pidan a la compañera que deba cortarse el cabello o también en alguna oportunidad las han obligado a que vengan a trabajar masculina.

3.- Desde su punto de vista, ¿es imprescindible que el Estado establezca un marco legal que garantice la igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación?

Yo creo, en lo particular no es imprescindible por eso lo tenemos en la constitución política del Perú el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razones varias, lo que ~~si~~ creo que es imprescindible es que el estado reconozca que hay poblaciones vulnerables a las cuales tienes que otorgarles condiciones de manera distinta, primero por la exclusión social que han vivido desde hace mucho tiempo otra porque están en la marginalidad y carecen de herramientas e instrumentos incluso más que la propia población en general, en caso de la personas trans que han sufrido deserción escolar la mayoría en diagnostico oficiales no han terminado el colegio porque han sido expulsadas

de sus hogares en ese sentido es el estado debe generar un marco legal donde se consideren esa realidad al momento de aplicar el principio de igualdad de oportunidades, y que no solo diga sin discriminación porque el Estado ya lo ha marcado así pero en el trabajo poco hay políticas o normativas que garanticen esas realidades.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

Premisa: En el año 2014, se realizó un informe "Estado de violencia: diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, intersexuales y queer en Lima metropolitana", en el capítulo de personas trans que el 20% se les vulnera su derecho al trabajo donde señalan que hay discriminación, ridiculización y exclusión. Ante ello, la presencia del Estado es quien debe tutelar los derechos de grupos endebles como este, a ello como acción positiva del principio de igualdad de oportunidades se plantea la sensibilización laboral como mecanismo que coadyuve a un espacio laboral libre de discriminación.

4.-De acuerdo al párrafo que precede ¿Cómo influiría la sensibilización laboral hacia la población transgénero ante la discriminación laboral por identidad de género?

En principios que estas campañas o talleres de sensibilización sobre lo que es ser una persona trans o solo los derechos humanos son importantes y fundamentales para que las personas cisgénero tengan una aproximación que es ser una persona trans recordemos que esta sensibilización desbarata estereotipos que cargamos como sociedad, los imaginarios que tenemos sobre lo que es una persona trans nos ha venido desde lo que vemos en los medios de comunicaciones que no han hecho sino ridiculizar, burlarse, estereotipar a las mujeres trans como hombres con falda, como prostitutas, como promiscuas; yo creo que esa sensibilización va a partir desde ahí, por acercar una mirada de que es una persona trans, que es una persona con defectos y virtudes, pero si bien presenta una situación de desventaja ante la ciudadanía en general y eso permite conocer los derechos trans, derribar esos mitos que tenemos sobre ellos y eso nos va a generar empatía.

5- ¿De qué manera los programas de sensibilización laboral prevendrían los actos de discriminación laboral?

En tanto y en cuanto en estos programas de sensibilización advertiría que la discriminación por identidad de género es un delito incluso sancionado disciplinariamente dentro del entorno laboral en tanto ese mecanismo disuasivo forma parte de esa sensibilización pero como se puede evitar, yo soy de los que creen que se discrimina lo que no se conoce y de este primer acercamiento se pueden ir derribando estereotipos por ejemplo que son promiscuas, quieren las cosas fáciles o que quieren un trabajo porque son trans; ellas solo buscan una oportunidad de vida con condiciones minimas.

6.- Desde su perspectiva ¿Cuáles serían las medidas que el Estado debería impulsar hacia la sensibilización laboral?

Esta sensibilización pasa porque el Estado primero tendría que invertir, considero que debería tener una inversión de parte del estado en la que se asegure que se va a poder un espacio de capacitación de acuerdo a los estándares de los derechos humanos, eso es importante. Esta mirada de no invertir es muy importante porque no es solo pagarle al facilitador por 2h; ello no soluciona nada, tampoco lo soluciona una campaña de sensibilización constante y permanente sin embargo ya es una garantía que se está hablando del tema, que se está obteniendo un abordaje constante; pero si es necesario que el Estado invierta pero ello si tiene que ver un nivel de profesionalidad. También otras medida para que se impulse es que las y los titulares de derecho le hablan a la propia población de temas laborales, es decir organizaciones que hablen que es una persona trans en tanto esto tampoco asegura su erradicación pero ello regula que el tratamiento de la información de la identidad de género va a obedecer de cualquier. Finalmente estas campañas de sensibilización tienen que cumplir indicadores para formar parte de no solo el tema de la sensibilización sino en general, lamentablemente los centros laborales también son espacios donde se ejerce algún tipo de discriminación de cualquier índole, son espacios donde pasamos el mayor tiempo del día por eso necesitamos que el lugar donde nos desarrollamos gran parte del día sea un espacio saludable, empatico y saludable.

PREMISA: Como se ha explicado las personas transgénero son objeto de discriminación y el principal problema de discriminación que han sufrido son es por identidad de género, por la carencia de un marco legal que las reconozca como se sientan identificadas en tanto el acceso al mercado laboral, por ello insta al Estado regularlo.

7.- De acuerdo con lo expuesto ¿Cómo se encuentran vinculados la discriminación laboral por identidad de género y el acceso al mercado laboral hacia la población transgénero?

Están íntimamente ligado como se da lo uno no se da la otro, es decir si hay

discriminación laboral por identidad de género evidentemente en mis entrevistas de trabajo no voy a aceptar a una persona trans lo que instalado en mi imaginario es que esta persona trans tiene VIH o es una ladrona, son esas cuestiones las que van a pesar.

PREMISA: Según la legislación uruguaya, en el marco del reconocimiento de los derechos trans; uno de los derechos que se reconoció fue el de derecho al trabajo, como parte de ello se estableció el cupo laboral el mismo que promueve la inserción laboral al mercado laboral del (1%) en puestos laborales, esta propuesta legislativa fue aprobada en el 2018.

8.- Desde la referida premisa ¿Cuáles cree que sería el impacto en el empresariado si se promulgase el cupo laboral trans como medida de acceso al mercado laboral?

Particularmente esto va a depender de cómo se explique esta norma, en principio quien tiene la obligación legal la del cupo laboral trans, tiene que ver con la obligatoriedad del estado de un rango no menor 1%, cualquiera que sea la condición laboral. Y en esa normal, el empresariado también se ve obligado. Desde mi punto creo que influenciaría como el Estado lo dice, sin sensibilización, sin información; en este caso imponiéndolo sin explicarle cual es la deuda histórica con la población trans; el impacto va hacer mayor, tengo la esperanza de que después de ello va a ver una campaña; para el empresariado si debe haber una campaña.

9.- Para finalizar ¿Desde su perspectiva cuales serían las políticas de inclusión laboral que el estado debería promover?

Estoy convencido de que debería aprobarse una normativa de cupo laboral trans, en principio hay una deuda como población vulnerable, como la oportunidad laboral. Promover capacitaciones técnicas hasta yo diría universitaria, la posibilidad que tu le puedas abrir al mercado. Porque no solo los oficios, sino que también puedan capacitarse; una política integral a las personas trans. Y además de ello, la inclusión también supone estos mecanismos disuasivos, fiscalización que se están cumpliendo la normativa.

Yo, Manuel Siccha Chipana, en mi calidad de regidor de Lima Metropolitana otorgo autorización de la información proporcionada para el proyecto de investigación titulada "El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019"; producto de la entrevista realizada el 10 de octubre del 2020, a la señorita Josmy Córdova Sánchez.

**MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA**
CONCEJO METROPOLITANO

.....
MANUEL SICCHA CHIPANA
REGIDOR METROPOLITANO

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación en la permanencia laboral hacia la población Transgénero, Lima, 2019

Entrevistado/a: Abog. Constitucionalista Darcy Audrey Rique Garcia

Cargo/profesión/grado académico: Investigadora Jurídica – Abogada – Sub gerente de la Empresa Jurídica Contable "Rigar" S.A.C.

Objetivo general

Demostrar de qué manera está orientando el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación en el acceso al trabajo hacia la población Transgénero, Lima, 2019

Premisa: En el Perú, no hay un marco legal que proteja los derechos de comunidad LGTBIQ, reconocida por la Defensoría del Pueblo como una "población vulnerable y especial"; dentro de esta agrupación se encuentra el sector trans señalado como el más endeble, por ello es imprescindible que reconozca sus derechos entre ellos el acceso al trabajo digno sin ningún tipo de discriminación.

1. En concordancia con lo antecedido ¿De qué manera la discriminación laboral se encuentra orientada frente al principio de igualdad de oportunidades hacia la población transgénero?

Bueno claramente existe una diferencia entre lo entendido por la teoría de la igualdad de Rawls que fundamenta el principio de igualdad de oportunidades y la actual teoría de la paridad que otorga oportunidades en base a la discriminación positiva que se necesita para afrontar un problema real de la falta de empleo a la población transgénero....la teoría de la igualdad que plantea Rawls viene de la mano con la justicia social y es claramente tomada en el ámbito laboral con una igualdad horizontal, sin embargo, la igualdad de oportunidades que soluciona el problema del desempleo de los transgéneros puede ser aplicada como en España dando una cuota de empleo a este

grupo social focalizadamente, pues demuestra altos índices de discriminación (haciéndolos vulnerables) que permite justificar un trato preferente para buscar una igualdad dinámica tal como lo determina la teoría de la paridad.

2.- Continuando con la entrevista ¿Cómo se manifiestan los actos de discriminación hacia la población transgénero?

Si queremos identificar la discriminación y por tanto la vulneración al derecho fundamental de la igualdad, se puede iniciar por la violencia que suele evidenciarse hacia este grupo humano, al existir una transgresión al derecho a la integridad personal (física y mental) entramos en el ámbito de protección de la rama penal en donde se cuenta con un bien jurídico protegido que es mixto (integridad personal, igualdad e identidad). En los aspectos jurídicos entorno a la identidad estática mi posición es en contra con lo fallado por el Tribunal Constitucional pues a mi parecer no se ha respetado la relación íntima que tienen tanto la identidad estática (Nombre- datos personales - DNI) como la identidad dinámica (expresar su género fuera de lo biológico), lo que sigue causando una disociación entre dos dimensiones que claramente necesitan encontrar una armonía para cumplir con la garantía de su derecho en ámbito fundamental.

3.- Desde su punto de vista, ¿De qué manera se protege los derechos de las personas transgénero frente a una discriminación laboral?

A mi parecer si existe evidencia de una discriminación, es decir, de un trato diferente injustificado, al momento de postular o acceder a un puesto laboral, existe tanto la protección judicial (tutela individual), como la protección estatal ejecutiva (denuncia ante órgano supervisor - SUNAFIL), una protección legislativa si se encuentra en falencia ya que no existe una norma específica que establezca alguna cuota o discriminación positiva hacia este grupo vulnerable.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se relaciona la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

Premisa: En la legislación autónoma española de ~~Extremadura~~ se promulgó la ley 12/2015 de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género. En el capítulo V, referida a las medidas en el ámbito laboral y de responsabilidad social empresarial en tanto una de sus políticas es promover el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI y en el mismo sentido también desarrollar estrategias de inserción hacia las personas ~~transgéneros~~ y transexuales. Todo ello bajo la dirección de la Oficina de Responsabilidad Social empresarial, que se encuentra bajo dependencia de la Dirección de Trabajo, las mismas que adoptan medidas de protección frente a la discriminación por identidad de género así como acciones que promuevan su inserción al mercado laboral, toda estas acciones forman parte de la estrategia de responsabilidad social empresarial. La ley 15/2010; define la responsabilidad social empresarial como "además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, en políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de las relaciones y del diálogo transparente con sus grupos de interés

4.-De acuerdo a la normativa que precede ¿Cómo influiría la sensibilización laboral como medida de protección frente a la discriminación hacia la población transgénero para combatir la discriminación por género?

Sucede que en Europa en especial en España no existe el concepto de la "necesidad de una sensibilización social", el derecho a la igualdad entendido como un derecho fundamental se fundamenta en la teoría del doble carácter de los derechos fundamentales y por ende en el estado constitucional, ello quiere decir que estos existen sobre el pensamiento de la mayoría de la sociedad, porque estos derechos no son potestativos de una democracia o elección sino son irrenunciable e intangibles, por tanto, el Poder Estatal ejerce acorde a sus funciones la garantía de este derecho, en este caso el Poder Legislativo sin necesidad de una aprobación o desaprobación social, dieron la Ley anteriormente citada, ahora el Poder Ejecutivo (Oficina de Responsabilidad Social empresarial) como función de administrar y realizar la gestión del país y

portanto el gobierno, otorga garantías para cumplir también la protección de este derecho, por último, en el caso de aplicación de políticas de gestión preferentes a grupos sociales vulnerables, estas se fundamentan en la discriminación positiva y la teoría de la paridad.

5- Desde su punto de vista legal ¿Considera viable que el Estado implemente y ejecute esta política pública de sensibilización empresarial hacia la población transgénero, bajo qué circunstancias?

Claro, al tener un estudio real o investigación (cuantitativa) por la defensoría del pueblo que categoriza al grupo social "población transgénero" como vulnerable, se cuenta con la justificación suficiente para aplicar una política con discriminación positiva que permita equiparar la discriminación evidenciada con el estudio. La circunstancia principal es el establecimiento de una "cuota transgénero" que se aplique con beneficios tributarios o acorde a la responsabilidad social empresarial, determinada con estudios pertinentes en la materia a cargo de los Ministerios afines de nuestro país.

6.- Desde su perspectiva ¿Cuáles serían las medidas que el Estado debería impulsar para la sensibilización laboral hacia la población transgénero?

Respecto al Poder Ejecutivo, el Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables y Ministerio de Trabajo pueden plantear proyectos de discriminación positiva, asimismo, plantearlo como objetivo eje para el plan estratégico anual, es su función, aunque exista reacción social contraria deben seguir con el mismo. Estos planes de sensibilización es macro y abarca a todos los servicios públicos.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se relaciona la discriminación por identidad de género y el acceso al mercado laboral

PREMISA: En el año 2014, se realizó un informe "El Estado de violencia: diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, transgénero, intersexuales y queer en Lima metropolitana", en el informe elaborado por Malú Machuca y Rodolfo Coochella (2014), en el capítulo sobre las personas trans señala que el 20% se les vulnera su derecho al trabajo mediante actos de discriminación, ridiculización y exclusión. Ante ello, es el Estado quien debe tutelar los derechos de grupos vulnerables como este ante ello, acción positiva del principio de igualdad de oportunidades se plantea la sensibilización laboral como mecanismo que coadyuve a un espacio laboral libre de discriminación.

7.- De acuerdo con lo expuesto y en contrastación con nuestro ordenamiento jurídico peruano ¿Cómo se encuentran vinculados la discriminación laboral por identidad de género y el acceso al mercado laboral hacia la población transgénero?

Es importante traer a acotación la evolución de las teorías de la igualdad, pues en tal año si bien existe el reconocimiento del problema, el entendimiento de lo que hace la teoría de la igualdad de oportunidades debe ser completa con los conceptos evolucionados con la teoría de la paridad, pues ante una discriminación tan pronunciada y reveladora, la aplicación de cuotas por identidad de género son la alternativa más sostenible.

PREMISA: Según la legislación uruguaya, en el marco del reconocimiento de los derechos trans; uno de los derechos que se reconoció fue el de derecho al trabajo, como parte de ello se estableció el cupo laboral el mismo que promueve la inserción laboral al mercado laboral del (1%) en puestos laborales, esta propuesta legislativa fue aprobada en el 2018.

8.- Desde su punto de vista ¿Considera usted que tan viable sería implementar esta política pública para el acceso al mercado laboral del sector transgénero?

Claro, en el desarrollo y protección que buscan la garantía para el derecho a la no discriminación entendido por la teoría de la paridad la aplicación de cuotas es la

expresión de la discriminación positiva más viable para equiparar a una sociedad. En realidad muchos países tanto Europeos como Latinos ya la aplican, pero nuestro país a pesar de incluirla dentro de su plan de modernización no se ha encontrado enfocado por mal entender el ejercicio de sus funciones y dejar actuar a la opinión social en un ámbito que es el de un derecho fundamental y de obligatoria garantía acorde con el art. 44 de la Const. vigente.

9.- Para finalizar ¿Desde su perspectiva cuales serían las políticas de inclusión laboral que el estado debería promover a favor del sector transgenero?

De acuerdo con lo establecido en las premisas planteadas, y acorde a la teoría de la paridad y a lo anteriormente explicado respecto a la discriminación positiva, las cuotas, principalmente en el ámbito de acceso a puesto laboral. Otro punto también sería la aceptación de la concordancia entre la identidad estática y dinámica de este grupo social que permita una armonía e intimidad sobre la condición física y lo mostrado laboralmente.

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADA

Observación: La entrevista se realizó de forma virtual, no siendo factible la firma y sello del entrevistada.

Sin embargo, la entrevista corresponde a DARCY RIQUE GARCIA, abogada constitucionalista y asesora CAL 67526

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población Transgénero, Lima, 2019

Entrevistado/a: Marco Pérez

Cargo/profesión/grado académico: Director de ONG Presentx

Objetivo general

Demostrar de que manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población Transgénero, Lima, 2019

Premisa: En el Perú, no hay un marco legal que proteja los derechos de comunidad LGTBIQ, reconocida como la Defensoría del Pueblo como una "población vulnerable y especial"; dentro de esta agrupación se encuentra el sector trans señalado como el más endeble, por ello es imprescindible que reconozca sus derechos entre ellos el acceso al trabajo digno sin ningún tipo de discriminación.

1. En concordancia con lo antecedido ¿De qué manera la discriminación laboral se vincula con el principio de igualdad de oportunidades hacia la población transgénero?

Cuando hablamos de la población transgénero, no está reconocida nuestra identidad, si no se reconoce este derecho fundamental no es posible los demás; como el acceso al trabajo. Si una persona transgénero quiere acceder a un puesto de trabajo no lo va poder hacer porque no tiene un documento que avale su derecho y se encuentra en una vulnerabilidad máxima; no es que pueda a buscar trabajo y esperar que se le reconozca su identidad. Cabe señalar que en Perú, no tienen una política de responsabilidad social trans, entonces tampoco conocen de la problemática de la población trans y mucho menos conocen de la problemática de género, de identidad. Hay mucha desinformación por un lado tenemos este derecho no reconocido y por el otro tenemos a las empresas que tampoco conocen de ellos y también no tienen ningún interés en incluirlos; por un tema de discriminación. IPSOS, realizó una encuesta recientemente donde el 37% de las empresas no contratarían a personas trans solo por su identidad; esto sucede de forma cotidiana.

2.- Continuando con la entrevista ¿Cómo se manifiestan los actos de discriminación?

Los actos de discriminación van desde la negación de tu identidad también pueden repercutir de la imposición de una identidad que no quiera. Por ejemplo, una mujer trans que quiera laborar que le pidan que no venga maquillada, que venga con ropa masculina; ello es netamente discriminación. Muchas veces se les puede impedir que ingresen a los servicios higiénicos, pero las personas trans que no son contactadas, desde que no las consideran por algún estereotipo. Que ve como igual a una persona trans como una delincuente, esta percepción tan negativa va hacer que a esta persona trans se le maltrate y que no goce de beneficios que gozan todas las personas.

3.- Desde su punto de vista, ¿De qué manera se protege los derechos de las personas transgénero frente a una discriminación laboral?

Bueno es clara una desprotección de la población transgénero pese que impera en la constitución la no igualdad para todos y la prohibición a discriminar. El no tener una margen normativo de identidad de género y todo ello dificulta el poder contar un trabajo digno.

Objetivo específico 1

Determinar de que manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

Premisa: En el año 2014, se realizó un informe "Estado de violencia: diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, transgénero, intersexuales y queer en Lima metropolitana", en el capítulo de personas trans que el 20% se les vulnera su derecho al trabajo donde señalan que hay discriminación, ridiculización y exclusión. Ante ello, la presencia del Estado es quien debe tutelar los derechos de grupos endebles como este a ello como acción positiva del principio de igualdad de oportunidades se plantea la sensibilización laboral como mecanismo que coadyuve a un espacio laboral libre de discriminación.

4.-De acuerdo al párrafo que precede ¿Cómo influiría la sensibilización laboral hacia la población transgénero ante la discriminación laboral por identidad de género?

Influenciaría en el trato que las empresas deberían trabajar con la inserción en su planilla al contratar a una persona trans, pero para que todo ello funcione deberíamos empezar por reconocer que existen, que son sujetos de derechos y por tanto el Estado como principal aceptar y reconocer su identidad de género y posterior a ello crear políticas públicas donde el empresariado pueda sensibilizar a su personal creando un clima laboral amigable.

5- ¿De qué manera los programas de sensibilización laboral prevendrían los actos de discriminación laboral?

Desde que se informarían y habría un monitoreo constante para que el empresariado tenga en cuenta como crear un clima laboral en base a equidad, respeto y sobretodo empatía.

6.- Desde su perspectiva ¿Cuáles serían las medidas que el Estado debería impulsar para la sensibilización laboral hacia la población transgénero?

-medidas legislativas impuestos por el gobierno para que las personas transgénero puedan gozar de sus derechos civiles. Pero que sobretodo sea una evaluación para que las empresas puedan estar aptas para esta contratación y sea viable, una contratación horizontal sin ningún tipo de discriminación.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y el acceso al mercado laboral

PREMISA: Como se ha explicado las personas transgénero son objeto de discriminación y el principal problema de discriminación que han sufrido son es por identidad de género, por la carencia de un marco legal que las reconozca

como se sientan identificadas en tanto el acceso al mercado laboral, por ello insta al Estado regularlo.

7.- De acuerdo con lo expuesto ¿Cómo se encuentran vinculados la discriminación laboral por identidad de género y el acceso al mercado laboral hacia la población transgénero?

Están vinculadas desde la estigmatización de las personas transgénero y el acceso al trabajo, ya que las personas con esta idea errada no suelen contratar a las personas no por ser aptas por el perfil simplemente por ideas errada.

PREMISA: Según la legislación uruguaya, en el marco del reconocimiento de los derechos trans; uno de los derechos que se reconoció fue el de derecho al trabajo, como parte de ello se estableció el cupo laboral el mismo que promueve la inserción laboral al mercado laboral del (1%) en puestos laborales, esta propuesta legislativa fue aprobada en el 2018.

8.- Desde su punto de vista ¿Considera usted que tan viable implementar esta política pública para el acceso al mercado laboral del sector transgénero?

Es viable porque es un derecho que se reconoce, sin embargo para que se reconozca este debe empezarse por la ley que se reconozca la identidad de género. No obstante, su misma implementación no erradica la discriminación en su totalidad ya que ellos todo un proceso, aquí al menos está muy lejos de ser.

9.- Para finalizar ¿Desde su perspectiva cuales serían las políticas de inclusión laboral que el estado debería promover a favor del sector transgénero?

Impulsar la ley de identidad de género y que posterior a ello RENIEC confirme en el documento de identidad el reconocimiento de nuestra identidad. Para que no se vulnere ningún derecho al acceso al trabajo, salud, educación. Para que todas las instituciones no violentes a las personas transgénero. Posterior a ello cada sector deberá impulsar políticas. En el ámbito laboral la promoción del empleo y el acceso.

Yo Marco Guillermo Pérez Caycho, identificado con DNI N° 41118482 acepto los documentos presentados por Josmy Milagros Córdova Sanchez y autorizo el uso de los contenidos de la entrevista para fines de la investigación titulada: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019.



Firma

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

Entrevistado/a: Romina Gallegos Villavicencio CAI 3638

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general

Demostrar de qué manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación en el acceso al trabajo hacia la población Transgénero, Lima, 2019

Premisa: En el Perú, no hay un marco legal que proteja los derechos de comunidad LGTBIQ, reconocida por la Defensoría del Pueblo como una "población vulnerable y especial"; dentro de esta agrupación se encuentra el sector trans señalado como el más endeble, por ello es imprescindible que reconozca sus derechos entre ellos el acceso al trabajo digno sin ningún tipo de discriminación.

1. En concordancia con lo antecedido ¿De qué manera la discriminación laboral se encuentra orientada frente al principio de igualdad de oportunidades hacia la población transgénero?

Todo se encuentra orientado al género masculino y femenino, o simplemente hombre y mujer, en ese sentido, al ser la población transgénero, personas del grupo LGTBIQ, más vulnerable al rechazo y/o actos de discriminación, porque generalmente, su apariencia difiere del nombre de pila o el que figura en el Documento Nacional de Identidad, pues lógicamente su evidencia su condición y se generan problemas incluso hasta para el acceso a las labores y/o trámites en general, produciéndose así diferencias entre las oportunidad que pueda tener una persona transgénero y el que no lo es.

- 2.- Continuando con la entrevista ¿Cómo se manifiestan los actos de discriminación hacia la población transgénero?

De muchas formas, se les niega los mismos derechos que tiene cualquier otra persona, desde acceso al empleo, vivienda, y cuidados de salud. Ahora, refiriéndonos solo a los derechos que se discriminan en el aspecto laboral, pues, se manifiestan al momento de la postulación, al intentar acceder a un puesto laboral, donde piden personal femenino o masculino de manera específica y el DNI difiere de la apariencia, la discriminación también se da en el ambiente de trabajo e incluso en los ascensos, una vez dentro del puesto laboral.

Pero todo parte de la disyuntiva entre la identidad de la persona transgénero y el DNI, lo que de alguna forma genera una excusa para el que quiere discriminar.

3.- Desde su punto de vista, ¿De qué manera se protege los derechos de las personas transgénero frente a una discriminación laboral?

Con la creación de políticas laborales para la protección y trato igualitario de estas personas. Informarse y entender las condiciones de cada una de estas manifestaciones sexuales y/o identidades sexuales, pero principalmente, considerando la falta de aceptación que tienen las personas que pertenecen al grupo LGBTIQ, por gran parte de la población de nuestro país, es que se deben imponer primero políticas públicas de protección de sus derechos, como el reconocimiento de que son una población vulnerable, y que son un blanco fácil a los crímenes de odio. El reconocimiento a sus derechos de seguridad social y otros. En principio, deberían aprobarse los proyectos de Ley N.º 790/2016-CR: Ley de Identidad de Género, que propone garantizar el derecho de las personas transexuales a recibir de la Administración Pública una atención integral a sus necesidades en igualdad de trato; proyecto de ley N.º 1378/2016-CR: Ley de Crímenes de Odio, y a la vez establecer políticas laborales, pero considero que es el Estado quien primero debe considerarlos como un grupo vulnerable al que hay que proteger y garantizarles los derechos que puedan tener las personas heterosexuales en todo aspecto.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

Premisa: En la legislación autónoma española de ~~Extremadura~~ se promulgó la ley 12/2015 de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género. En el capítulo V, referida a las medidas en el ámbito laboral y de responsabilidad social empresarial en tanto una de sus políticas es promover el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI y en el mismo sentido también desarrollar estrategias de inserción hacia las personas ~~transgéneros~~ y transexuales. Todo ello bajo la dirección de la Oficina de Responsabilidad Social empresarial, que se encuentra bajo dependencia de la Dirección de Trabajo, las mismas que adoptan medidas de protección frente a la discriminación por identidad de género así como acciones que promuevan su inserción al mercado laboral, toda estas acciones forman parte de la estrategia de responsabilidad social empresarial. La ley 15/2010; define la responsabilidad social empresarial como además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, en políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de las relaciones y del diálogo transparente con sus grupos de interés.

4.-De acuerdo a la normativa que precede ¿Cómo influiría la sensibilización laboral como medida de protección frente a la discriminación hacia la población transgénero para combatir la discriminación por género?

De manera muy positiva, pero lamentablemente el Gobierno es el primero en poner trabas a este reconocimiento de sus derechos, ya que los proyectos de ley mencionados anteriormente, Ley N.º 790/2016-CR: Ley de Identidad de Género, que propone garantizar el derecho de las personas transexuales a recibir de la Administración Pública una atención integral a sus necesidades en igualdad de trato; proyecto de ley N°1378/2016-CR: Ley de Crímenes de Odio, a la fecha se encuentran trabados en las comisiones del Congreso pendientes de dictamen, e incluso, la última, fu votada por no ser reconocerse que son población vulnerable contra los que se cometen como crímenes de odio. Votado principalmente por la bancada fujimorista, lo que constituye un gran retraso en el reconocimiento de los derechos a la población LGBTI. DE ahí procedería la sensibilización en las empresas, a fin de formar una política de aceptación y reconocimiento para ésta población.

5- Desde su punto de vista legal ¿Considera viable que el Estado implemente y ejecute esta política pública de sensibilización empresarial hacia la población transgénero, bajo qué circunstancias?

En las personas transgénero es quizá más fácil de incurrir en este tipo de discriminación al acceso porque es más evidente la identidad sexual, que no se encasilla en hombre o mujer, pero para ello, los empleadores deben de tener siempre en cuenta, o más que eso de observancia obligatoria. el principio de igualdad de trato, que **restringe al empleador el trato desfavorable arbitrario o sin causa justificada** de un trabajador o de un grupo de trabajadores frente a otros que se encuentran en situación comparable.

Este principio dentro del derecho laboral acabaría toda desigualdad existente, sin necesidad de promulgar una ley, solamente es cuestión de realizar las políticas necesarias en base a este principio una vez que se dote de importancia constitucional.

PREMISA: Según la legislación uruguaya, en el marco del reconocimiento de los derechos trans; uno de los derechos que se reconoció fue el de derecho al trabajo, como parte de ello se estableció el cupo laboral el mismo que promueve la inserción laboral al mercado laboral del (1%) en puestos laborales, esta propuesta legislativa fue aprobada en el 2018.

8.- Desde su punto de vista ¿Considera usted que tan viable sería implementar esta política pública para el acceso al mercado laboral del sector transgénero?

Primero no debemos olvidar que la falta de oportunidades laborales constituye un factor para que las personas LGBTI sean más susceptibles a diversas formas de violencia. En particular las mujeres trans que están involucradas en el trabajo sexual, usualmente trabajan e incluso viven en las calles, donde enfrentan mayor represión por el ejercicio de esa labor, incluyendo persecución y la amenaza. Por ello, es un poco complicado establecer imposiciones para los empleadores como la de cuotas de género, las considero necesarias si, porque de alguna forma hay que forzar a la población a entender a las personas LGBTIQ a que más allá de la identidad sexual q posean son personas como todos, con iguales posibilidades habilidades para ejercer una determinada profesión u oficio, En todo caso, se debería empezar por aprobar los proyectos de ley que reconocer que son personas más vulnerables a sufrir agresiones o crímenes de odio, para pasar al reconocimiento de sus derechos laborales, aunque sería genial que fueran de la mano ya que ambos son derechos fundamentales, Pero la inserción de la cuota de ~~de~~ este género en las entidades laborales, la veo factible y necesaria, hasta generar en la población conciencia sobre la importancia del reconocimiento de los derechos que todos poseemos, para que posteriormente no sea necesaria dicha

imposición.

9.- Para finalizar ¿Desde su perspectiva cuales serían las políticas de inclusión laboral que el estado debería promover a favor del sector transgénero?

Lo que comentamos, principalmente, establecer una cuota de contratación para las personas de este grupo, para forzar a la población a ver que estas personas se pueden desempeñar tan bien o mejor que otras personas heterosexuales.

Luego establecer políticas ya dentro del centro laboral, como principalmente indagar y conocer la realidad, incluidas las necesidades que tienen las personas de este grupo para poder comprenderlas y facilitarles el desenvolvimiento con total comodidad en el centro laboral.

Asimismo, crear un buen ambiente laboral se logra creando un ambiente positivo y afirmativo para la diversidad sexual en el espacio laboral, reconociendo sus necesidades específicas y creando plataformas para detectar situaciones de riesgo por malas prácticas laborales y brindando reparación económica y simbólica en caso de que los colaboradores LGBTI hayan sufrido discriminación u otra situación violenta.

El compromiso de la empresa también implica un posicionamiento, en la esfera pública, a favor de la diversidad. Este apoyo puede darse a través de la promoción pública, el diálogo con comunidades e instituciones representativas, las donaciones o apoyo simbólico hacia causas LGBTI (centros comunitarios, asociaciones de activistas), exponer las buenas prácticas de la institución en foros empresariales, etc.

Garantizar que las parejas LGBTI accedan a derechos derivados de protección social. Sería ideal que accedan a este tipo de derechos, no sólo de manera personal sino también a sus convivientes, como cualquier otra persona que no pertenezca a este grupo.

Y Finalmente Facilitar los procesos de transición y/o ascenso dentro del espacio laboral.

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADA

Observación: La entrevista se realizó de forma virtual, no siendo factible la firma y sello del entrevistada.

Sin embargo, la entrevista corresponde a ROMINA GALLEGOS VILLAVICENCIO, abogada constitucionalista y asesora CAI 3638.

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

Entrevistado/a: Jhon Peter Abanto M. –CALN 2252

Cargo/profesión/grado académico: Abogado consultor

Objetivo general

Demostrar de qué manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación en el acceso al trabajo hacia la población Transgénero, Lima, 2019

Premisa: En el Perú, no hay un marco legal que proteja los derechos de comunidad LGTBIQ, reconocida por la Defensoría del Pueblo como una "población vulnerable y especial"; dentro de esta agrupación se encuentra el sector trans señalado como el más endeble, por ello es imprescindible que reconozca sus derechos entre ellos el acceso al trabajo digno sin ningún tipo de discriminación.

1. En concordancia con lo antecedido ¿De qué manera la discriminación laboral se encuentra orientada frente al principio de igualdad de oportunidades hacia la población transgénero?

La discriminación laboral surge como una clara vulneración al principio de igualdad material de las personas trans. En otras palabras, esta vulneración consiste en el trato desigual que se les da en el acceso laboral, lo cual, provoca la discriminación hacia ellas.

- 2.- Continuando con la entrevista ¿Cómo se manifiestan los actos de discriminación hacia la población transgenero?

La manifestación de los actos de discriminación hacia la población transgénero son las escasas oportunidades de acceso laboral. Un ejemplo de ello, es nuestro sistema cisheterosexual, en la cual muchas personas trans se ven impedidas de tener un documento de identidad que refleje el género con la que se identifican, así también, se ven

expuestas a estereotipos de los entrevistadores que, en la mayoría de los casos, los rechazan por la apariencia física.

3.- Desde su punto de vista, ¿De qué manera se protege los derechos de las personas transgénero frente a una discriminación laboral?

Una de las respuestas más idóneas frente a la discriminación laboral es la denuncia ante las entidades correspondientes como, por ejemplo, la Defensoría del Pueblo, en la cual se presenta una queja formal. Ahora bien, el artículo 2 de nuestra Constitución Política también garantiza y protege el derecho a la igualdad y no discriminación.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

Premisa: En la legislación autónoma española de Extremadura se promulgó la ley 12/2015 de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género. En el capítulo V, referida a las medidas en el ámbito laboral y de responsabilidad social empresarial en tanto una de sus políticas es promover el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI y en el mismo sentido también desarrollar estrategias de inserción hacia las personas transgéneros y transexuales. Todo ello bajo la dirección de la Oficina de Responsabilidad Social empresarial, que se encuentra bajo dependencia de la Dirección de Trabajo, las mismas que adoptan medidas de protección frente a la discriminación por identidad de género así como acciones que promuevan su inserción al mercado laboral, toda estas acciones forman parte de la estrategia de responsabilidad social empresarial. La ley 15/2010; define la responsabilidad social empresarial como además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, en políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de las relaciones y del diálogo transparente con sus grupos de interés.

4.-De acuerdo a la normativa que precede ¿Cómo influiría la sensibilización laboral como medida de protección frente a la discriminación hacia la población transgénero para combatir la discriminación por género?

Particularmente, creo que es un medio idóneo para la concientización de este grave problema social. De esta manera, se garantizaría que un buen clima laboral durante la estancia de trabajo para la población trans.

5- Desde su punto de vista legal ¿Considera viable que el Estado implemente y ejecute esta política pública de sensibilización empresarial hacia la población transgénero, bajo qué circunstancias?

Considero que sería una de las mejores opciones. Asimismo, considero que esta debería ir acompañada de una penalidad en caso de incumplimiento.

6.- Desde su perspectiva ¿Cuáles serían las medidas que el Estado debería impulsar para la sensibilización laboral hacia la población transgénero?

Mediante una política pública con perspectiva de género.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se relaciona la discriminación por identidad de género y el acceso al mercado laboral

PREMISA: En el año 2014, se realizó un informe "El Estado de violencia: diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, transgénero, intersexuales y queer en Lima metropolitana", en el informe elaborado por Malú Machuca y Rodolfo Cocchella (2014), en el capítulo sobre las personas trans señala que el 20% se les vulnera su derecho al trabajo mediante actos de discriminación, ridiculización y exclusión. Ante ello, es el Estado quien debe tutelar los derechos de grupos vulnerables como este ante ello, acción positiva del principio de igualdad de oportunidades se plantea la sensibilización laboral como mecanismo que coadyuva a un espacio laboral libre de discriminación.

7.- De acuerdo con lo expuesto y en contrastación con nuestro ordenamiento jurídico peruano ¿Cómo se encuentran vinculados la discriminación laboral por identidad de género y el acceso al mercado laboral hacia la población transgénero?

Como lo mencione anteriormente, la discriminación laboral por identidad de género y el acceso al mercado laboral hacia la población trans se encuentran muy vinculados. Lamentablemente, el escaso acceso al mercado laboral hacia la población trans es una forma de manifestar la discriminación que las persona trans se enfrentan durante sus vidas.

PREMISA: Según la legislación uruguaya, en el marco del reconocimiento de los derechos trans; uno de los derechos que se reconoció fue el de derecho al trabajo, como parte de ello se estableció el cupo laboral el mismo que promueve la inserción laboral al mercado laboral del (1%) en puestos laborales, esta propuesta legislativa fue aprobada en el 2018.

8.- Desde su punto de vista ¿Considera usted que tan viable sería implementar esta política pública para el acceso al mercado laboral del sector transgenero?

En mi opinión, considero que puede ser una política pública viable en nuestra sociedad, de esta forma, las empresas e instituciones públicas se encontrarían en la obligación de contratar personal trans y así se garantizaría el acceso laboral para ellas. Sin embargo, si bien garantiza el acceso laboral, la hostilidad y discriminación a las que podrían enfrentar posteriormente aún son escenarios que podrían presentarse.

9.- Para finalizar ¿Desde su perspectiva cuales serían las políticas de inclusión laboral que el estado debería promover a favor del sector transgenero?

Considero que políticas públicas como la sensibilización con perspectiva de género es uno de los medios más idóneos par enfrentar este grave problema social. No solo se trata de garantizar el acceso, sino también un ambiente adecuado libre de prejuicios y estereotipos durante en el clima laboral.



PETER ABANTO MANDALLARA
ABOGADO
C.A.L.N. Nº 2252

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

Entrevistado/a: Javier Francisco Carbajal Lavallo

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Objetivo general

Demostrar de qué manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación en el acceso al trabajo hacia la población Transgénero, Lima, 2019

Premisa: En el Perú, no hay un marco legal que proteja los derechos de comunidad LGTBIQ, reconocida por la Defensoría del Pueblo como una "población vulnerable y especial"; dentro de esta agrupación se encuentra el sector trans señalado como el más endeble, por ello es imprescindible que reconozca sus derechos entre ellos el acceso al trabajo digno sin ningún tipo de discriminación.

1. En concordancia con lo antecedido ¿De qué manera la discriminación laboral se encuentra orientada frente al principio de igualdad de oportunidades hacia la población transgénero?

Esto ocurre debido a los prejuicios que existen respecto al sector LGTBIQ, muchas personas tienen una idea errada respecto al comportamiento o trato debido a que la sociedad, mediante la televisión, ha tenido en su cabeza. Además de que el Perú es un país con tendencias conservadoras tanto en el ámbito social como en el ámbito "moral", por decirlo así, debido a que la formación que se ha tenido está ligado muchas veces con la religión y no se logra separar esos puntos.

- 2.- Continuando con la entrevista ¿Cómo se manifiestan los actos de discriminación hacia la población transgénero?

Primero, ridiculizándolos o burlándose por su opción sexual o por su tendencia sexual. Segundo, el punto religioso, muchas personas se basan en que "son personas

católicas” y no aceptan a personas de otra tendencia debido a que eso es “aborrecido” en sus creencias, y creo que este punto infiere mucho porque, mucha gente dirá miles de excusas, pero la educación, tanto estatal como privada, que se brinda es principalmente regido por un conservadurismo religioso con tendencia a la discriminación. Otra forma de discriminación es la transfobia, que bien engloba lo primero, muchas veces esa transfobia se vuelve odio y agresión

3.- Desde su punto de vista, ¿De qué manera se protege los derechos de las personas transgénero frente a una discriminación laboral?

Yo considero que deben estar protegidos dentro del marco de los derechos laborales, porque al fin y al cabo son ciudadanos peruanos, no importa si son hombres o mujeres o transgeneros u homosexuales, etc, son ciudadans que deben estar amparados bajo el “manto legal”. Si la norma no protege y se requiere una norma aparte es que estamos haciendo las cosas mal en el ámbito legal, la ley no debe ser solo textualizado sino generalizado

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

Premisa: En la legislación autónoma española de Extremadura se promulgó la ley 12/2015 de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género. En el capítulo V, referida a las medidas en el ámbito laboral y de responsabilidad social empresarial en tanto una de sus políticas es promover el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI y en el mismo sentido también desarrollar estrategias de inserción hacia las personas transgéneros y transexuales. Todo ello bajo la dirección de la Oficina de Responsabilidad Social empresarial, que se encuentra bajo dependencia de la Dirección de Trabajo, las mismas que adoptan medidas de protección frente a la discriminación por identidad de género así como acciones que promuevan su inserción al mercado laboral, toda estas acciones forman parte de la estrategia de responsabilidad social empresarial. La ley 15/2010; define la responsabilidad social empresarial como además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, en políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de las relaciones y del diálogo transparente con sus grupos de interés.

4.-De acuerdo a la normativa que precede ¿Cómo influiría la sensibilización

laboral como medida de protección frente a la discriminación hacia la población transgénero para combatir la discriminación por género?

Creo que es una forma de inclusión y protección de las personas transgéneros dentro del ámbito laboral, pero es a su vez una imposición a las empresas que fácilmente pueden verlo mal. Considero que si bien la norma ayuda a la inserción laboral esto tiene que ir de la mano con una capacitación o conversatorio con los empresarios.

5- Desde su punto de vista legal ¿Considera viable que el Estado implemente y ejecute esta política pública de sensibilización empresarial hacia la población transgénero, bajo qué circunstancias?

Yo considero que no debemos sensibilizarlos por el hecho de ser transgéneros, sino por el hecho de ser ciudadanos con los mismos derechos que cualquier ciudadano. Implementar una política solo para ellos considero que se les minimiza, cuando lo correcto es que la política debe indicar que "toda persona, sin importar credo, religión, gusto, identidad o apariencia, tiene derecho a trabajar y a que no se les discrimine", ahí el termino toda persona los engloba a ellos, porque son personas como cualquier ciudadano

6.- Desde su perspectiva ¿Cuáles serían las medidas que el Estado debería impulsar para la sensibilización laboral hacia la población transgénero?

Hacer capacitaciones a los empresarios, charlas, etc. Pero considero que no debemos imponerles una norma que diga "el 10% de las personas que trabajan deben ser transgerenos". Sería muy bueno que cumplieran con un punto así para comenzar, pero imponerle con una norma y multarles atentaria al derecho del empleador de contratar a quien desee

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se relaciona la discriminación por identidad de género y el acceso al mercado laboral

PREMISA: En el año 2014, se realizó un informe "El Estado de violencia:

diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, transgénero, intersexuales y queer en Lima metropolitana", en el informe elaborado por Malú Machuca y Rodolfo Cocchella (2014), en el capítulo sobre las personas trans señala que el 20% se les vulnera su derecho al trabajo mediante actos de discriminación, ridiculización y exclusión. Ante ello, es el Estado quien debe tutelar los derechos de grupos vulnerables como este ante ello, acción positiva del principio de igualdad de oportunidades se plantea la sensibilización laboral como mecanismo que coadyuve a un espacio laboral libre de discriminación.

7.- De acuerdo con lo expuesto y en contrastación con nuestro ordenamiento jurídico peruano ¿Cómo se encuentran vinculados la discriminación laboral por identidad de género y el acceso al mercado laboral hacia la población transgénero?

El mercado laboral lo conforman tanto las entidades estatales, la cuales obviamente no pueden discriminar, y las entidad privadas que son las que usan el libre derecho a contratar a quien ~~deseen~~, entonces en ese punto ellos consideran que no discriminan. Ejemplo, en una entrevista esta una persona de la comunidad LGTBQ y una persona ~~cisgenero~~, a pesar que la persona LGTBQ esta mas capacitada que la persona ~~cisgenero~~, el empleador escoge al ~~ultimo~~, y la justificación del empleador es que es su libre decisión de escoger, internamente el empleador tal vez sea un discriminador pero el no lo dirá y se ~~protegera~~ en que escoge a la persona ~~cisgenero~~ porque ~~asi lo desea~~. ¿Hay discriminación? Si hay ~~discriminacion~~ de manera subjetiva, ¿de manera objetiva lo hay? Pues no porque se protege en su libertad de contratar.

PREMISA: Según la legislación uruguaya, en el marco del reconocimiento de los derechos trans; uno de los derechos que se reconoció fue el de derecho al trabajo, como parte de ello se estableció el cupo laboral el mismo que promueve la inserción laboral al mercado laboral del (1%) en puestos laborales, esta propuesta legislativa fue aprobada en el 2018.

8.- Desde su punto de vista ¿Considera usted que tan viable seria implementar esta política pública para el acceso al mercado laboral del sector ~~transgenero~~?

En el Perú hay una normal similar pero para ~~las~~ persona "minusválidas", sin ser discriminador. Obligan a las empresas y al sector publico tener por lo menos 1% de su trabajador sea de ese grupo. Implementar la ~~política~~ de Uruguay en nuestro sistema jurídico nos da la puerta a dos opciones: 1) o la gente acepta y contrata o 2)

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADA

Observación: La entrevista se realizó de forma virtual, no siento factible la firma y sello del entrevistada.

Sin embargo, la entrevista corresponde a JAVIER CARBAJAL LAVALLE, abogado CAL 78014

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

Entrevistado/a: Franklin Abraham Hontela Guillen

Cargo/profesión/grado académico: Magister

Objetivo general

Demostrar de qué manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación en el acceso al trabajo hacia la población Transgénero, Lima, 2019

Premisa: En el Perú, no hay un marco legal que proteja los derechos de comunidad LGTBIQ, reconocida por la Defensoría del Pueblo como una "población vulnerable y especial"; dentro de esta agrupación se encuentra el sector trans señalado como el más endeble, por ello es imprescindible que reconozca sus derechos entre ellos el acceso al trabajo digno sin ningún tipo de discriminación.

1. En concordancia con lo antecedido ¿De qué manera la discriminación laboral se encuentra orientada frente al principio de igualdad de oportunidades hacia la población transgénero?

El principio de igualdad de oportunidades está consagrado en la Constitución peruana, que este principio solo debe darse en el desarrollo de una relación de trabajo, por lo que no podría ser invocada en las actividades previas.

- 2.- Continuando con la entrevista ¿Cómo se manifiestan los actos de discriminación hacia la población transgénero?

La discriminación en el trabajo se manifiesta a causa de una orientación sexual y/o identidad de género. Además del acceso al empleo, pueden llegar a haber hostigamiento o múltiples fines y pérdidas.

3- Desde su punto de vista, ¿De qué manera se protege los derechos de las personas transgénero frente a una discriminación laboral?

Las personas LGTBI gozan de los mismos derechos que los heterosexuales bajo el campo de normativas internacionales, en el Perú aún no existe un plan específico y regular de estos derechos relacionados en temas laborales.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

Premisa: En la legislación autónoma española de Extremadura se promulgó la ley 12/2015 de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género. En el capítulo V, referida a las medidas en el ámbito laboral y de responsabilidad social empresarial en tanto una de sus políticas es promover el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI y en el mismo sentido también desarrollar estrategias de inserción hacia las personas transgénero y transexuales. Todo ello bajo la dirección de la Oficina de Responsabilidad Social empresarial, que se encuentra bajo dependencia de la Dirección de Trabajo, las mismas que adoptan medidas de protección frente a la discriminación por identidad de género así como acciones que promuevan su inserción al mercado laboral, toda estas acciones toman parte de la estrategia de responsabilidad social empresarial. La ley 15/2010, define la responsabilidad social empresarial como además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, en políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de las relaciones y del diálogo transparente con sus grupos de interés.

4-De acuerdo a la normativa que precede ¿Cómo influiría la sensibilización laboral como medida de protección frente a la discriminación hacia la población transgénero para combatir la discriminación por género?

Influencia de manera positiva y promoviendo el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI.

5.- Desde su punto de vista legal ¿Considera viable que el Estado implemente y ejecute esta política pública de sensibilización empresarial hacia la población transgénero, bajo qué circunstancias?

Condiciones mínimas de implementación y ejecución, bajo la dirección del Ministerio del Trabajo. El desafío se transforma constantemente debido tanto al proyecto de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) con relación al objetivo de igualdad de oportunidades de las personas LGTBI.

6.- Desde su perspectiva ¿Cuáles serían las medidas que el Estado debería impulsar para la sensibilización laboral hacia la población transgénero?

El diálogo entre el estado y las organizaciones de trabajadores es un factor decisivo para lograr cambios relativos a la promoción de oportunidades de trabajo. Además el estado debe garantizar los temas legales frente a la población transgénero.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se relaciona la discriminación por identidad de género y el acceso al mercado laboral

PREMISA: En el año 2014, se realizó un informe "El Estado de violencia: diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, transgénero, intersexuales y queer en Lima metropolitana", en el informe elaborado por Malú Machuca y Rodolfo Cochella (2014), en el capítulo sobre las personas trans señala que el 20% se les vulnera su derecho al trabajo mediante actos de discriminación, ridiculización y exclusión. Ante ello, es el Estado quien debe tutelar los derechos de grupos vulnerables como este ante ello, acción positiva del principio de igualdad de oportunidades se plantea la sensibilización laboral como mecanismo que coadyuva a un espacio laboral libre de discriminación.

7.- De acuerdo con lo expuesto y en contrastación con nuestro ordenamiento jurídico peruano ¿Cómo se encuentran vinculados la discriminación laboral por identidad de género y el acceso al mercado laboral hacia la población transgénero?

Se requiere implementar una normativa tomando
como ejemplo la legislación uruguaya, donde se
no utilizan un nombre específico que refiera
a la población LGBTI.

PREMISA: Según la legislación uruguaya, en el marco del reconocimiento de los derechos trans; uno de los derechos que se reconoció fue el de derecho al trabajo, como parte de ello se estableció el cupo laboral el mismo que promueve la inserción laboral al mercado laboral del (1%) en puestos laborales, esta propuesta legislativa fue aprobada en el 2018.

8.- Desde su punto de vista ¿Considera usted que tan viable sería implementar esta política pública para el acceso al mercado laboral del sector transgenero?

Es una buena implementación, para poder aplicarla
en el Perú. El estado debe garantizar los buenos
trabajos y promover la igualdad de acceso al trabajo.

9.- Para finalizar ¿Desde su perspectiva cuáles serían las políticas de inclusión laboral que el estado debería promover a favor del sector transgenero?

Tanto el estado (sector público) y el sector privado
deben tener un compromiso real a través de la
generación de oportunidades para ofrecer los servicios
necesarios para la población LGBTI.


PAMELA HERRERA
MONTA SURIEN
ABOGADO
Reg. 82837

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

(Congresista de la República del Perú)

Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación en la permanencia laboral hacia la población Transgénero, Lima, 2019

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general

Demostrar de qué manera está orientando el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación en el acceso al trabajo hacia la población Transgénero, Lima, 2019

Premisa: En el Perú, no hay un marco legal que proteja los derechos de comunidad LGTBIQ, reconocida por la Defensoría del Pueblo como una "población vulnerable y especial"; dentro de esta agrupación se encuentra el sector trans señalado como el más endeble, por ello es imprescindible que reconozca sus derechos entre ellos el acceso al trabajo digno sin ningún tipo de discriminación.

1. En concordancia con lo antecedido ¿De qué manera la discriminación laboral se encuentra orientada frente al principio de igualdad de oportunidades hacia la población transgénero?

El principio de igualdad de oportunidades podría verse transgredida por discriminación por contra la población transgénero en la fase de postulación de los trabajadores donde, por prejuicios y subjetividades infundadas, los agentes encargados de seleccionar al personal podrían discriminar a la población transgénero. Allí identifico un riesgo latente frente a este tipo de actos.

- 2.- Continuando con la entrevista ¿Cómo se manifiestan los actos de discriminación hacia la población transgenero?

Específicamente en el ámbito laboral, los actos de discriminación podrían darse internamente -en el desempeño de las funciones- pudiendo tener mayor reproche - ante otro trabajador transgénero-, por parte de los superiores jerárquicos, ante la eventual comisión de algún error. Ello, bajo prejuicios y subjetividades.

3.- Desde su punto de vista, ¿de qué manera se protege los derechos de las personas transgénero frente a una discriminación laboral?

Actualmente, el derecho penal puede actuar como un mecanismo de protección frente a vulneración de los derechos de esta población vulnerable. Específicamente, imputando el delito de discriminación contra los que hayan cometido tales actos. Sin embargo, me parece importante que las empresas y el estado pueden implantar políticas Internas o normalidad dentro de sus códigos de comportamiento donde también sancionen estos hechos.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se relaciona la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

Premisa: En la legislación autónoma española de Extremadura se promulgó la ley 12/2015 de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género. En el capítulo V, referida a las medidas en el ámbito laboral y de responsabilidad social empresarial en tanto una de sus políticas es promover el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI y en el mismo sentido también desarrollar estrategias de inserción hacia las personas transgéneros y transexuales. Todo ello bajo la dirección de la Oficina de Responsabilidad Social empresarial, que se encuentra bajo dependencia de la Dirección de Trabajo, las mismas que adoptan medidas de protección frente a la discriminación por identidad de género así como acciones que promuevan su inserción al mercado laboral, toda estas acciones forman parte de la estrategia de responsabilidad social empresarial. La ley 15/2010; define la responsabilidad social empresarial como "además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, en políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de las relaciones y del diálogo transparente con sus grupos de interés

4.-De acuerdo a la normativa que precede ¿Cómo influiría la sensibilización laboral como medida de protección frente a la discriminación hacia la población transgénero para combatir la discriminación por género?

Me parece importante tal sensibilización, pero ello tan solo influiría de forma preventiva ante actos de discriminación; siendo también importante tener algún acto de control frente a tales actos, como las sanciones a imponerse.

implemente y ejecute esta política de sensibilización empresarial hacia la población transgénero, bajo que circunstancias?

Sí lo considero viable. Bajo ninguna circunstancia específica, tienen que implantar esa política cuanto antes.

6.- Desde su perspectiva ¿Cuáles serían las medidas que el Estado debería impulsar para la sensibilización laboral hacia la población transgénero?

Que las direcciones respectivas dentro de las entidades estatales dencharlas orientadas a promover la igualdad y no discriminación frente a este grupo vulnerable. Incluso implantando el valor "igualdad" en sus códigos de comportamiento que rigen en cada entidad.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se relaciona la discriminación por identidad de género y el acceso al mercado laboral

PREMISA: En el año 2014, se realizó un Informe "El Estado de violencia: diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, transgénero, intersexuales y queer en Lima metropolitana", en el informe elaborado por Malú Machuca y Rodolfo Cocchella (2014), en el capítulo sobre las personas trans señala que el 20% se les vulnera su derecho al trabajo mediante actos de discriminación, ridiculización y exclusión. Ante ello, es el Estado quien debe tutelar los derechos de grupos vulnerables como este ante ello, acción positiva del principio de igualdad de oportunidades se plantea la sensibilización laboral como mecanismo que coadyuva a un espacio laboral libre de discriminación.

7.- De acuerdo con lo expuesto y en contrastación con nuestro ordenamiento jurídico peruano ¿Cómo se encuentran vinculados la discriminación laboral por identidad de género y el acceso al mercado laboral hacia la población

En el mismo sentido que mi respuesta a la pregunta 2, podría haber riesgos de discriminación frente a acceso al trabajo. De tal forma que la igualdad de acceso al mercado laboral se ve vulnerado en actos de discriminación contra esta

población

PREMISA: Según la legislación uruguaya, en el marco del reconocimiento de los derechos trans; uno de los derechos que se reconoció fue el de derecho al trabajo, como parte de ello se estableció el cupo laboral el mismo que promueve la inserción laboral al mercado laboral del (1%) en puestos laborales, esta propuesta legislativa fue aprobada en el 2018.

8.- Desde su punto de vista ¿Considera usted que tan viable sería Implementar esta política pública para el acceso al mercado laboral del sector transgenero?

Me parece una política muy similar a la idea de "paridad" de género. Si la considero viable en la medida que esto ayudaría a crear igualdad en la ley ante una situación de desigualdad en la realidad.

9.- Para finalizar ¿Desde su perspectiva cuales serían las políticas de inclusión laboral que el estado debería promover a favor del sector transgenero?

Implementar en los códigos de comportamiento, el valor de "igualdad" -tanto de género como frente a los trans-, y sanciones frente a los que transgredan tal valor.

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO

Observación: La entrevista se realizó de forma virtual, no siento factible la firma y sello del entrevistado.

Sin embargo, la entrevista corresponde a CHRISTIAN MURILLO ZAVALETA, abogada constitucionalista y asesora CAL 74325.

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación en la permanencia laboral hacia la población Transgénero, Lima, 2019

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general

Demostrar de qué manera está orientando el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación en el acceso al trabajo hacia la población Transgénero, Lima, 2019

Premisa: En el Perú, no hay un marco legal que proteja los derechos de comunidad LGTBIQ, reconocida por la Defensoría del Pueblo como una "población vulnerable y especial"; dentro de esta agrupación se encuentra el sector trans señalado como el más endeble, por ello es imprescindible que reconozca sus derechos entre ellos el acceso al trabajo digno sin ningún tipo de discriminación.

1. En concordancia con lo antecedido ¿De qué manera la discriminación laboral se encuentra orientada frente al principio de igualdad de oportunidades hacia la población transgénero?

Las poblaciones transgénero son un grupo vulnerable de la sociedad ya que a través de la historia el reconocimiento de sus derechos en especial por la identidad se han visto menoscabados por los mismos preceptos legales o decisiones judiciales no motivadas en enfoques constitucionales, es recién que se toman cierto crecimiento de su reconocimiento con el desarrollo doctrinario de un jurista reconocido como lo es el Dr. Espinoza Espinoza, que entabla la relación entre la identidad dinámica en grupos transgeneros, dimensión que se relaciona con el derecho al trabajo pues no necesariamente se haría pública la condición física de su proceso de cambio de sexo si su identidad estática (nombre) estuviera en armonía con su expresión social (identidad dinámica) eso definitivamente fomenta una discriminación laboral desde el inicio, es decir, la postulación ya que nuestro país cuenta con creencias cerradas limitantes.

2.- Continuando con la entrevista ¿Cómo se manifiestan los actos de discriminación hacia la población transgénero?

Si nos enfocamos al momento de la postulación a un puesto laboral de por sí se podría evidenciar en cuantos transgéneros pasan a la etapa final y cuentan con los presupuestos para dicho trabajo, para determinar si su eliminación ha sido subjetiva (por alguna creencia cerrada) o por factores objetivos, asimismo, el comportamiento del jurado en las entrevistas, y si existen preguntas subjetivas sobre su condición de transgénero, y principalmente revisar cuantas postulaciones de personas de este grupo social se realizan y cuantas pasan la etapa final y ganan la plaza o puesto laboral.

3.- Desde su punto de vista, ¿De qué manera se protege los derechos de las personas transgénero frente a una discriminación laboral?

Existen dos tipos de protecciones una Estatal – de políticas públicas y otra Estatal- de tutela de derechos, esto que significa que el Estado puede implementar políticas que fomenten la no discriminación laboral, y como segundo punto las personas vulneradas en sus derechos pueden acudir al órgano jurisdiccional para la protección de su derecho.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera se relaciona la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

Premisa: En la legislación autónoma española de Extremadura se promulgó la ley 12/2015 de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género. En el capítulo V, referida a las medidas en el ámbito laboral y de responsabilidad social empresarial en tanto una de sus políticas es promover el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI y en el mismo sentido también desarrollar estrategias de inserción hacia las personas transgéneros y transexuales. Todo ello bajo la dirección de la Oficina de Responsabilidad Social empresarial, que se encuentra bajo dependencia de la Dirección de Trabajo, las mismas que adoptan medidas de protección frente a la discriminación por identidad de género así como acciones que promuevan su inserción al mercado laboral, toda estas acciones

forman parte de la estrategia de responsabilidad social empresarial. La ley 15/2010, define la responsabilidad social empresarial como "además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, en políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de las relaciones y del diálogo transparente con sus grupos de interés

4.-De acuerdo a la normativa que precede ¿Cómo influiría la sensibilización laboral como medida de protección frente a la discriminación hacia la población transgénero para combatir la discriminación por género?

Claramente tener un trabajo de políticas públicas y gestión sobre la percepción de la población para eliminar ciertas creencias oernadas limitantes aporta a mejorar en el ámbito privado e incentivar su acceso más fluido al ámbito laboral, en los puestos públicos debería haber más una supervisión que un fomento ya que el Estado siempre está obligado a reconocer en la medida de lo posible toda protección de derecho en forma amplia.

5- Desde su punto de vista legal ¿Considera viable que el Estado implemente y ejecute esta política pública de sensibilización empresarial hacia la población transgénero, bajo qué circunstancias?

Si, la principal circunstancia es que esto se encuentra a cargo de una comisión que tenga investigaciones previas sobre que políticas públicas aplicar especialmente teniendo en cuenta el nuevo modelo de gestión pública por resultados dando una mejor efectividad y garantía a los derechos fundamentales.

6.- Desde su perspectiva ¿Cuáles serían las medidas que el Estado debería impulsar para la sensibilización laboral hacia la población ~~transgénero~~?

La sensibilización desde el punto de vista de percepción deberían ser delimitadas por un estudio previo social, usando por la coyuntura actual los medios electrónicos de comunicación, principalmente las redes sociales, asimismo, en los programas educativos de inclusión en alumnos en educación superior, aclarar lo que entendemos por identidad y dar una normalidad a una situación que es tomada como anormal.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera se relaciona la discriminación por identidad de género y el acceso al mercado laboral

PREMISA: En el año 2014, se realizó un informe "El Estado de violencia: diagnóstico de la situación de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, transgénero, intersexuales y queer en Lima metropolitana", en el informe elaborado por Malú Machuca y Rodolfo Cocobela (2014), en el capítulo sobre las personas trans señala que el 20% se les vulnera su derecho al trabajo mediante actos de discriminación, ridiculización y exclusión. Ante ello, es el Estado quien debe tutelar los derechos de grupos vulnerables como este ante ello, acción positiva del principio de igualdad de oportunidades se plantea la sensibilización laboral como mecanismo que coadyuve a un espacio laboral libre de discriminación.

7.- De acuerdo con lo expuesto y en contrastación con nuestro ordenamiento jurídico peruano ¿Cómo se encuentran vinculados la discriminación laboral por identidad de género y el acceso al mercado laboral hacia la población transgénero?

Esta pregunta tiene mucho con lo explicado en la respuesta de la primera pregunta, en conclusión a obligar a una exposición con el nombre de la persona en el DNI y hacer evidente su condición de transgénero fomenta que la identidad dinámica se vea afectada, en especial cuando la persona se presenta a un puesto laboral pues hace pública una condición que debería íntima, a sabiendas que existen prejuicios sociales sobre los mismos.

X)PREMISA: Según la legislación uruguaya, en el marco del reconocimiento de los derechos trans; uno de los derechos que se reconoció fue el de derecho al trabajo, como parte de ello se estableció el cupo laboral el mismo que promueve la inserción laboral al mercado laboral del (1%) en puestos laborales, esta propuesta legislativa fue aprobada en el 2018.

8.- Desde su punto de vista ¿Considera usted que tan viable sería implementar esta política pública para el acceso al mercado laboral del sector transgénero?

Si, en las teorías de la igualdad ya se han reconocido el uso de la discriminación positiva como política para mejorar la brecha de desigualdades entre grupos sociales.

9.- Para finalizar ¿Desde su perspectiva cuales serían las políticas de inclusión laboral que el estado debería promover a favor del sector transgénero?

Tal cual la propuesta anterior establecer una cuota de género, asimismo, campañas de sensibilización a cargo del Ministerio de Trabajo y bueno desde el Legislativo tal vez el establecimiento de una cuota para este grupo social.

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO

Observación: La entrevista se realizó de forma virtual, no siento factible la firma y sello del entrevistado.

Sin embargo, la entrevista corresponde a RAUL CHANAME ORBE, abogado CAL 15061



Proyecto de Ley N° 790/2016-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Trámite de las personas con discapacidad
Artículo de la Constitución del 93

Los y las Congresistas de la República que suscriben, en ejercicio del derecho a iniciativa en la formulación de leyes que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y los artículos 22.c, 74 y 75 del Reglamento del Congreso de la República, piden a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de ley:

PROYECTO DE LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTAL
15 DICI 2016
RECIBIDO
Firma: _____ Hora: 2:05

Artículo 1. Objeto

La presente Ley tiene por objeto regular los principios, medidas y procedimientos destinados a garantizar los siguientes derechos de todas las personas:

1. Al reconocimiento de su identidad de género libremente manifestada.
2. Al libre desarrollo de su personalidad acorde a la identidad o expresión de género libremente manifestada sin sufrir presiones o discriminación por ello.
3. A ser tratado de conformidad a su identidad de género en los ámbitos público y privado y en particular a ser identificado con su identidad de género.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Santisteban Llontop Pedro
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
 1.4 Autor de Instrumento: JOSMY CÓRDOVA SANCHEZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		4 0	4 5	5 0	5 5	6 0	6 5	7 0	7 5	8 0	8 5	9 0	9 5	1 0 0
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.													✓
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado													✓
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos													✓
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.													✓

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%



SEGUNDA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I.

DATOS GENERALES

1.2 Apellidos y Nombres: Wenzel Miranda Eliseo Segundo

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**

1.4 Autor de Instrumento: JOSMY CÓRDOVA SANCHEZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.													x	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado													x	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.													x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													x	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales													x	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.													x	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													x	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos													x	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.													x	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.													x	

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

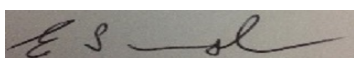
El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

s
i

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
Nombres: Wenzel Miranda Eliseo Segundo

Lima, 07 de septiembre 2020

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres:
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Análisis de fuente documental**
 1.4 Autor de Instrumento: JOSMY CORDOVA SANCHEZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		4 0	4 5	5 0	5 5	6 0	6 5	7 0	7 5	8 0	8 5	9 0	9 5	10 0
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación												X	
2. OBJETIVIDAD	Contiene la información comprendida en la cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Contiene la información de acorde a los aportes recientes al derecho												X	
4. INTENCIONALIDAD	Contiene la información adecuada para valorar las Categorías.												X	
5. COHERENCIA	La información tiene coherencia entre los problemas, objetivos e hipótesis												X	
6. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento contiene información que considera un problema crucial y tiene relevancia global.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

S I

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Dr. Santisteban Llontop Pedro
 DNI No 09803311 Telf.: 9832786

ANEXO 5

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

OBJETIVO GENERAL: Demostrar de qué manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

AUTOR: JOSMY CORDOVA SANCHEZ

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>SUPREMA CORTE DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA</p> <p>SENTENCIA: Bostock v. Clayton County</p>	<p>Aimee Stephens trabajó en RG & GR Harris Funeral Homes en Garden City, Michigan. Cuando consiguió el trabajo, la Sra. Stephens se presentó como un hombre. Pero dos años después de su servicio en la empresa, comenzó un tratamiento hormonal. Al final, los médicos le diagnosticaron disforia de género y le recomendaron que comenzara a vivir como mujer. En su sexto año en la empresa, la Sra. Stephens escribió una carta a su empleador explicándole que planeaba “vivir y trabajar a tiempo completo como mujer” después de regresar de unas próximas vacaciones. La funeraria la despidió antes de irse, diciéndole que "esto no va a funcionar" [...]. Del significado público ordinario del lenguaje del estatuto en el momento de la adopción de la ley, surge una regla sencilla: un empleador viola el Título VII cuando intencionalmente despide a un empleado individual basándose en parte en su sexo. No importa si otros factores además de la identidad del demandante contribuyeron a la decisión. Si el empleador se basa intencionalmente en parte en el sexo de un empleado individual al decidir despedirla, dicho de otra manera, si cambiar el sexo del empleado hubiera dado lugar a una elección diferente por parte del empleador, se ha producido una infracción legal.</p>	<p>Aimee Stephens contra su ex empleadora RG & GR Harris Funeral Homes en Garden City, ya que tras una relación laboral donde ella se presentaba a laborar como un hombre. Tras una decisión no fomentada por su empleador Stephens es despedida; esta decisión por parte de la empleadora no fue debidamente motivada en cuanto a su desempeño puesto que por 6 años solo contaba con queja alguna sobre su desempeño; se ratifica el acto de discriminación por identidad de género cuando la accionante opta por comunicar su transición y por consecuencia iría vestida como las demás empleadoras femeninas. Si bien el principio de igualdad de oportunidades cuando se postuló a la funeraria no tuvo ningún inconveniente, laboró por muchos años pero cuando Aimee se reinserta a laborar es cuando se ve a situaciones de discriminación. En tanto el juez Gorsuch; si bien se coincide que se ha cometido una infracción legal y es así que puede dilucidar importancia de diferencias género y sexo.</p>	<p>De la sentencia emitida por la Corte Suprema de los Estados Unidos, aclaró que es una demanda colectiva, se concluye que la identidad fue predominante para comer ese atropello hacia sus derechos laborales; pese ser una trabajadora excepcional y teniendo la misma condición de sus compañeros de trabajo, preponderó su identidad antes que su eficiencia; claramente es una discriminación laboral por condición de género.</p>

TÍTULO: Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

OBJETIVO GENERAL: Demostrar de qué manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
CORTE CONSTITUCIONAL SUPREMA DE COLOMBIA 099-2015	En relación con la discriminación y vulneración de los derechos de las personas LGBT (sic)” que entre otras cosas arrojó que “los y las transgeneristas son el sector social más vulnerado respecto a las otras orientaciones sexuales e identidades de género diversas en cuanto a obtener o acceder a un contrato formal de trabajo por barreras en las que se incluye la exigencia de libreta militar para personas en distintos tránsitos normativos”	La sentencia emitida por la corte suprema de Colombia, señala que la población transgénero es el sector de la población LGTB más vulnerable porque son personas expuestas a que se les trasgreda sus derechos.	Las personas transgénero no tienen probabilidad de accionar sus derecho a una oportunidad laboral porque su misma condición vulnerable por su identidad de género ha sido causado que no puedan acceder a un trabajo formal, llevando a la precariedad laboral; es que al no contar con un marco de reconocimiento de género, el mismo que reconoce su derecho a la identidad.

TITULO: Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

OBJETIVO GENERAL: Demostrar de qué manera se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Defensoría del Pueblo (2016), <i>Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú</i>. Oficina de grupo especial de protección. https://www.defensoria.gob.pe/informes/informe-defensorial-no-175/</p>	<p>En relación con la discriminación y vulneración de los derechos de las personas LGBT (sic)” que entre otras cosas arrojó que “los y las transgeneristas son el sector social más vulnerado respecto a las otras orientaciones sexuales e identidades de género diversas en cuanto a obtener o acceder a un contrato formal de trabajo por barreras en las que se incluye la exigencia de libreta militar para personas en distintos tránsitos normativos”</p>	<p>Discriminación y exclusión social de las personas LGBTI. La discriminación impide o dificulta el ejercicio de derechos de las personas LGBTI. En las reuniones de trabajo y entrevistas sostenidas para esta investigación, se pudo conocer que las personas LGBTI, tienen problemas para el acceso a los servicios de salud y educación, a condiciones equitativas de trabajo, condiciones abusivas para el alquiler de viviendas, transitar con tranquilidad y seguridad en las calles o medios de transporte público, o acceder a determinados lugares públicos. Asimismo, las personas trans tienen serias dificultades para el reconocimiento de su identidad de género y la consiguiente obtención de su documento de identidad..</p>	<p>De la siguiente cita se extrae que es de suma relevancia jurídica y social la regulación de un marco jurídico, el mismo que reconozca a las personas transgenero y sea el Estado quien brinde esa seguridad y garantice sus derechos para un libre desarrollo.</p>

TÍTULO: Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

PAÍS	NORMA	TEMA	CONCLUSIÓN
ESPAÑA	Constitución Política de España	Derecho a la igualdad	Art. 14.- Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
	Constitución Política de España	El trabajo, derecho y deber.	Art. 35.- Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

	<p>Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura</p>	<p>Medidas en el ámbito laboral y de la responsabilidad social empresarial</p>	<p>Art. 25.- i) El impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos, de cláusulas promoción, prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, expresión e identidad de género. j) El impulso para la elaboración, con carácter voluntario, de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas LGBTI, en especial en las pequeñas y medianas empresas materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.</p>
	<p>Ley 15/2010, de 9 de diciembre, de responsabilidad social empresarial en Extremadura..</p>	<p>Definición de "Empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura".</p>	<p>Art.3- A los efectos de esta ley, se considerarán empresas socialmente responsables de la Comunidad Autónoma de Extremadura aquellas que, calificadas de acuerdo con el procedimiento previsto en esta norma, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés,</p>

<p style="text-align: center;">ARGENTINA</p>	<p>Constitución Nacional de Argentina</p>	<p>Atribuciones del congreso</p>	<p>Art. 75 inc. 22.- Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención Sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; la Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención Sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara. Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán el voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.</p>
-----------------------------------------------------	-------------------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Ley de Cupo Laboral (Ley N° 13.902)	Autoridad de aplicación	b) la creación, mantenimiento y actualización de un registro especial de empleo de personas travestis, transexuales y transgénero, garantizando la privacidad y la observancia del secreto estadístico;
--	-------------------------------------	-------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Resolución 331/2013	Extiéndase la cobertura prevista por el Seguro de Capacitación y Empleo, a personas en situación de desempleo, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 26.743.	Art.1.- Extiéndase la cobertura prevista por el SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO, instituido por el Decreto N° 336/06, a personas en situación de desempleo cuya identidad de género, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 26.743, no sea coincidente con el sexo asignado al momento de su nacimiento
--	---------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

URUGUAY	Ley N° 19684, ley de identidad de género	Políticas de empleo	Art. 12.- El Poder Ejecutivo, el Poder Judicial, el Poder Legislativo, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal, deben destinar el uno por ciento de los puestos de trabajo a ser llenados en el año, con personas trans que cumplan con los requisitos normativos para acceder a los mismos.
----------------	------------------------------------------	---------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Decreto 104/019	REGLAMENTACION DE LA LEY 19.684, LEY INTEGRAL PARAPERSONAS TRANS	Art. 19.- Podrán postularse para este cupo todas aquellas personas que se autoperciban trans, solicitándose para ello haber realizado o iniciado el proceso de adecuación de nombre o sexo en documentos identificatorios, o haber solicitado la Tarjeta Uruguay Social Trans. Previo a la entrevista con el tribunal, se realizará una instancia presencial obligatoria (espacio charla taller) a cargo del Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual, en la que se explicará el origen y al alcance de la acción afirmativa.
--	--------------------	------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

INFORME SOBRE ORGULLO EN EL TRABAJO: UN ESTUDIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR MOTIVOS DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN COSTA RICA

TITULO: Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	CONCLUSIÓN
<p>Organización Internacional del Trabajo. (2015), Orgullo (PRIDE) en el trabajo, un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. Departamento de condiciones de trabajo e igualdad. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---gender/documents/publication/wcms_481_592.pdf</p>	<p>Campañas de sensibilización para la prevención de la discriminación. Una de las tareas de los y las líderes LGBTI de los comités empresariales ha sido, precisamente, 67 el desarrollo de acciones de información, sensibilización y concientización sobre la población LGBTI. Mediante talleres, cineforos y mensajes para todas las personas trabajadoras, se ha logrado transformar paulatinamente la inclusión propositiva de las personas LGBTI y la cultura de respeto y no discriminación como componentes esenciales de prevención de la violencia y la exclusión por orientación sexual e identidad de género”</p>	<p>La sensibilización es parte del plan de responsabilidad social que su vez es una política institucional pro activa, un ejemplo de la práctica es Costa Rica que cuentan con este tipo de iniciativa.</p>

**INFORME SOBRE DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS LGBTI:
NECESIDAD DE UNA POLÍTICA PÚBLICA PARA LA IGUALDAD EN EL
PERÚ.**

TÍTULO: Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	CONCLUSIÓN
<p>Organización Internacional del Trabajo. (2015), Orgullo (PRIDE) en el trabajo, un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. Departamento de condiciones de trabajo e igualdad. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481_592.pdf</p>	<p>Campañas de sensibilización para la prevención de la discriminación. Una de las tareas de los y las líderes LGBTI de los comités empresariales ha sido, precisamente, 67 el desarrollo de acciones de información, sensibilización y concientización sobre la población LGBTI. Mediante talleres, cineforos y mensajes para todas las personas trabajadoras, se ha logrado transformar paulatinamente la inclusión propositiva de las personas LGBTI y la cultura de respeto y no discriminación como componentes esenciales de prevención de la violencia y la exclusión por orientación sexual e identidad de género”</p>	<p>La sensibilización es parte del plan de responsabilidad social que su vez es una política institucional pro activa, un ejemplo de la práctica es Costa Rica que cuentan con este tipo de iniciativa.</p>

**INFORME SOBRE DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS LGBTI:
NECESIDAD DE UNA POLÍTICA PÚBLICA PARA LA IGUALDAD EN EL
PERÚ.**

TÍTULO: Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y las campañas de sensibilización laboral

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	CONCLUSIÓN
<p>Defensoría del Pueblo (2016), <i>Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú.</i> Oficina de grupo especial de protección. https://www.defensoria.gob.pe/informes/informe-defensorial-no-175/</p>	<p>Igualmente, se ha recomendado al Estado aprobar normas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género; prevenir, investigar y sancionar los actos de violencia homofóbica y transfóbica, así como adoptar medidas de sensibilización para combatir la discriminación contra las personas LGBTI. Además, en el marco del Segundo Examen Periódico Universal (EPU) del 2012, se instó al Perú a considerar la aplicación de los Principios de Yogyakarta como guía para la elaboración de políticas en el tema</p>	<p>Nuestro país es uno de los países en la región que no cuenta con una marco de reconocimiento a las personas LGBTI, a ello organismos internacionales recomiendan que Perú implemente políticas para combatir todo tipo de violencia.</p>

TITULO: Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y el acceso al mercado laboral

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DEL REINO UNIDO P contra S y Cornwall County Council.</p>	<p>En efecto, tales discriminaciones se basan esencialmente, si no exclusivamente, en el sexo del interesado. Por lo tanto, cuando una persona es despedida por tener intención de someterse o haberse sometido a una operación de cambio de sexo, recibe un trato desfavorable frente a las personas del sexo al que se consideraba que pertenecía antes de la citada operación. Tolerar tal discriminación supondría atentar contra el respeto a la dignidad y la libertad a que esa persona tiene derecho y que el Tribunal de Justicia debe proteger.</p>	<p>Bajo el contexto de esta sentencia se da que un hombre esta iniciado su transición a mujer, pero sucede que se le vulnera el acceso a trabajo, en tanto inicia una demanda donde señala que se le ha discriminado y producto de ello se ha rescindido los servicios que prestaba como docente, en tanto la valoración de los magistrado sobre los derechos vulnerado.</p>	<p>Se desprende esta sentencia que la discriminación no solo afecta el hecho diferenciar por algún factor sino, el juez se pone en un supuesto de que si se mantenía sin denunciar, ello solo vulneraría el derecho a la dignidad del accionante y del libre desarrollo de su personalidad.</p>

TÍTULO: Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y el acceso al mercado laboral

INFORME ANUAL DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS E INFORMES DE LA OFICINA DEL ALTO COMISIONADO Y DEL SECRETARIO GENERAL. LEYES Y PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS Y ACTOS DE VIOLENCIA COMETIDOS CONTRA PERSONAS POR SU ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	CONCLUSIÓN
<p>Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General, Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género.</p>	<p>En 54 Estados hay leyes por las que se prohíbe la discriminación en el empleo por razón de la orientación sexual. En ausencia de esas leyes, los empleadores pueden despedir o negarse a contratar o promover a personas simplemente porque se crea que son homosexuales o trans. Es posible que se denieguen a las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans las prestaciones que les corresponden a los empleados heterosexuales —desde la licencia parental o familiar hasta la participación en los planes de pensiones y de seguro médico.</p>	<p>Que se les niegue la contratación a una persona, no solo involuciona sino es que vulnera derechos. Y a los que logran en ingreso se les vulnera derechos laborales conexos.</p>

TÍTULO: Título: El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar de qué manera se desarrolla la discriminación por identidad de género y el acceso al mercado laboral

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Proyecto de ley 790 de identidad de género	Art. 15.- Promoción del empleo.- No podrá discriminarse en el ingreso, durante o al término de la relación laboral por lo contrario la sanción será muy grave en materia laborales.	Este proyecto presentado en el año 2016, reconoce los derechos de las personas trans (transexuales y transgenerista). Asimismo nos dice que el empleador será sancionado si infringe normas laborales.	El presente proyecto es necesario y urgente puesto que tutela no solo el derecho al trabajo sino su permanencia y requiere que se creen políticas para la protección de este sector de la población.

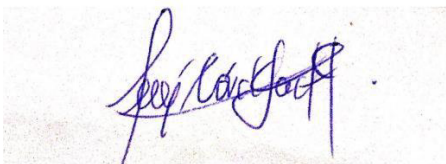
ANEXO 6. ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Yo, Josmy Milagros Córdova Sánchez, identificada con DNI 77052351, estudiante de la escuela profesional de Derecho, autorizo (X), () no autorizo, la divulgación y comunicación pública de mi informe de investigación denominado “El principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral hacia la población transgénero, Lima, 2019”.

En el repositorio institucional de la Universidad César Vallejo, según lo estipulado en el decreto legislativo 822, Ley sobre derechos de autor, art. 23 y 33.

Fundamentación en caso de NO AUTORIZACIÓN

Josmy Milagros Córdova Sánchez DNI: 77052351	
ORCID: (ORCID 0000-0002-6333-8880)	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANTISTEBAN LLONTOP PEDRO PABLO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LA POBLACIÓN TRANSGÉNERO, LIMA, 2019.", cuyo autor es CORDOVA SANCHEZ JOSMY MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Diciembre del 2020

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANTISTEBAN LLONTOP PEDRO PABLO DNI: 09803311 ORCID: 0000-0003-0998-0538	Firmado electrónicamente por: PSANTISTEBANL el 15-12-2020 11:43:12

Código documento Trilce: TRI - 0081173