




- " 0\*/4\$3 \*/"\$\*/  
) "\$\*! - (#5\*& &  
& 503/ 0- "#03" -  
1&36"/ 0


|



Instituto de Estudios Sindicales (IESI)  
Jr. Bartolomé Herrera N° 180 Oficina 301 Lince Lima  
web: <https://www.iesiperu.org.pe/> email: [iesi@iesiperu.org.pe](mailto:iesi@iesiperu.org.pe)

Elaborado por Carlos Manuel Herrera Loayza  
Versión resumida

Lima, marzo 2021



# Contenido

RESUMEN.....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
1. MATERIAL Y MÉTODOS .....	5
2. RESULTADOS .....	6
2.1.ENCUESTA VIRTUAL A TRABAJADORES/AS-ACTIVISTAS PRO DERECHOS LGBTI.....	6
2.2.ENCUESTA VIRTUAL A TRABAJADORES/AS NO ACTIVISTAS (HETEROSEXUALES Y GAYS) .....	10
3. ENTREVISTAS A TRABAJADORES/AS ACTIVISTAS PRO DERECHOS LGBTI.....	12
4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	18

## RESUMEN

Esta investigación tuvo el objetivo de indagar cómo los entornos laborales han discriminado a los/as trabajadores/as LGBTI en Perú entre los años 2016 y 2020. Se trató de un estudio exploratorio con enfoque cualitativo, crítico, sociohistórico y sociopolítico, que revisó diferentes fuentes bibliográficas, digitales, institucionales y documentales; aplicó dos encuestas virtuales a activistas LGBTI (37 personas) y a trabajadores/as no activistas vinculados o no a sindicatos (10 personas); y realizó entrevistas en profundidad a activistas LGBTI (5 personas). Fue una investigación sobre la desigualdad de trato, de derechos y de oportunidades en sus centros de labores, cuya información fue analizada y procesada bajo los enfoques de derechos humanos, igualdad y no discriminación, igualdad de género, y derecho al trabajo digno, que contribuyen a forjar o consolidar entornos productivos, seguros e inclusivos.

Los hallazgos fueron: El 24.3% de trabajadores LGBTI señaló que sus pares y jefes de trabajo desconocen su orientación sexual e identidad de género. El factor asociado a mantener en reserva la expresión de la orientación sexual e identidad de género es la discriminación o despido laboral. El 24% dijo haber sido acosado o discriminado en su trabajo por su condición de LGBTI, pero, el 22.9% no lo denunció; hubo un 8.6% que sí lo denunció, pero nada sucedió. Entre las formas de discriminación, se identificaron el trato descortés, desagradable, hostil y excluyente, como también el acoso sexual, bromas indeseables, homofóbicas y comentarios tendenciosos. El 94% de activistas aseguró que no existen trabajadores LGBTI organizados para combatir la discriminación en el espacio de trabajo. Para activistas, ello se debía a la flexibilización laboral, el encubrimiento de la discriminación bajo el concepto del despido arbitrario, la inoperancia del Estado y la ausencia del tema laboral en la agenda LGBTI.

Sus principales conclusiones son: Los entornos laborales discriminan a los/as trabajadores/as LGBTI al no garantizar sus derechos a la igualdad, no discriminación y a un empleo decente. Frente a esto, la población LGBTI guarda reserva y precaución de dar a conocer su orientación sexual o identidad de género en sus espacios de trabajo. Existen testimonios de discriminación y violencia laboral contra LGBTI, pero no son denunciados a raíz de que no existen los mecanismos adecuados y el Estado no protege efectivamente sus derechos humanos en el lugar de trabajo. La discriminación se da de forma directa e indirecta en todos los procesos del trabajo (contratación, condiciones laborales, despido). Y es más recurrente contra la población transgénero. El Estado carece de una política integral antidiscriminatoria LGBTI a pesar de tener la obligación, mientras que muy pocas empresas del sector privado han desarrollado políticas inclusivas hacia LGBTI. En ese sentido, se recomienda al Estado recabar información diferenciada sobre LGBTI para diseñar políticas públicas que atiendan sus necesidades, aprobar leyes y políticas que promuevan la igualdad e inclusión en el entorno laboral. De modo inmediato, implementar acciones pro derechos de LGBTI como: campañas de información y sensibilización, procesos de contratación sin filtros discriminadores, sensibilización de sindicatos, y encuentros con organizaciones LGBTI, sindicales y otras organizaciones sociales.

## INTRODUCCIÓN

La discriminación hacia LGBTI en el entorno laboral peruano vulnera sus derechos a la igualdad y no discriminación, así como al trabajo decente, con igualdad de trato y de oportunidades. En el transcurso de los últimos diez años, se han realizado estudios y encuestas a nivel nacional e internacional para explicar los factores, las formas y las consecuencias de la discriminación laboral en la calidad de vida de los/as trabajadores/as LGBTI (Machuca et al., 2016; Defensoría del Pueblo, 2016; OIT, 2016; PROMSEX, 2018; Más Igualdad Perú, 2020). Las investigaciones concuerdan que la discriminación se da por el prejuicio, estigma y estereotipos que predominan sobre la orientación sexual y/o identidad de género. Y que la falta de un marco normativo que garantice el ejercicio de sus derechos genera la pérdida de oportunidades laborales y seguridad social en la comunidad LGBTI (Más Igualdad Perú, 2020).

Los estudios previos sugieren que la población trans son la más vulnerables a sufrir discriminación laboral, debido a la desventaja estructural y la violencia de Estado (Machuca et al., 2016; Ramos; 2017). Situación que conlleva a que dicha comunidad se vea obligada a ejercer el trabajo sexual, lo cual ha generado que las personas trans tengan índices más altos de prevalencia de VIH/SIDA y TBC (Machuca et al., 2016).

A nivel nacional, la Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI del INEI (2017) señaló que el 11.5% de la comunidad ha sufrido discriminación laboral. De este grupo, el 33.3% afirmó que no se les pagó lo prometido. El 24.9% sufrió amenazas o fue agredido físico, verbal y sexualmente. Al 14.4% le obligaron a permanecer en el empleo para que reciba su pago. Y el 6.8% no tuvo acceso a los servicios higiénicos. A pesar de todo ello, se conoció que el 95.6% no denunció dichos actos.

Además, la II Encuesta Nacional de Derechos Humanos: Población LGBT (Ipsos, 2020) informó que el 37% de los encuestados/as estaría poco o nada dispuesto a contratar a una persona trans. Mientras que, para la población homosexual, dicho porcentaje se redujo al 30% (Ipsos, 2020).

Frente a esto, se han implementado ordenanzas regionales y municipales contra la discriminación LGBTI (PROMSEX, 2018). Sin embargo, no todas están reguladas por lo que aún no existen sanciones contra funcionarios, servidores públicos o dueños de locales que cometen estos actos. Además, la falta de estadísticas oficiales que reflejen con exactitud la magnitud del problema ha impedido un diseño adecuado de políticas públicas para contrarrestar la discriminación hacia LGBTI en el entorno laboral y en otros espacios (Defensoría del Pueblo, 2016).

Sumado a esto, las campañas mediáticas organizadas por grupos religiosos y financiadas por iglesias evangélicas ha generado obstáculos en la emisión de planes, proyectos y normas en favor del pleno respeto de los derechos de las personas que se distinguen por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género (CIDH, 2017b).

En ese sentido, se ha observado que las buenas prácticas que combaten la discriminación laboral hacia LGBTI son aún escasas en el país. Estas se han realizado principalmente en el sector privado, al implementar el lenguaje inclusivo, la conformación de comités de diversidad y el reconocimiento del nombre trans en la empresa (Universidad del Pacífico, 2020).

Sin embargo, dicho estudio agrega que las empresas inciden en la importancia de que el Estado implemente un cuerpo legal más amplio y efectivo contra la discriminación laboral hacia LGBTI, teniendo en cuenta las formas particulares en que le afecta esta situación a cada población que integra la comunidad LGBTI.

## 1. MATERIAL Y MÉTODOS

La investigación tuvo como objetivo indagar de manera exploratoria las formas en que los entornos laborales han discriminado a las y los trabajadores LGBTI en Perú, particularmente entre los años 2016 y 2020. Para lograrlo, se buscó conocer:

- Los entornos laborales que discriminaron a trabajadores/as LGBTI en Perú entre 2016 y 2020.
- Las formas de discriminación que sufrieron en su entorno laboral los/as trabajadores/as LGBTI.
- Cómo los/as trabajadores/as LGBTI enfrentaron la discriminación en el entorno laboral peruano.
- Las mejores prácticas de combate contra la discriminación hacia LGBTI en el ámbito laboral.

Se realizó un estudio exploratorio con enfoque cualitativo, crítico, sociohistórico y sociopolítico. Para obtener la información, se revisó diferentes fuentes bibliográficas, digitales, institucionales y documentales. Además, se aplicó dos encuestas virtuales dirigidas a activistas LGBTI y trabajadores/as no activistas vinculados o no a sindicatos; y se realizaron encuestas a profundidad a activistas LGBTI reconocidos por su trayectoria de trabajo, compromiso y militancia en el movimiento LGBTI.

En el cuestionario virtual dirigido a activistas LGBTI se tuvo como objetivo conocer las situaciones de discriminación y vulneración de los derechos de las personas LGBTI en el entorno laboral. Así, participaron 37 personas (donde el 56% fueron jóvenes adultos mayores de 18 años). Mientras que un total de 10 personas respondieron a la encuesta dirigida a trabajadores no activistas o vinculados o no a sindicatos, que buscó conocer sobre actos discriminatorios en los centros de trabajo y el rol de los sindicatos para defender los derechos humanos de las personas LGBTI en dichos espacios.

Asimismo, se entrevistó a 5 activistas LGBTI, de las cuales tres se identifican como personas cisgénero LGB, y dos como trans y/o de género no binario. Los participantes respondieron 20 preguntas que estuvieran divididas en seis áreas enfocadas en cumplir el objetivo de la presente investigación.

## 2. RESULTADOS

### 2.1. ENCUESTA VIRTUAL A TRABAJADORES/AS-ACTIVISTAS PRO DERECHOS LGBTI

- **Datos sociodemográficos**

En relación a la orientación sexual, el 48.6% de las personas encuestadas se identificó como gay, el 13.5% como bisexuales, el 8.1% como lesbianas, el 2% como heterosexuales y el 24% como otros (incluidos pansexuales). Mientras que, en relación a la identidad de género, el 2.7% se identificó como varón trans.

Asimismo, el 95% de los participantes se definió como hombre y el 16.2% como mujeres. Respecto a la edad, fueron principalmente jóvenes mayores de 18 años (56%), pues el 29.7% tiene entre 26 y 30 años, el 16.2% entre 18 y 20, y el 10.8% entre 20 y 25 años. El grupo con menor porcentaje de participación fueron adultos mayores de 55 años: dos encuestados/as.

Los resultados señalaron que la mayoría reside en Lima (64.8%). El resto de participantes viven en las diferentes regiones del país como Arequipa (8.1%), Ancash (5.4%), Huánuco (2.7%), Piura (2.7%), La Libertad (2.7%), Junín (2.7%) y Callao (Ventanilla, 2.7%).

- **Educación, trabajo y sindicatos**

Solo 20 de los 37 participantes cuentan con educación superior universitaria, y 4 con estudios superiores no universitarios. Mientras que 8 personas detallaron contar con maestría y 5 con estudios secundarios.

Respecto al trabajo, el 37.8% señaló contar con un empleo y un contrato temporal. Por su parte, el 10.8% dijo estar desempleado y buscaba empleo, otro 10.8% indicó que contaba con empleo, pero tenían un contrato indefinido, y un similar porcentaje marcaron “otros”. Además, solo 3 personas mencionaron tener su propio negocio.

Sobre el tipo de empresa, diez respondieron que laboran en una gran empresa, seis en una mediana empresa, tres en una pequeña empresa y cinco en una microempresa. Se destaca, además, que tres encuestados/as detallaron realizar trabajos domésticos o del hogar.





Asimismo, cinco de cada 10 participantes detallaron percibir mensualmente entre 930 (sueldo mínimo) y dos mil soles, mientras que el 13.5% tiene un ingreso promedio que oscila entre los dos mil y tres mil soles.

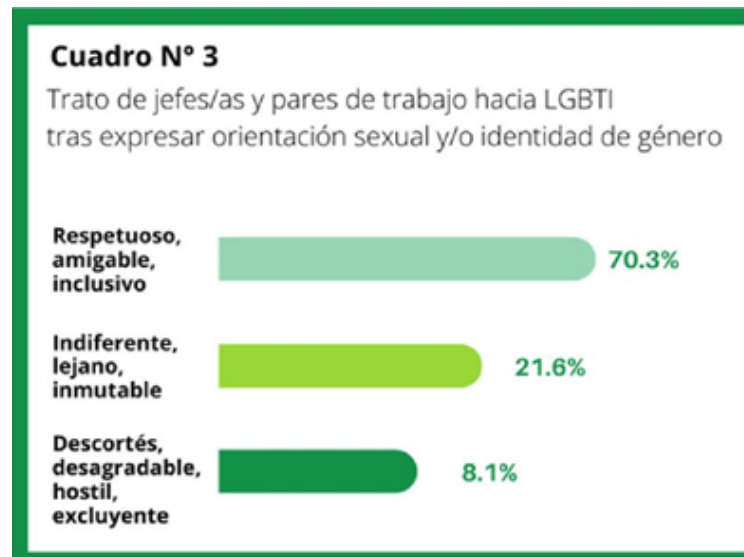
Por otro lado, nueve de cada 10 señaló no pertenecer a un sindicato. Al preguntarles sobre la labor de los sindicatos en el Perú, solo ocho personas destacaron la importancia de este tipo de organizaciones. En cambio, diez cuestionaron su eficacia.



Se registró un comentario sobre actos homofóbicos al interior de los sindicatos, así como opiniones donde se menciona que el tema LGBTI no es abordado en estos espacios.

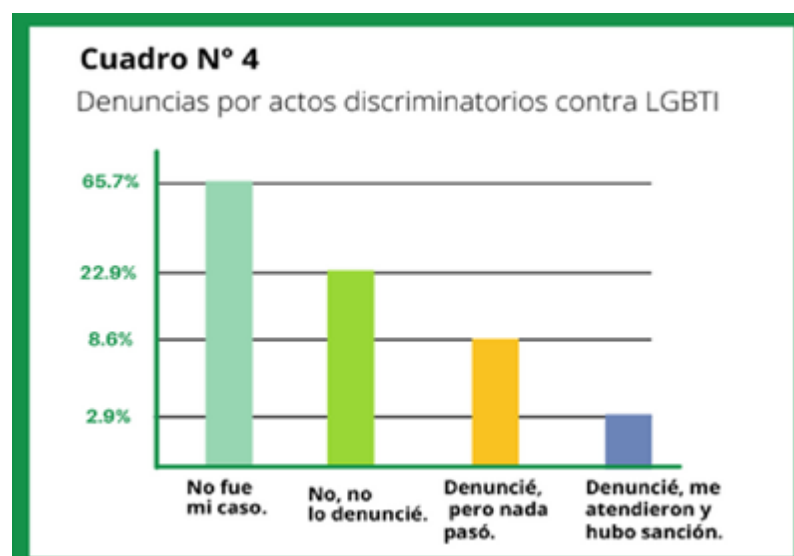
- **Expresión LGBTI en el entorno laboral**

En relación a la expresión LGBTI en el centro de trabajo, siete de cada 10 encuestados/as han recibido un trato respetuoso, amigable e inclusivo al expresarse como LGBTI en su empleo actual. En cambio, dos de cada 10 experimentaron la indiferencia y la lejanía de sus pares. Asimismo, solo el 8.1% recibió un trato descortés, desagradable, hostil y excluyente tras expresarse abiertamente como LGBTI.



- **Entorno laboral y discriminación**

Además, 27 personas consideran que su espacio de trabajo es un lugar donde se realizan profesionalmente, mientras que 24 aseguran que hasta el momento no se ha convertido en lo más importante de su vida, y seis mencionaron que su empleo no les permite ser felices.



Agregado a esto, nueve encuestados/as han sufrido o sufren acoso en su trabajo por su orientación sexual y/o identidad de género, 22 han sufrido bromas indeseables, 18 recibieron indirectas o comentarios tendenciosos y 15 han recibido bromas homofóbicas, lesbofóbicas y transfóbicas debido a su orientación sexual y/o identidad de género. Sin embargo, solo el 8,6% ha denunciado este tipo de actos.

- **Prácticas antidiscriminatorias en el trabajo**

El 94.6% respondió que en su centro de trabajo no hay empleados LGBTI que se hayan organizado para enfrentar la discriminación laboral. Y el 56% aseguró que la empresa donde labora no existe políticas, iniciativas o programas que promuevan la inclusión y el respeto hacia las personas LGBTI. Así, se obtuvo que solo el 18.9% labora en un espacio que cuenta con políticas inclusivas y se siente motivado con ello.



## 2.2. ENCUESTA VIRTUAL A TRABAJADORES/AS NO ACTIVISTAS (HETEROSEXUALES Y GAYS)

- **Datos sociodemográficos**

De los 10 participantes, cuatro se identificaron como gays, cinco como varones y uno como “otros”. Además, la mitad de los/as encuestados/as tenía entre 21 y 25 años de edad. Y tres participantes tenían entre 41 y 45 años.

Respecto a la residencia, siete señalaron vivir en Lima. Los tres encuestados/as restantes se encuentran actualmente en Arequipa, Chiclayo y Abancay.

- **Educación, trabajo y sindicatos**

La encuesta reveló que cinco personas tienen educación superior no universitaria (técnica) y cuatro cuentan con educación superior universitaria. Asimismo, cuatro de los 10 poseen un empleo y un contrato temporal, mientras que tres cuentan que laboran con contrato indefinido.

Sobre el tamaño de empresa en que laboran, cuatro son empleados de una microempresa, tres en una pequeña empresa, uno en una mediana empresa y dos en una gran empresa. Del total de encuestados/as, cuatro se desempeñan en actividades comerciales: dos en la venta de bienes al por mayor y dos comercializan bienes al por menor.



Además, se conoció que el 50% tiene entre uno y cinco años de experiencia laboral. Y, en lo que se refiere al ingreso mensual, siete encuestados/as ganan mensualmente entre 930 y 2 mil soles. Los/as tres participantes reciben un sueldo que oscila entre 2 mil y 3 mil soles, 3 mil y 4 mil soles, y más de 7 mil soles.

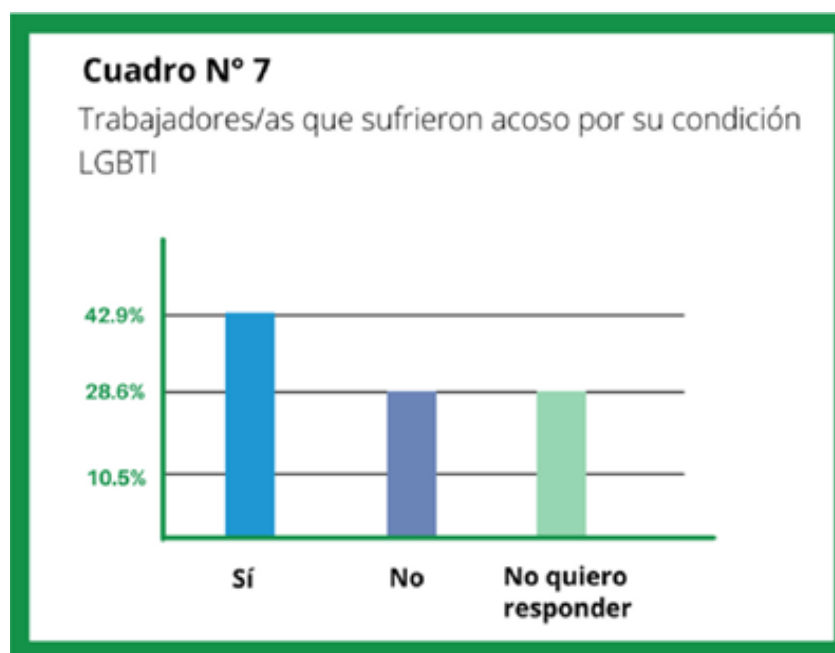
Por otro lado, nueve no participan en sindicatos, solo uno forma parte de este tipo de organización.

- **Expresión LGBTI en el entorno laboral**

De acuerdo con los resultados, cuatro de los 10 participantes han sufrido o sufre discriminación laboral a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. En los testimonios, los encuestados detallan que han sido objeto de miradas muy incómodas de forma molesta y constante.

- **Entorno laboral y discriminación**

Entre las formas de acoso se identificó lanzamientos de indirectas, comentarios tendenciosos, intimidación, hostigamiento, bromas indeseables y pintadas en el entorno laboral.



Asimismo, cinco personas dijeron haber percibido un trato desigual respecto a sus beneficios laborales o prestaciones sociales, así como cierto impedimento para desarrollarse profesionalmente al no tener oportunidades de ascenso.

- **Prácticas antidiscriminatorias en el trabajo**

Cabe precisar que nueve de las 10 personas encuestadas señala que en su espacio laboral los trabajadores LGBTI no se han organizado para combatir la discriminación LGBTI. Sumado a esto, cuatro agregaron que no existe en su centro de trabajo iniciativas o políticas que combatan la discriminación contra LGBTI, mientras que cinco participantes decidieron no responder.

Así, solo dos indicaron que en su centro de labores se ha impulsado la promoción de incentivos para trabajadores/as LGBTI y capacitación especializada a favor de la inclusión y mejores condiciones laborales.

En relación a la labor de los sindicatos para combatir la discriminación hacia LGBTI en el trabajo, los/as encuestados/as aseguraron que es importante que los sindicatos trabajen para erradicar la violencia en todos los ámbitos a fin de respetar a las personas LGBTI, y así garantizar el ejercicio de sus derechos.

### 3. ENTREVISTAS A TRABAJADORES/AS ACTIVISTAS PRO DERECHOS LGBTI

Las entrevistas fueron realizadas en el transcurso del mes de enero de 2021, desde Lima, Perú, a las/os activistas que tienen una relevante trayectoria dentro del movimiento LGBTI peruano: Alonso Ynga, Belissa Andía Pérez, Miguel Saurin, Charo Villegas y Santiago Balvín Gutiérrez.

A continuación, se muestran los principales resultados a través de una matriz dividida en las secciones principales del cuestionario de la entrevista, las cuales fueron diseñadas en base a los objetivos del estudio en cuestión.

Secciones	Principales preguntas	Respuesta
DATOS PERSONALES	¿Cuál es su edad?	Los activistas entrevistados tienen 31, 42, 48, 54 y 68 años de edad.
	¿Con qué orientación sexual y/o identidad de género se identifica?	La entrevista a profundidad se aplicó a tres personas cisgénero LGB, y a dos personas trans y/o de género no binario.



Secciones	Principales preguntas	Respuesta
<p><b>CONDICIONES DE TRABAJO ACTUAL</b></p>	<p>¿Actualmente trabaja? ¿En qué área o rubro de trabajo?</p>	<p>Los personajes entrevistados/as laboran en los siguientes espacios: Dirección de Políticas Transversales de Género en el Ministerio de la Mujer (MIMP), Instituto Runa de Desarrollo y Estudios sobre Género, Mecanismo Coordinador comunitario (MCC) “Ángeles en Acción”. Y dos trabajan de forma independiente.</p>
	<p>¿Alguna vez se Sintió discriminado o rechazado en el trabajo? ¿Puede contarnos cómo aconteció ello y en qué momento o fase del proceso?</p>	<p>Cuatro de los/as cinco entrevistados/as manifestaron haber experimentado discriminación en su espacio de trabajo por su orientación sexual y/o identidad de género. Sin embargo, quienes no han experimentado dicha situación sí afirmaron conocer casos de violencia y discriminación hacia LGBTI en el entorno laboral. Además, Alonso Ynga precisó que, si bien no existe discriminación en su actual empleo, sí ha observado un impedimento para realizar una línea de carrera en sus empleos anteriores.</p> <p>Respecto a la situación de discriminación, Santiago Balvín detalló que fue despedido de su trabajo luego que sus empleadores se enteraran que es una persona trans.</p> <p>Por su parte, Belissa Andía señaló que una cliente de su empresa evitaba que ella le haga la entrega de los productos por su condición de persona transgénero y, al poco tiempo, dejó de comprarle. Luego supo que fue por ser trans.</p> <p>Años más tarde, Andía fue víctima de discriminación en un taller que dictó con la policía en la región de Piura. Relató que uno de los organizadores del taller intentó evitar que ella asistiera, pero al darse cuenta de ello, fue y participó, pues era su deber supervisarlos.</p> <p>Por su parte, Miguel Saurin relató haber recibido preguntas incómodas en su espacio de trabajo sobre su orientación sexual.</p>
	<p>¿Forma parte de algún sindicato relacionado a su trabajo actual o anterior? ¿Qué opinas sobre el desempeño de los sindicatos en cuanto a si protegen los derechos laborales LGBTI?</p>	<p>Solo Alonso Ynga, del total de entrevistados, ha formado parte de un sindicato. El resto de participantes no ha formado parte por razones como el hecho de que han trabajado siempre de forma independiente o en espacios no formales.</p> <p>En ese sentido, Ynga agregó que el aporte de un sindicato dependerá también de que el trabajador evidencia su orientación sexual, pues de acuerdo con su experiencia ha percibido pocos casos en los que los trabajadores LGBTI han buscado reincorporarse tras ser despedido por motivos de su orientación sexual y/o identidad de género.</p> <p>Por su parte, Saurin aseguró percibir que aún no es bien visto en los sindicatos que liderazgos LGBTI en su interior, pues persiste el prejuicio en dichos espacios.</p> <p>En esa línea, Balvín añadió que existe un temor entre los trabajadores/as de abrir un sindicato por miedo a las represalias, así como desconocimiento de la importancia de dichos espacios de coordinación y acción.</p>

Secciones	Principales preguntas	Respuesta
<p><b>EXPRESIÓN LGBTI EN EL ENTORNO LABORAL</b></p>	<p>¿Se encuentra fuera o dentro del clóset en su trabajo?</p> <p>¿Se expresa abiertamente como LGBTI?</p> <p>¿Cómo ha sido su experiencia?</p>	<p>Los/as participantes han coincidido en la opinión de que hay trabajadores/as LGBTI que guardan reserva de su orientación sexual y/o identidad de género en su centro de labores, pues salir del clóset dependerá de la persona y el contexto en el que se encuentre.</p> <p>Andía y Villegas han señalado que siempre han intentado ser como son. No obstante, Villegas, narró que en uno de sus empleos tuvo que mantenerse en el clóset de forma estratégica, debido a las condiciones del mismo (la cárcel).</p> <p>Por su parte, Balvín detalló que en su caso no pudo salir del clóset por iniciativa propia, sino que se dio a conocer su identidad de género luego que sus jefes conocieran su nombre legal, hecho que generó que sus demás compañeros/as lo supieran. Balvín aclaró ser siempre cuidadoso en expresar su identidad de género en el espacio de trabajo.</p> <p>Ynga, en cambio, salió del closet tras verse expuesto por su participación en el Movimiento Homosexual de Lima (MHOL). Sin embargo, pese a ello, no tuvo dificultades en su trabajo.</p>



Secciones	Principales preguntas	Respuesta
<p><b>ENTORNO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN</b></p>	<p>¿HA sufrido acoso, burlas u otros actos discriminatorios en el trabajo por ser LGBTI?</p> <p>¿Qué sucedió y cómo fue su reacción frente a ello?</p>	<p>Balvín enfatizó la discriminación que padecen las personas trans en sus espacios de trabajo al momento de efectuar la transición de su identidad de género.</p> <p>Así, Balvín aseguró, por ejemplo, que un compañero trans masculino recibió cuestionamientos de su capacidad laboral por parte de sus pares. «Empezaron a hablar mal de esta persona, pues ya estaba empezando a expresar su expresión de género de manera masculina». La otra persona, que es activista, también en algún momento les dijo a todos sus compañeros que era una persona trans, que iba a iniciar una transición. Tiempo después, uno de sus compañeros trató de golpearlo en una fiesta, diciéndole: «Tú nunca vas a ser hombre»», mencionó Balvín.</p> <p>En esa línea, Andía aseguró que ante los actos discriminatorios muchos/as trabajadores deciden aparentar y no mostrar su orientación sexual y/o identidad de género o pasar desapercibido a fin de no perder su empleo.</p>
	<p>¿Denunció los actos de discriminación que sufrió?</p> <p>De no ser así, ¿por qué no lo hizo?</p>	<p>De acuerdo con Balvín, es muy difícil denunciar actos discriminatorios, pues muchas veces los/as empleadores/as los/as despiden alegando otros motivos y no el de la orientación sexual y/o identidad de género.</p> <p>Ynga, por su parte, añadió que el acto de denunciar depende también del empoderamiento de la persona, sumado a la necesidad de la misma para conservar el empleo. Además, aseguró que los/as trabajadores/as LGBTI que son despedidos y tienen pleno conocimiento del motivo (por orientación sexual y/o identidad de género) deciden denunciar el acto como despido arbitrario, sin precisar la razón real.</p> <p>De acuerdo con Villegas, las personas LGBTI no denuncian la discriminación en el trabajo por miedo a perder su empleo, ya que, para hacerlo, tienen que estar bien plantadas en lo que son. “Si tú no estás bien plantado en lo que eres, te mueres de miedo. Y eso es lo que pasa, por eso no denuncias”.</p>

Secciones	Principales preguntas	Respuesta
<p><b>PRÁCTICAS ANTI-DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO</b></p>	<p>¿En su centro de Trabajo se combate de alguna forma la discriminación contra LGBTI?</p> <p>¿De qué formas?</p>	<p>Al menos un entrevistado señaló que en su centro laboral se vienen trabajando medidas para generar una mayor inclusión hacia la población LGBTI en dichos espacios. Otros dos valoraron otras experiencias públicas.</p> <p>Ynga, por ejemplo, detalló que en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) se vienen diseñando lineamientos transversales de enfoque de género para ser aplicados a la gestión pública.</p> <p>Por otra parte, Andía relató que en un determinado momento consultó al Ministerio de Trabajo (MTPE) para conocer la existencia de alguna política inclusiva, y le respondieron que el MTPE procura evitar la discriminación. No obstante, Andía cuestionó la falta de un lineamiento específico para atender a las personas transgénero y a otros grupos de la diversidad sexo-genérica.</p> <p>Por otra parte, destacó la iniciativa de la Municipalidad Metropolitana de Lima de brindar oportunidades laborales a las personas trans, sobre todo en el contexto de pandemia.</p> <p>En cambio, Villegas detalló que dicha iniciativa, si bien beneficia a la población trans, esta no llega a todas las personas, pues se generan favoritismos entre las amistades de los encargados de coordinar estas acciones.</p>
	<p>¿Qué actividades y/o acciones realiza como activista LGBTI en el trabajo y otros ámbitos?</p>	<p>Respecto a las acciones de activismo, Miguel Saurin precisó que durante la pandemia ha trabajado en coordinación con sus pares del MCC “Ángeles en Acción” para atender la crisis económica de las personas más afectadas, como la población trans.</p>

Secciones	Principales preguntas	Respuesta
<p><b>ACTIVISMO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN A LGBTI EN EL TRABAJO</b></p>	<p>Desde su labor activista, desde lo jurídico o legal, ¿ha llevado o seguido casos de discriminación contra LGBTI en el trabajo? ¿Qué caso en particular fue y cómo fue resuelto?</p>	<p>En relación al seguimiento de casos sobre discriminación laboral, Ynga, en su experiencia profesional como abogado y miembro de LGBTI Legal, detalló que ha recibido diversos casos de despido indebido, pero no por orientación sexual y/o identidad de género, pues en muchos casos el/la agraviado/a prefería mantener en reserva su orientación sexual y/o identidad de género.</p>
	<p>¿Las pocas y limitadas normas relacionadas con LGBTI que tenemos como país han ayudado a la lucha por la no discriminación y los derechos humanos de LGBTI en Perú? ¿En qué sentido y cómo han ayudado?</p>	<p>Balvín aseguró que el Estado cuenta solo con iniciativas pequeñas en beneficio de la población LGBTI. Así, sostuvo que principalmente las medidas surgen en el sector privado. Mientras tanto, Saurin agregó que la colusión de políticos con un sector de la religión ha impedido el avance de medidas que garanticen la mejora de la calidad de vida de la población LGBTI.</p>
	<p>¿La discriminación laboral contra LGBTI ha sido o no un tema prioritario en la agenda del movimiento LGBTI? ¿Por qué ha sido así? ¿Interesa a los activismos LGBTI el trabajo digno y los derechos laborales de su gente?</p>	<p>Los entrevistados coinciden en afirmar que la discriminación laboral no ha sido uno de los temas prioritarios en la agenda del movimiento por los derechos de la población LGBTI.</p> <p>En ese sentido, Andía precisa que la población trans obtuvo mayor visibilidad mediante la problemática de la epidemia del VIH-SIDA. Además, agregó que se ha dado mayor énfasis al empleo de trabajadoras sexuales, que está relacionado con aspectos como la violencia y el abuso de autoridad.</p> <p>Por otro lado, Ynga sostuvo que la población LGBTI no tiene una agenda como movimiento. En ese sentido, detalló que el movimiento aún no ha madurado y se mueve de acuerdo a las coyunturas. Además, agregó que tampoco se ha abordado el aspecto laboral porque no hay aún alguien que haya salido a declarar de forma mediática los despidos laborales o actos de discriminación en el entorno laboral.</p> <p>Asimismo, Saurin resaltó que otra causa de que el tema laboral no haya sido abordado en el movimiento LGBTI es su estrecha relación con el hecho de salir del clóset.</p>

## 4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Existe discriminación en la vida laboral de LGBTI, sean o no activistas, y estén o no sindicalizados/as. La discriminación laboral contra LGBTI se da en todas las etapas del proceso laboral, como los ascensos, contratación, capacitación, remuneración o despido, y en ciclo de adjudicación de prestaciones en todo el ciclo (ONU, 2007).

Frente a ello, los/as trabajadores/as LGBTI prefieren guardar reserva, ser precavidos/as o cuidadosos/as de manifestar su orientación sexual e identidad de género en sus espacios de trabajo. Así, se entiende que el 40.5% de activistas encuestados/as prefiera no expresarlo.

Sin embargo, se ha observado que el peso de permanecer en el clóset influye en la decisión de denunciar los despidos por orientación sexual y/o identidad de género, generando que los/as afectados/as de estos actos decidan visibilizar el acto como un despido arbitrario y no en su realidad dimensión.

La debilidad de los contratos laborales también representa otro factor que permite a los empleados efectuar estos atropellos. Del total de activistas encuestados/as con empleo (67.6%), el 37.8% cuenta con un contrato temporal y el 10.8% con un contrato indefinido. Sumado a esto, mecanismos de contratación como la tercerización suelen generar que los trabajadores LGBTI carezcan de estabilidad laboral y se vean impedidos de obtener pruebas contundentes para efectuar una denuncia ante un despido por orientación sexual y/o identidad de género.

Además, se ha comprobado que la personas trans son la población que ha sufrido mayor discriminación laboral. Pues, de acuerdo con los entrevistados, las mujeres y los hombres trans son muchas veces excluidos tras la primera entrevista de trabajo, al no tener la posibilidad de contar con documentos como el DNI, certificados de estudio y/o título profesional con el nombre real para firmar un contrato laboral y/o acceder a un empleo (Balvín, 2021).

Dicho contexto ha generado que la población trans ingrese al ejercicio del trabajo sexual como una forma de subsistencia, tal como señala el activista Balvín (2021), “hay una necesidad del dinero tan fuerte que algunos lo puede hacer por necesidad, porque sí hay algunos que lo han hecho por eso y hay otros que todavía no saben cómo hacerlo”.

Asimismo, los resultados de las encuestas reflejan que el 10.8% tiene un negocio propio y el 8.1% labora de forma independiente, a fin de generarse oportunidades y evitar los actos discriminatorios y la frustración por el estancamiento profesional.

Por otra parte, se confirmó que los sindicatos aún no contemplan las problemáticas LGBTI en el entorno laboral. Ello debido al peso del clóset y al perfil bajo que prefieren los/as trabajadores/as LGBTI en sus espacios de labores. Sin embargo, cabe destacar que la decisión de

permanecer en el clóset es también una forma de evitar ser despedido de sus trabajos. En ese sentido, Andía (2021) indica que los sindicatos deben tener mayor flexibilidad para incluir a personas trans dentro de sus espacios. Por su parte, Balvín (2021) enfatiza en la importancia de sensibilizar y orientar a los trabajadores sobre la relevancia y el rol que cumplen estos dentro de un centro de trabajo.

Asimismo, se observó que las formas más comunes de discriminación hacia LGBTI en el entorno laboral son el acoso, los comentarios tendenciosos, las bromas homofóbicas, las preguntas invasivas y las preguntas filtro en la entrevista de trabajo. En este sentido, los/as activistas entrevistados/as inciden en la importancia del empoderamiento para visibilizar y denunciar estas acciones (Ynga, 2021; Villegas, 2021; Andía, 2021)

Además de esto, las encuestas demuestran la falta de políticas inclusivas en los espacios laborales. El 56% aseguró que en su centro de trabajo no se cuenta con ninguna iniciativa de inclusión LGBTI ni políticas o programas que combatan la discriminación laboral hacia LGBTI. Solo un grupo reducido (18% de acuerdo con las encuestas) de activistas aseguraron contar con iniciativas que promuevan la inclusión LGBTI en el trabajo.

Por su parte, pese a que el Estado está obligado a combatir la discriminación laboral hacia LGBTI (ONU, 2011), la colusión de actores políticos con sectores religiosos ha interrumpido las escasas iniciativas para promover la igualdad y garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las poblaciones que integran la comunidad LGBTI.

