



POLÍTICAS, PRÁCTICAS Y RETOS
PARA LA INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD LGBTIQ
EN TRES CENTROS LABORALES DE LIMA METROPOLITANA



PRESENTE

“EL CAMBIO
HA EMPEZADO”

**POLÍTICAS, PRÁCTICAS Y RETOS
PARA LA INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD LGBTIQ
EN TRES CENTROS LABORALES DE LIMA METROPOLITANA**

Autora: Sophia Gómez Cardeña

Editado por: PRESENTE

Av. San Martín 125 - Barranco.

1era edición - febrero 2019

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional
del Perú N° 2019-01890.

Se terminó de imprimir en febrero del 2019 en:

AC INDUSTRIA GRÁFICA S.R.L

Av. Argentina 144 Int. DC10,

Piso 3.

Lima, Perú



Ser homosexual es un delito en 71 países y, en 8, se castiga hasta con pena de muerte. Perú no es uno de estos países; sin embargo, según el INEI, el 62.7% de la población LGTBIQ (lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y queer) peruana señala haber sufrido violencia y discriminación por su orientación sexual o su identidad de género.

Esta realidad resulta desalentadora y es una de las razones por la que muchas personas LGTBIQ siguen en el clóset.

Si bien alrededor del mundo se han dado avances en el reconocimiento de la población LGTBIQ y la vulnerabilidad a la que está expuesta, en Perú los avances son mucho menores. Por ejemplo, en veinticinco países del mundo, el matrimonio entre personas del mismo sexo es legal. En Latinoamérica, países como Argentina, Bolivia, Colombia, Ecuador, México y Uruguay cuentan con una ley que reconoce la identidad de personas trans. En cambio, en Perú, tanto la protección contra los crímenes de odio, el cambio de nombre de las personas trans en su DNI y el reconocimiento del Matrimonio Igualitario (por nombrar solo algunas de las necesidades de nuestro colectivo), parecen ser luchas de largo aliento.

A pesar de vivir en un contexto adverso para la diversidad sexual, el sector privado está dando el primer paso y está asumiendo el reto de otorgarle a sus colaboradoras y colaboradores estos derechos que el Estado aún no les reconoce, pero que entiende como justos y necesarios.

La Primera Encuesta Virtual del INEI revela que más del 40% de colaboradores LGTBIQ teme expresar su

identidad de género y normaliza la violencia. Y en otra encuesta realizada por el Grupo Vodafone, se encontró que una de cada cinco personas LGBTIQ dijeron que salir del closet en el trabajo es lo más difícil que han hecho. Muchas personas prefieren mantenerse en el closet por miedo a enfrentarse a hostigamiento, despidos arbitrarios y para no defraudar a sus familias. Sin embargo, ocultarlo también trae impactos negativos: eleva los niveles de ansiedad de la persona que vive en el closet por la necesidad de estar en constante alerta, mintiendo sobre sus parejas y los lugares que frecuentan, así como también se sumergen en un profundo sentimiento de aislamiento.

El sector privado ha entendido que el closet -y esta sensación de rechazo y discriminación- se constituyen también como pérdidas para las compañías. La cumbre del Foro Económico Mundial, celebrada en Davos en enero de 2017, reconoció específicamente el costo económico de la discriminación en el lugar de trabajo. El Banco Mundial (2014) proporcionó cifras de este costo, que ascienden a \$ 32 000 000 000 por año. Para un país como India, es el equivalente a un 1.7% del PIB del país.

Asimismo, diferentes investigaciones reconocen que la implementación de políticas laborales inclusivas que aprovechan el talento de la comunidad LGBTIQ dan como resultado un impacto positivo en la economía organizacion-

al, generan nuevas perspectivas, motivación y lealtad con la institución, garantizan la permanencia laboral y atrae consumidores.

Por esta razón, el 93% de las corporaciones de Fortune 500 prohíben la discriminación por orientación sexual, y el 75% cuenta con políticas corporativas relacionadas a la identidad de género y enfocadas en las personas trans.

Es así que sentimos la necesidad de realizar esta primera investigación en nuestro país, para conocer cómo el sector privado peruano viene lidiando con esta realidad y se encuentra incorporando, de una manera muy intuitiva, la diversidad como un pilar importante de su cultura organizacional.

Agradecemos entonces a International Bakery, Miss Cupcakes y al teatro La Plaza, por abrirnos sus puertas y permitirnos conocer el gran esfuerzo que vienen realizando con la finalidad de promover espacios de trabajo seguros para sus colaboradoras, colaboradores y clientes LGBTIQ.

El cambio ha empezado.

Gabriel de la Cruz Soler
Director General
PRESENTE

Gracias al apoyo de:



British Embassy
Lima



**POLÍTICAS, PRÁCTICAS Y RETOS
PARA LA INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD LGBTIQ**
EN TRES CENTROS LABORALES DE LIMA METROPOLITANA

SOPHIA GÓMEZ CARDEÑA



INTRODU_ CCIÓN

Políticas, prácticas y retos
para la inclusión de la diversidad LGBTIQ
en tres centros laborales de Lima Metropolitana

PRESENTE

El estudio busca describir las acciones realizadas por tres centros laborales de Lima Metropolitana, que buscan promover la integración laboral de personal LGBTIQ en sus instituciones.

Con este objetivo, se entrevistaron a directivos y trabajadores responsables de las instituciones seleccionadas, para poder conocer cómo es el compromiso interno de dichos centros con la inclusión de la diversidad LGBTIQ. Para esto, se indagó en las políticas y prácticas que sus centros laborales implementan para la inclusión de la diversidad LGBTIQ y se identificó cuáles eran los obstáculos percibidos para realizar este proceso de manera oportuna.

Con esta información, la investigación desea aportar a un tópico poco estudiado en el país e iniciar un camino que permita a otras instituciones laborales reconocer a la diversidad LGBTIQ como pieza fundamental en la sociedad e implementar políticas y prácticas de reconocimiento que contribuyan a la inclusión de esta población.

Para lograr este objetivo, el documento se ha organizado de la siguiente manera. En primer lugar, se desarrolla un marco teórico general acerca de la inclusión de la diversidad sexo genérica en el área laboral, a partir de una revisión de recomendaciones que diversos organismos mundiales realizan sobre el tema. En segundo lugar, se recopilan las principales recomendaciones y hallazgos de instituciones no gubernamentales y estudios académicos al respecto. En tercer lugar, se presentan los hallazgos de la investigación, describiendo tanto la metodología de investigación utilizada como los resultados y perfil de cada una de las empresas participantes. Finalmente, se elabora una lista de indicadores para empresas inclusivas, con el objetivo de brindar directrices a otros centros laborales que quieran implementar políticas y prácticas similares en Lima Metropolitana.

II. MARCO CONCEPTUAL:

LA INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD LGBTIQ

La investigación busca encontrar indicadores de inclusión laboral para la población lesbiana, gay, bisexual, transexual, intersex y queer (**LGBTIQ**), razón por la cual es oportuno realizar algunas precisiones conceptuales y metodológicas. En primer lugar, se definen las siglas **LGBTIQ** y se precisan algunos conceptos claves. Posteriormente, se desarrollan las recomendaciones jurídicas internacionales relativas a la protección de los derechos de esta población, haciendo especial hincapié en aquellas directrices relacionadas a la protección laboral. Finalmente, se abordan estudios sobre la inclusión laboral de la población **LGBTIQ** en los contextos laborales.

La comunidad **LGBTIQ** engloba un conjunto de personas que tienen orientaciones sexuales e/o identidades de género diferentes a las tendencias tradicionales o heteronormativas (Colombia Diversa, 2010). La diversidad implicará, por lo tanto, la existencia de prácticas sexuales y enunciaciones identitarias diversas a la heteronorma.

La orientación sexual se define como la posibilidad de sentirse atraído, a nivel emocional y/o sexual, por personas de un género similar al de uno o de otro género (The Yogyakarta Principles, 2007). En cuanto a la identidad de género, esta es definida como la vivencia profunda y personal del género, correspondiendo a la manera como alguien se siente y puede coincidir con el sexo asignado al nacer o no (The Yogyakarta Principles, 2007). La construcción de la identidad de género implicará la vivencia del cuerpo y, en algunos casos, la modificación de la apariencia con el objetivo de acercarse a lo que se espera de sí mismo.

Si bien la población **LGBTIQ** es un grupo diverso, sus miembros sí comparten características y dificultades comunes. A continuación, se desarrollará el marco jurídico internacional en favor al reconocimiento y la protección de la población **LGBTIQ** en el mundo.

2.1

RECOMENDACIONES JURÍDICAS INTERNACIONALES

La protección jurídica de las personas **LGBTIQ** alrededor del mundo es una tarea pendiente, pues se reportan inequidades y situaciones de vulnerabilidad en diversos niveles: acceso a educación, salud física y mental, exposición a violencia, acceso a derechos de herencia y matrimoniales, y acceso al trabajo (Naciones Unidas, 2012).

El primer documento a considerar sobre la protección legal de la población **LGBTIQ** es la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 (United Nations, 2017). Este documento, si bien no tiene un enfoque exclusivo para esta comunidad, representa el primer antecedente de reconocimiento y protección al ser humano bajo cualquier situación y característica.

Dentro de las iniciativas y recomendaciones específicas para este grupo poblacional, cabe mencionar los Principios de Yogyakarta (2007), que reúne 29 recomendaciones que deben guiar la aplicación del derecho internacional humanitario en torno a la orientación sexual e identidad de

género. Dichos principios se establecen después del análisis sobre el estado de la comunidad **LGBTIQ** alrededor del mundo y las continuas violaciones a los derechos humanos de estas personas.

Entre los principios más resaltantes se encuentran los derechos a la igualdad y no discriminación (Principio 2), el reconocimiento a la personalidad jurídica (Principio 3), el derecho a la vida (Principio 4) y el derecho a la seguridad personal por parte del Estado (Principio 5).

Las recomendaciones enfocadas específicamente a la esfera laboral de las personas **LGBTIQ** son el Principio 12, 13 y 14 correspondientes a la obtención de un trabajo digno y productivo, el derecho a la seguridad social y otras medidas de protección social y el derecho a un nivel de vida adecuado, respectivamente.

A los anteriores, se agregan otros diez principios, publicados en el año 2017 en el documento *The Yogyakarta Principles plus 10* (2017). Dentro de estos, destaca

el derecho a la protección en contra de la pobreza, tarea que implica la inclusión y no discriminación a la población LGBTIQ en actividades económicas.

Otro documento importante para propiciar la inclusión y el respeto de los derechos de la población LGBTIQ es el informe “Nacidos libres e iguales”, elaborado por las Naciones Unidas (2012). Basados en el principio de no discriminación, estipulan una serie de directrices que deben ser cumplidas por los Estados miembros de las Naciones Unidas, a partir del reconocimiento de la exposición sistemática a situaciones de violencia, discriminación y criminalización de la población LGBTI. Estas directrices se engloban en 5 grandes pautas para los Estados.

La primera pauta enfatiza que las naciones deben proteger a las personas contra la violencia por causales de identidad de género y/u orientación sexual (en modalidades de ataques mortales o no mortales, persecución u otro tipo de violencias). La segunda sugiere implementar políticas para prevenir la violencia hacia la población LGBTIQ que se encuentre en estado de detención. La tercera solicita derogar las leyes que criminalicen la orientación sexual y/o identidad de género no heteronormativa, pues dichas normativas alientan la discriminación y violencia. La cuarta propone promulgar leyes contra la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género.

Las discriminaciones que se deben prevenir son las que impidan el acceso a servicios básicos y derechos (salud, educación, empleo y reconocimiento

de los vínculos). Finalmente, se sostiene que es obligación de estado garantizar la libertad de expresión, asociación y reunión de las personas LGBTIQ.

Si bien todas las recomendaciones van acompañadas de pautas de acción para las naciones tales como brindar medidas legislativas y administrativas; proveer capacitaciones; sensibilizar a la población y a los operadores de justicia; garantizar el cumplimiento de políticas; proveer canales de denuncia y sanción cuando ocurra un atropello a los derechos humanos de la comunidad; y, dado el caso, administrar adecuadamente la justicia en procesos legales—, es evidente que dichas obligaciones no son adoptadas a cabalidad por todos los Estados, presentándose incluso situaciones de violencia y discriminación por parte de las autoridades de las naciones, fenómeno del que Perú no está exento (Defensoría del Pueblo, 2016).

Incluso, cuando existen leyes y recomendaciones adoptadas, así como fallos judiciales protectores de los derechos humanos de la comunidad, estos no son suficientes para garantizar la protección legal de esta población por parte de las naciones del mundo, no funcionan de forma homogénea en cada país o no incluyen, de manera explícita, a las poblaciones trans e intersex (United Nations, 2017). Por esta razón, es importante el trabajo que otros actores sociales no gubernamentales pueden hacer para establecer políticas de protección hacia la comunidad LGBTIQ. Dentro de este último grupo, se encuentran las organizaciones laborales.

2.2

EL ACCESO AL TRABAJO PARA LA POBLACIÓN LGBTIQ

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013a) recoge la preocupación por la situación social de la población LGBTIQ

a partir de una serie de recomendaciones y estudios. Por ejemplo, en 1990, la OIT se pronunció por primera vez sobre normas legislativas que discriminaban por motivos de orientación sexual. Asimismo, detecta, en un estudio realizado en 1996 sobre la igualdad en el empleo, que la orientación sexual era un factor emergente de discriminación en el lugar de trabajo. Esto origina que, en 1997, incluya en sus recomendaciones para agencias de empleo privadas la prohibición de la discriminación de postulantes y trabajadores por orientación sexual, además de sugerir a las naciones la implementación de normativas antidiscriminación en sus legislaciones. A partir del año 2000, la OIT ha trabajado de forma más continua para la detección de discriminación y en la formulación de recomendaciones.

Es así que, en el año 2012, la OIT realiza el estudio “Gender identity and sexual orientation: Promoting rights, diversity and equality in the world of work (PRIDE)” (OIT, 2013b). El estudio identifica las situaciones de discriminación que sufren personas LGBT en el trabajo. La investigación incluye los siguientes países: Argentina, Hungría, Tailandia, Costa Rica, Francia, India, Indonesia, Montenegro y Sudáfrica.

Los ejes investigados son: los aciertos y deficiencias legislativas en los países estudiados; la identificación de buenas prácticas en los lugares de trabajo; determinar si los trabajadores LGBT acceden a la protección y seguridad social (prestaciones médicas y derechos de pensión) y que estos estén disponibles para los cónyuges o parejas de los trabajadores LGBT; medir el grado de conocimiento de los mandos medios y altos de la empresa

sobre la situación de las personas LGBT e identificar los obstáculos que se presentan, en el entorno laboral, para los trabajadores LGBT que tengan VIH.

Los resultados son elocuentes. Se detecta que la discriminación comienza desde la etapa escolar, lo cual afecta el acceso a empleo y el rendimiento laboral futuro. En la mayoría de los países estudiados, no hay legislaciones que protejan los derechos de los trabajadores LGBT (una excepción importante en Latinoamérica es Argentina). En esos contextos, el hecho de que la empresa cree sus propias disposiciones protectoras ayuda a mitigar los efectos de la falta de reconocimiento social. Además, cuando se reporta acoso o exclusión, frecuentemente se produce a partir de la identificación de comportamientos que no corresponden a los prejuicios sobre cómo deben ser los hombres y las mujeres. Por ejemplo, las mujeres que son consideradas o evaluadas por la sociedad como “muy masculinas” o los hombres “muy femeninos” serán objeto de mayor discriminación, burla y rechazo, y recibirán comentarios para que adecúen la forma de vestir o su comportamiento a los estereotipos sociales.

Por esta razón, un grupo importante de trabajadores decide ocultar su orientación sexual y modificar su expresión de género con el objetivo de no sufrir situaciones de discriminación, lo que genera estrés y está asociado a repercusiones negativas a nivel de productividad.

Esta situación es más negativa para las personas trans, quienes son los que sufren las formas más graves de discriminación. Es este grupo —y de manera más intensa para las mujeres trans— el

que suele estar mayoritariamente excluido de cualquier actividad laboral dependiente. Adicionalmente, cuando reportan alguna experiencia laboral dependiente, señalan que sufren falta de reconocimiento de su identidad por parte de sus empleadores y colegas, y tienden a reportar más situaciones de intimidación y acoso a nivel laboral.

Finalmente, las mujeres lesbianas y los trabajadores LGBT que viven con VIH también reportan discriminaciones particulares. En el primer caso, a la violencia y discriminación por ser lesbiana se le suma las inequidades de género por su condición de mujeres. En el segundo caso, se documentan situaciones de estigma e incluso denegación de empleo producto del estado serológico del trabajador.

Otro estudio significativo es el realizado por la European Union Agency for Fundamental Rights (2013). A través de una encuesta virtual realizada a más de 93 000 personas LGBT, pertenecientes a 28 países de la Unión Europea, se indagó sobre prácticas de discriminación en el ámbito laboral. Los resultados son significativos: a pesar de que la Unión Europea es una región en donde las reglamentaciones protectoras contra la discriminación de esta población están bien establecidas, el 20% de los encuestados informaron que recibieron algún tipo de discriminación en sus centros laborales (o en la búsqueda de trabajo) los últimos 12 meses. La cifra aumenta al 29% si solo se considera a los participantes trans. Sobre esta población, 7 de cada 10 personas trans prefirieron no hablar o hacer explícita su identidad en sus centros de trabajo

con sus colegas. Finalmente, también se reporta la ocurrencia de comentarios discriminadores o prejuiciosos en el ámbito laboral hacia aquellos trabajadores que eran percibidos como LGBT.

En Perú, existen pocos estudios e información sobre el acceso al trabajo en la población LGBTI. PROMSEX (2018) enfatiza cómo el sistema binario sexo-género influye en el acceso y ejercicio de derechos, tales como el derecho al trabajo, lo que implica mayores dificultades para ejercer este derecho para la población LGBT. Así, la ausencia de leyes que reconozcan y protejan a la diversidad sexual, coloca a esta población en un estado de discriminación estructural.

Sin embargo, PROMSEX (2018) reporta intentos por establecer políticas para garantizar el derecho a la igualdad de las personas LGBT realizados por diversas ordenanzas regionales en Perú. Sobre el tema laboral, las ordenanzas de Amazonas, Apurímac, Madre de Dios y Huancavelica prohíben “restringir, impedir o limitar la oferta de empleo, acceso, ascenso o permanencia en el puesto de trabajo por motivo de la orientación sexual” (PROMSEX, 2018, 92); mientras que las ordenanzas de La Libertad y Ayacucho agregan a la prohibición de discriminación por orientación sexual la discriminación por identidad de género. Además, los gobiernos de Apurímac, Ayacucho, Madre de Dios, Huancavelica, Amazonas, Ucayali, Loreto y San Martín tienen la prohibición de solicitar pruebas de VIH como parte de los procesos de contratación laboral o de permanencia laboral; esto debido al prejuicio entorno a las personas que viven con VIH y a la creencia que relaciona el VIH con la población LGBT.

Desde los estudios cuantitativos, un insumo importante a analizar es la Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI (INEI, 2018). Si bien es un estudio exploratorio y no probabilístico, es un primer intento por obtener data de la comunidad que permita formular políticas y acciones para disminuir la discriminación y violencia hacia este grupo poblacional. La encuesta abordó los siguientes tópicos: educación, salud, empleo, vivienda, etnicidad y discapacidad. Sobre el acceso al empleo, el 61% de los encuestados refirió tener un empleo (ya sea dependiente o independiente). De este grupo, el 24.9% fueron violentados física, verbal o sexualmente en su ambiente laboral, el 11% sufrió algún tipo de discriminación y el 33% no recibió el pago que le prometieron.

En correspondencia con lo anterior, No Tengo Miedo (2016) identifica que los espacios sociales educativos y laborales son los lugares en donde la población LGBTIQ recibe más violencia. Específicamente, el 5.5% de las historias recogidas relataban algún episodio de violencia y discriminación en el centro laboral. Dicho estudio (No Tengo Miedo, 2016), visibiliza de forma especial las situaciones de violencia que vive la población trans. Esto coincide con otras investigaciones enfocadas de manera específica en las vivencias laborales de la comunidad trans.

Una de estos es la investigación de Silva y Salazar (2018) sobre necesidades sociales de hombres trans en Lima, que encuentra que los hombres trans tienen dificultades para encontrar y mantener un trabajo, producto de la discriminación y no reconocimiento de su identidad.

Asimismo, reportan dificultades en el establecimiento de vínculos amicales en el espacio laboral, ante el cuestionamiento y discriminación de algunos colegas por ser hombres trans.

Sobre las mujeres trans, Salazar (2015) menciona diversas violencias que coinciden en la vivencia de ser una mujer trans: el no reconocimiento de su identidad para el Estado, la carencia de servicios de salud adecuados, la reducción de oportunidades educativas, la consiguiente disminución de oportunidades laborales y el riesgo a realizar actividades laborales que las coloquen en situación de vulnerabilidad. Estos tres ejes confluyen para explicar la exclusión a la que esta población es sometida, de manera más intensa, que las otras identidades pertenecientes a la diversidad sexual.

Finalmente, en torno al tema del reconocimiento identitario por parte del estado, las personas trans refieren profundo malestar al momento de realizar gestiones o trámites que impliquen el uso del Documento Nacional de Identidad (DNI) pues este no coincide con su identidad, lo cual las coloca en un estado de vulnerabilidad para agresiones y amenazas (Defensoría del Pueblo, 2016; Silva y Salazar, 2018).

2.3

LA INCLUSIÓN DE LA POBLACIÓN LGBTIQ: UNA MIRADA DESDE LAS EMPRESAS

Si el espacio laboral puede ser un espacio protector de derechos de la población LGBTIQ, es necesario describir cómo suele trabajarse este aspecto desde la perspectiva de las empresas. Aun cuando hay mayor conciencia sobre el

papel clave que las empresas tienen para luchar contra la discriminación, muchas instituciones tienen prácticas incipientes o reducidas (no abarcan a todas las personas del colectivo LGBTIQ, no brindan seguridad social similar a la obtenida mediante el matrimonio, etc.), lo cual ocurre de manera más intensa en países cuyas legislaciones no reconocen en absoluto a esta comunidad (United Nations, 2017).

Las empresas no solo requieren respetar los tratados internacionales y normativas sobre los derechos humanos y la inclusión de la población LGBTIQ en el entorno laboral, sino que tienen buenas razones económicas para fomentar la equidad. Numerosas investigaciones indican una relación entre discriminación y menor productividad en trabajadores LGBTIQ, lo cual termina afectando el clima laboral y, en general, el funcionamiento adecuado de la empresa. Por ejemplo, el Banco Mundial determinó en una investigación realizada en la India en 2015 que la discriminación hacia la población LGBTIQ implicaba un costo aproximado para el país de 32 000 millones de dólares (United Nations, 2017).

Además, trabajadores diversos pueden generar nuevas perspectivas de trabajo, lo que contribuiría con el crecimiento y éxito de la institución. En la misma línea, si la contratación incurriera en prácticas discriminatorias, habría un riesgo alto de no poder elegir a los candidatos ideales para la empresa. La discriminación también afectaría la motivación laboral, la lealtad con

la institución y la permanencia laboral, lo que generará costos elevados de reemplazo (OITa, 2013; United Nations, 2017; World Economic Forum, 2017; Human Rights Campaign y Fundación Iguales Chile, 2017). Relacionado con lo anterior, el 90% de las empresas incluidas en el ranking Fortune 500 han incluido alguna legislación antidiscriminatoria y protectora de la población LGBT y 67% ha incorporado medidas de protección para las familias del trabajador LGBT (World Economic Forum, 2017).

Finalmente, una empresa inclusiva de la diversidad LGBTIQ también es atractiva para los consumidores. La población LGBTIQ representa un importante número de los consumidores por su gran capacidad adquisitiva y se muestran leales a las marcas que se muestran públicamente diversas o que dirigen comunicación directa hacia esta comunidad (United Nations, 2017). En la siguiente sección, se describen las recomendaciones para la inclusión, formuladas desde las propias empresas y desde organismos internacionales relevantes.

III. INDICADORES DE INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL EN EMPRESAS

Ante la necesidad de crear políticas que permitan la inclusión LGBTIQ en el campo laboral, instituciones tales como empresas y organismos internacionales han formulado recomendaciones para favorecer la participación de la comunidad sexualmente diversa en el ambiente de trabajo. Estos lineamientos se arman a partir de investigaciones, foros de discusión o diagnósticos laborales realizadas a las instituciones laborales (United Nations, 2017).

Como primera parte del proceso, se requiere que la empresa o institución laboral esté familiarizada con la situación social de la población LGBTIQ en su país o, en caso de no estarlo, tenga un interés especial por el reconocimiento de esta población y por conocer las leyes que protegen a esta comunidad (País para todos, 2015). A partir de este interés y compromiso, pueden plantearse políticas concretas. Como lineamientos generales, se debe promover la seguridad (proteger al trabajador de violencia y acoso), aceptación (reconocimiento de la identidad del trabajador diverso) y equidad en el reconocimiento de las relaciones personales y familiares (proveer un marco de beneficios sociales que alcance a los convivientes e hijos del trabajador LGBTI) (Woods, 2011).

A continuación, se describirán las recomendaciones y normas de conducta planteadas por tres organismos internacionales:

3.1

NACIONES UNIDAS

El documento *Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales*. Normas de conducta para empresas (United Nations, 2017), postula una serie de normas y recomendaciones contra la discriminación de las personas LGBTI en los contextos laborales, reconociendo las dificultades sociales de esta población para el acceso al trabajo, la discriminación y violencia en el espacio laboral y la ausencia de normas e iniciativas para combatir estas prácticas. Sus recomendaciones consisten en 5 medidas:

a. La norma de base es el respeto a los derechos humanos de la población LGBTI. A partir de esto, se plantea eliminar la discriminación en el lugar de trabajo a través de la creación de políticas que garanticen la equidad en las siguientes esferas: postulación, contratación, condiciones laborales, clima laboral y política de ascensos. Un paso previo a estos procesos, consiste en que la empresa tenga claridad sobre las características de la población LGBTIQ y las condiciones sociales que caracterizan a este grupo. En este sentido, es importante utilizar un lenguaje claro para conceptualizar la identidad de género, orientación sexual y las características sexuales concernientes a la sexualidad intersex.

b. El garantizar la equidad implicará un esfuerzo de la empresa para sostener estos procesos de inclusión y prestar apoyo a

los colaboradores LGBTI. Esto 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 brindado reparación económica y simbólica en caso de que los colaboradores LGBTI hayan sufrido discriminación u otra situación violenta.

c. 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.

3.2

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (2016)

- a.** Es crucial el compromiso de los directivos –presidencia y gerentes– con el respeto y promoción de los derechos para la población LGBTI. Esto implicará incluir el tema en documentos, políticas y discursos de la empresa.
- b.** Velar por la equidad en los procesos de reclutamiento y selección de personal, específicamente para personas trans.
- c.** Promover un ambiente laboral seguro y saludable para la diversidad sexual, detectando las necesidades específicas de la población y brindando canales adecuados para realizar reclamos y establecer sanciones.
- d.** Garantizar que las parejas LGBTI accedan a derechos derivados de protección social.
- e.** Favorecer y apoyar el establecimiento de grupos de afinidad LGBTIQ dentro de la organización.
- f.** Impulsar acciones para el desarrollo profesional de los trabajadores diversos, en especial la comunidad trans.
- g.** Facilitar los procesos de transición dentro del espacio laboral.
- h.** Apoyar acciones en pro de los derechos LGBT en el país.

3.2

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (2016)

- a.** Es crucial el compromiso de los directivos –presidencia y gerentes– con el respeto y promoción de los derechos para la población LGBTI. Esto implicará incluir el tema en documentos, políticas y discursos de la empresa.
- b.** Velar por la equidad en los procesos de reclutamiento y selección de personal, específicamente para personas trans.
- c.** Promover un ambiente laboral seguro y saludable para la diversidad sexual, detectando las necesidades específicas de la población y brindando canales adecuados para realizar reclamos y establecer sanciones.
- d.** Garantizar que las parejas LGBTI accedan a derechos derivados de protección social.
- e.** Favorecer y apoyar el establecimiento de grupos de afinidad LGBTIQ dentro de la organización.
- f.** Impulsar acciones para el desarrollo profesional de los trabajadores diversos, en especial la comunidad trans.
- g.** Facilitar los procesos de transición dentro del espacio laboral.
- h.** Apoyar acciones en pro de los derechos LGBT en el país.

3.3

HUMAN RIGHTS CAMPAIGN (2018)

Finalmente, se describe las pautas brindadas por Human Rights Campaign en su Programa Global de Equidad Laboral. Esta organización ha articulado métodos cuantitativos de medición de equidad. Su instrumento de medición, el Índice Corporativo de Equidad (Human Rights Campaign, 2018), permite establecer, de manera precisa si una empresa está cumpliendo con los lineamientos de inclusión LGBT y es utilizado desde la fecha de su lanzamiento (año 2012), con algunas modificaciones. Producto de esta clasificación, se organiza el ranking “Best Place to Work for LGBTQ Equality”. En su edición estadounidense más reciente, participaron 947 empresas a nivel nacional, de todos los rubros económicos y con diversa cantidad de empleadores (Human Rights Campaign, 2018). La evaluación estuvo compuesta de cuatro ejes: Existencia de políticas antidiscriminación en el ámbito laboral, otorgamiento de beneficios sociales a trabajadores LGBTI y familias, educación interna sobre temas LGBTI, presencia de métodos de medición para la promoción de la inclusión LGBTI en la empresa y compromiso público con la población LGBTI.

Para propósitos de este estudio, el análisis se centrará en la herramienta creada por Human Rights Campaign y Fundación Iguales (2017) para la primera medición del Índice de Equidad en Chile, a realizarse durante el presente año, al ser un instrumento más afín a la situación social de la población LGBT en Latinoamérica.

Para Human Rights Campaign y Fundación Iguales (2017), son tres los pilares de trabajo para garantizar que una empresa es inclusiva con sus colaboradores LGBTI:

a. La institución adopta y/o desarrolla políticas de no discriminación: Es requisito indispensable que las políticas incluyan expresamente la orientación sexual e identidad de género como cualidades protegidas en el contexto laboral, para garantizar que los procesos de reclutamiento y promoción de personal no se vean afectadas por prejuicios al respecto. Esto permitirá, a su vez, que la empresa sea considerada líder y con visión de vanguardia frente a otras, lo cual repercutirá positivamente a nivel económico.

b. La institución promueve la formación de grupos de trabajadores aliados e/o introduce la figura de Consejos de Diversidad e Inclusión: es práctica frecuente de las instituciones el reconocimiento de grupos de afinidad o red de colaboradores agrupados en base a un interés o característica común. Estas agrupaciones brindan un sentimiento de pertenencia, aceptación y soporte emocional para los trabajadores, además de ser grupos activos para la mejora o implementación de políticas de inclusión de los trabajadores LGBTI.

c. La empresa participa de actividades públicas para apoyar la inclusión de la población LGBTI en la sociedad: la institución participa en actividades públicas a propósito de fechas conmemorativas o en solicitud a comunidades específicas dentro de la población LGBTI. Esta participación también incluye donaciones o apoyo no material a organizaciones, exposición de buenas prácticas laborales en congresos o espacios empresariales y formación de redes de empresas a favor de la diversidad sexual.

Como se observa, es crucial el establecimiento de indicadores basados en la formulación de políticas, el establecimiento de redes y la visibilización pública de la empresa como una organización que apoya la inclusión LGBTIQ en la sociedad. A continuación, describiremos las características del presente estudio y los hallazgos principales.

IV. MÉTODO

4.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL ESTUDIO

Esta investigación tiene un enfoque metodológico cualitativo, pues el objetivo es acceder a la comprensión de una realidad, describiendo y analizando de manera profunda los contenidos recogidos través de los instrumentos de investigación. Además, se trata de un estudio exploratorio, al ser un tópico de investigación poco estudiado en el ámbito peruano. (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico intencional (Salkind, 1998), pues los participantes de la muestra –tanto directivos como trabajadores de las instituciones– han sido previamente seleccionados por el equipo de investigación. Al ser una elección intencional, nuestra investigación no busca generalizar los hallazgos sino profundizar en la información recabada, la cual serviría como un prediagnóstico de cada empresa o institución laboral. Cabe señalar que todas las empresas mostraron interés en participar en el estudio y mostraron su consentimiento de compartir esta información de manera pública.

Finalmente, la técnica de recojo de información elegida es la entrevista, al ser una herramienta idónea para estudios cualitativos y exploratorios (Kerlinger, 2002). Para los propósitos del estudio, se construyó una guía de entrevista, con el objetivo de acceder a la información requerida. Es importante precisar que este documento se elabora a partir de la revisión conceptual del tema, así como de las recomendaciones formuladas por organismos internacionales para la medición de inclusión LGBT en el ambiente laboral.

4.2

INSTITUCIONES PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

Para la selección de instituciones y organizaciones laborales participantes en la investigación, se establecieron los siguientes criterios de inclusión:

- La empresa o institución debe ser peruana y tener al menos dos años de fundación y actividad en Lima Metropolitana.
- La empresa o institución debe contar con un área de Recursos Humanos, Responsabilidad Social o Comunicaciones.
- Las empresas o instituciones deben ser de rubros laborales diferentes.
- La empresa o institución debe haber mostrado al menos una acción para la inclusión de las personas LGBT en el ámbito laboral o, en su defecto, debe haberse identificado públicamente como una empresa que apoya a la comunidad LGBT.
- La empresa o institución debe acceder a que el equipo de investigación entreviste a, al menos, dos personas de la organización que se desempeñen en áreas diferentes.

A través de coordinaciones realizadas previamente, se seleccionaron las siguientes instituciones:

Miss Cupcakes, Teatro La Plaza e International Bakery.

V. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se describirán los resultados de la investigación a través de 6 ejes de análisis: motivación de la empresa para la inclusión de población LGBTIQ, políticas y prácticas de inclusión, fomento de grupos de trabajadores LGBTIQ, participación en actividades públicas de respaldo a la población LGBTIQ, necesidades reportadas y razones por las que el centro laboral es una institución inclusiva.

5.1

MISS CUPCAKES: UN LUGAR SEGURO Y DE ORGULLO

Miss Cupcakes es una empresa peruana dedicada al rubro de pastelería. Fue fundada en el año 2009 por Paloma Casanave Álvarez, quien ha desempeñado el cargo de Gerenta General desde esa fecha. La empresa cuenta con un local, ubicado en Miraflores, dividido en tres áreas: oficinas administrativas, centro de elaboración de productos y tienda de atención al público. Cuenta con un número promedio de 10 trabajadoras, distribuidas en las siguientes funciones: gerencia, finanzas y recursos humanos, producción, ventas y atención al cliente. La empresa reporta no haber recibido capacitaciones previas acerca de las características de la población LGBTIQ ni de los conceptos identidad de género y orientación sexual. Para esta investigación, se realizaron entrevistas individuales con Paloma Casanave Álvarez (gerenta general), Betty Echevarría Vargas (área de Finanzas y Recursos Humanos) y Marienella Stechmann (asistente de ventas), quienes accedieron a hacer públicos sus nombres.

a. MOTIVACIÓN: CELEBRAR LA DIVERSIDAD

La motivación de Miss Cupcakes por la inclusión abarca no solo a la comunidad LGBTIQ, sino a una serie de poblaciones identificadas como vulnerables, con problemáticas específicas o causas sociales. A través de una serie de campañas (cupcakes conmemorativos, donaciones, publicidad en redes sociales), buscan posicionar algunos temas en la sociedad. En cuanto a la población LGBTIQ y al interés por participar en el presente estudio, Paloma Casanave (Gerenta General) sostiene:

Quise participar en el estudio porque se trata de un tema de justicia. La población LGBT en nuestro país sufre una serie de discriminaciones terribles. Por eso busco que este lugar sea un espacio seguro para la comunidad, que puedan venir sin temor a que serán mirados de alguna manera incómoda o a que sean tratados de forma diferente. Nosotros los reconocemos a través de nuestras campañas (Rainbow Cupcake) o publicaciones en redes, pues queremos celebrar junto con ellos su diversidad.

Al indagar por qué sería importante incorporar a trabajadores LGBTIQ en cualquier empresa, las respuestas coincidían en resaltar que esta práctica ayuda a la igualdad de oportunidades para esta comunidad. Además, se reconoce la importancia de explicitar políticas de no discriminación o normas administrativas para lograr que esta inclusión sea real:

Es una comunidad que está en una lucha y necesitan trabajar, como todos. Las empresas podrían empezar a incluir en su reglamento políticas de no discriminación y capacitarse, porque, si bien puede haber el deseo de inclusión, habrá cosas que se desconocen y que podrían hacer sentir incómodo al trabajador.

Marienella Stechmann,
Asistente de ventas

b. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN: CREAR UN ESPACIO SEGURO PARA LOS COLABORADORES Y CLIENTES LGBTIQ

Se reportan prácticas de inclusión hacia la comunidad (enfocándose en la población lesbiana, gay y bisexual), y hacia comunidades diversas o con necesidades sociales específicas (personas con habilidades diferentes, mujeres, adolescentes, adultos mayores, niñas, etc.), tanto a nivel de los y las trabajadoras de la institución como con los clientes y usuarios de la tienda.

Sobre la contratación de personal, una práctica de la empresa es cuidar que el proceso de selección de personal no se vea afectado o influido por prejuicios sobre la identidad de género y orientación sexual de las personas. Ser consciente de la existencia de estos prejuicios ayuda a combatirlos y permite que el proceso de selección de personal esté basado en evaluar la capacidad que tenga el postulante para desempeñar el perfil del puesto. Además, la empresa reporta incluir esta perspectiva en sus contrataciones con servicios tercerizados:

Nosotros tercerizamos el servicio de limpieza. Este servicio lo realiza una señora de 60 años, es una persona mayor. La señora cumple su trabajo muy bien. La señora está con descanso médico y quien ha venido a cubrirla es un chico de orientación sexual diversa. Él hace aquí su trabajo como cualquier otra persona y se le trata como a cualquier otro colaborador.

Betty Echevarría Vargas
Finanzas y recursos humanos

Al profundizar un poco más sobre el alcance de esta inclusión, se percibe que las prácticas de aceptación y respeto a la diversidad no incluyen una política específica para parte de la población LGBTIQ (por ejemplo, personas trans e intersex). Se reconoce, a partir de la entrevista, que podría haber cierto desconocimiento sobre la situación laboral de las personas LGBTIQ (en especial de las personas trans e intersex), al no identificar posibles necesidades de esos trabajadores o retos administrativos para brindar prácticas de equidad en un contexto legal en el que no se reconoce los derechos de esta población. Sin embargo, se percibe una motivación por poder incluir a estas comunidades y por poder respaldarlos y defenderlos en caso de que tengan alguna experiencia negativa y discriminatoria con los clientes:

Yo creo que aquí apoyaríamos mucho a un trabajador trans. Un reto que podría haber sería cómo pudieran verlo los clientes, porque no todos conocen ni son abiertos al tema. Si un cliente le dijera un comentario negativo, trataríamos de informarle, de decirle que todos merecemos respeto y que no puede hablarle así a nuestro trabajador.

Marienella Stechmann,
Asistente de ventas

Tampoco se han formulado lineamientos escritos respecto a los derechos de protección social en caso de haber un trabajador LGBTIQ con pareja formal o hijos. En ambas situaciones, estos lineamientos no están presentes debido a que no se han presentado casos aún (no ha habido trabajadores trans o intersex en la empresa ni trabajadores LGBTIQ en alguna relación de pareja reconocida), pero se consideran situaciones importantes y pendientes de abordar:

Yo personalmente he visto, en personas gays, que si su pareja está enferma no tienen el seguro de la otra persona o no tienen la posibilidad de heredar esas cosas que de repente han construido juntos. Para mí creo que son derechos que deberían tener por el hecho de ser pareja, como cualquier otra.

Betty Echevarría Vargas,
Finanzas y recursos humanos

Creo que, a nivel social, la discriminación es el problema más arraigado. Debe haber casos, imagino, en empresas grandes , en las que despidan a personas por su orientación sexual. Creo que debería haber alguna norma para estos casos, así como las personas no las pueden despedir por tener alguna enfermedad, algo así debería haber para la población LGBTIQ.

Marienella Stechmann,
Asistente de ventas

Respecto al lugar de trabajo, la empresa tiene la particularidad de recibir a muchas personas al brindar un servicio de ventas. Es decir, el contacto con los usuarios de la marca se da de una manera directa. En este sentido, resalta la organización del Tespacio de atención y la decoración, alusiva a las diversas campañas sociales que apoyan, todas estas relacionadas a la igualdad de las personas (por ejemplo, información alusiva a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género) y la protección de determinadas poblaciones (hay información sobre iniciativas contra la violencia de género). Así, el espacio físico incluso a nivel visual y el trato al cliente harían de este lugar un espacio seguro para la comunidad LGBTIQ usuaria.

Desde que tu entras a la tienda puedes notarlo, ¿no? Tenemos un corcho con noticias o informaciones importantes, tenemos información sobre Ni Una Menos, campañas de donación. Hasta nuestros mismos cupcakes del orgullo. Esto se replica también en nuestra página de Facebook, que incluye información y en algunas ocasiones noticias dependiendo de la campaña que estemos realizando en ese momento.

Paloma Casanave,
Gerenta general

A la tienda acuden muchas personas de la comunidad. Solas, en grupo o con sus parejas. A veces entran chicos tomados de la mano o parejas de chicas besándose. Se sienten cómodos aquí, puedan expresarse como gusten.

Betty Echevarría Vargas,
Finanzas y recursos humanos

c. FOMENTO DE GRUPOS DE TRABAJADORES LGBTIQ

En cuanto a la formación de grupos de trabajo LGBTIQ, cabe precisar que, al ser una empresa de 10 trabajadores, la institución no ha considerado fomentar la formación de algún grupo de interés o de trabajo (en la actualidad solo una trabajadora se identifica como parte de la comunidad LGBTIQ). Sin embargo, la relación entre el grupo es, de por sí, bastante cercana y personal: las áreas de administración, producción y atención al cliente se encuentran en la misma oficina. Además, la práctica institucional apuesta por una comunicación horizontal y directa entre los trabajadores y la gerencia. Estos dos factores, la cercanía en el espacio laboral y la política institucional, repercuten positivamente en el clima de trabajo.

d. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES PÚBLICAS DE RESPALDO A LA POBLACIÓN LGBTIQ:

El indicador “Participación en actividades públicas en favor de la inclusión” es en el que la empresa reporta su fortaleza. La manifestación pública a favor de la inclusión LGBTIQ en la comunidad, por parte de empresas e instituciones, está relacionada con un impacto positivo para la sensibilización de la comunidad. En este sentido, Miss Cupcakes tiene una

campaña anual durante el mes de junio por el Día del Orgullo (28 de junio), en la que elaboran un cupcake con la bandera del orgullo (producto: Rainbow Cupcake), colocan información en sus redes sociales (Facebook e Instagram) e interviene su logo colocando como fondo los colores del orgullo. Una parte de las ventas de este producto se destina a donaciones para la institución It Gets Better Perú, organización no gubernamental parte de la iniciativa estadounidense It Gets Better Project (2010), dedicada a realizar intervenciones para disminuir la violencia por orientación sexual hacia la comunidad LGBTI (It Gets Better Perú, 2017).

El ser visible en redes sociales como institución que reconoce y apoya la inclusión de la población LGBTIQ en la sociedad es reconocido positivamente por los seguidores de la marca. Sin embargo, se han presentado algunas ocasiones en las que reciben críticas por este posicionamiento público. Cabe indicar que estos comentarios negativos no se vieron reflejados en los ingresos económicos de la tienda.

Siempre hay alguna que otra persona que pone comentarios negativos. En los primeros años de la campaña, recibíamos varios, pero también recibíamos mucho más feedback positivo: personas que nos felicitaban, gente LGBTIQ que se alegraba de este reconocimiento. Creo que nuestros clientes saben que Miss Cupcakes es una empresa que apoya muchas causas sociales.

Paloma Casanave,
Gerenta general

Los comentarios negativos que recibimos no afectaron internamente a la empresa. De las campañas que nosotros hacemos anualmente, fue una en la que más se vendió y donó.

Betty Echevarría Vargas,
Finanzas y recursos humanos

e. NECESIDADES REPORTADAS

Las entrevistadas coincidieron en señalar la necesidad de recibir capacitaciones sobre los conceptos identidad de género y orientación sexual, así como conocer de manera un poco más profunda la situación social de la población LGBTIQ en Lima Metropolitana (especialmente en torno a la situación de personas trans e intersexuales). Este deseo respondía no solo a las ganas de comprender mejor el fenómeno sino también a poder realizar acciones adicionales de apoyo a la comunidad LGBTIQ, bajo la premisa de que, si no se cuenta con información completa, no se puede actuar a cabalidad.

Creo que sería bueno una capacitación porque de repente sin querer hacerlo podamos hacer sentir mal o algo. Yo reconozco que tengo compañeras aquí que tienen más amigos de ese género (sic) que yo. Por eso creo que sí puede ser una buena opción tener una capacitación, qué cosas les puede hacer sentir mal a estas personas en un contexto laboral.

Betty Echevarría Vargas,
Finanzas y recursos humanos

Cuando me preguntaste sobre género y orientación sexual, sentí que, a pesar de haber investigado sobre el tema, aún no me queda claro. Me gustaría tener charlas donde te expliquen bien y te informen cómo es, porque por desconocimiento uno puede ofender a alguien, por ejemplo. Si en algún momento hubiera atendido a una persona o algo así, le hubiera dicho algo que de repente la ofenda, esa persona no se va a sentir bien. Y podría pasar, por no tener yo la información necesaria para saber cómo tratarla.

Marienella Stechmann,
Asistente de ventas

Asimismo, reconocieron la importancia de familiarizarse con las medidas necesarias en caso de tener algún trabajador trans o intersex a futuro, pues desconocían las acciones administrativas diferentes que implicaría la participación a estos colaboradores en un contexto político en donde esta población no es reconocida por el estado con un documento de identidad acorde a su ser (en el caso de los colaboradores trans) o en donde no se identifica la existencia de una población (en el caso de los colaboradores intersex).

f. RAZONES POR LAS QUE LA EMPRESA SERÍA UN BUEN LUGAR PARA UN TRABAJADOR LGBTIQ

A modo de conclusión, se considera que las principales fortalezas de esta empresa son la motivación y reconocimiento de la importancia de incluir a las personas LGBTIQ en la comunidad, buscar la sensibilización en diversas causas sociales a través de sus campañas, tener prácticas internas antidiscriminatorias y posicionarse públicamente como una institución a favor de los derechos de la población LGBTIQ. Estas características favorecerían que el trabajador LGBTIQ pueda encontrar un espacio de crecimiento profesional y personal adecuado.

Al apoyar muchas causas sociales, tanto en redes como en la propia tienda, y tener bien marcado el tema de no discriminación a ninguna persona, este sería un buen ambiente laboral para cualquier persona LGBT. Al ser una empresa con pocos colaboradores, todas nos conocemos muy bien. Tenemos un ambiente laboral en la que creo que cualquier persona podría sentirse cómoda y segura, tenemos la confianza de poder hablar directamente ante cualquier eventualidad y nos hemos apoyado directamente cuando hemos tenido alguna dificultad.

**Marienella Stechmann,
Asistente de ventas**

Un elemento a resaltar es que la motivación también incluye un aspecto de reconocimiento personal, al ser la gerenta general parte de la comunidad LGBTIQ. Este hecho enfatiza la importancia de tener personas LGBTIQ en puestos de toma de decisión, pues a partir del propio reconocimiento de su subjetividad, se sensibiliza al resto del equipo y se crean prácticas de acción inclusivas:

5.2

TEATRO LA PLAZA: EL ARTE COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN SOCIAL

Teatro La Plaza es una institución cultural sin fines de lucro, dedicada al rubro de producción teatral. Fue fundada en el año 2003, por Els Vandels y Chela de Ferrari. La institución cuenta con 4 oficinas (área administrativa, dos salas de ensayo y una sala de teatro), correspondiente a sus tres marcas: La Plaza, Los Productores y Sala de Parto. Cuenta con un número promedio de 75 trabajadores administrativos y 200 que desempeñan alguna actividad artística. La institución reporta no haber recibido capacitaciones previas acerca de las características de la población LGBTIQ ni de los conceptos identidad de género y orientación sexual para el área administrativa. Sin embargo, sí han tenido charlas informativas breves para los grupos de artistas involucrados en obras que abordaban el tema de la diversidad (por ejemplo, para la obra Simón, el topo). Para esta investigación, se realizaron entrevistas individuales con Alejandra Araujo Álvarez (gerenta general) y Alejandro Clavier (director de Sala de Parto), quienes accedieron a hacer públicos sus nombres.

a. MOTIVACIÓN:

Teatro La Plaza, desde su fundación, ha estado interesado en abordar temas sociales dentro de sus propuestas teatrales. En este sentido, la situación social de la población LGBTIQ no le ha sido indiferente. Dos de sus producciones más recientes, Simón, el topo y Mucho ruido por nada presentan una propuesta destinada a sensibilizar a públicos de diferentes edades sobre la importancia de un mundo que incluya y respete la diversidad. En la misma línea, han mantenido una línea comunicacional clara a favor de temas como el matrimonio igualitario. Así, la participación de esta institución en el presente estudio responde al deseo de visibilizar su compromiso con la inclusión de la población LGBTIQ:

Al estar en un país con tantos prejuicios, ser nosotros una organización que les abre la puerta ayuda a sacar lo mejor de esas personas que han vivido tanto rechazo. Aquí podemos pensar en establecer planes que combatan el machismo, el racismo, la discriminación. Todo ese rechazo que han vivido en otros lugares no lo viven acá. Nuestra participación (en el estudio) podría motivar a otras empresas, podrían tomar como modelo nuestra visión pues considero que nuestra institución tiene prácticas antidiscriminación y busca, a través de las obras, impactar en la gente.

Alexandra Araujo Álvarez,
Gerenta general

Al indagar por qué sería importante incorporar a trabajadores LGBTI en las empresas, los entrevistados resaltan que el contexto social peruano suele ser adverso con la comunidad, lo cual implica una disminución de las oportunidades que este grupo poblacional. Además, la inclusión de trabajadores no solo permitiría luchar con esa brecha, sino visibilizar, para el público usuario, la participación de personas LGBTIQ en el entorno laboral. Otro aspecto referido es la valoración por la diversidad en un contexto, como el teatro, en donde la creatividad es parte importante de todo el proceso de trabajo.

En el Perú la gente está acostumbrada a cerrarle la puerta a las personas LGTBIQ, los prejuicios están muy metidos en todos pero poco a poco nos empezamos a dar cuenta. Me parece que tener a gente que es LGTBIQ en el trabajo ayuda a abrir esas fronteras. Somos una organización que está en contacto con las personas: mucha gente nos ve y tenemos una ventana de exposición. Entonces, tenemos la oportunidad de generar cambio vía ejemplo. Además, en nuestra institución (será por dedicarnos al arte), creo que la mezcla, la participación de gente diversa hace que las ideas puedan ser geniales y que los proyectos puedan ser exitosos, más exitosos.

Alexandra Araujo Álvarez,
Gerenta general

b. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN

La institución ha instaurado políticas para la no discriminación por género, tanto en los procesos de convocatoria como en la convivencia de trabajo, pero ambas iniciativas no están enfocadas o incluyen expresamente a la población LGTBIQ. Esto sucede pues se reporta, en la práctica, un clima laboral antidiscriminatorio. Desde la fundación de la institución, han participado personas con una perspectiva abierta e incluyente lo que explica la presencia de trabajadores lesbianas, gays y bisexuales desde los comienzos del proyecto. Un aspecto que resaltar es el rol de las fundadoras, quienes desde el inicio han trabajado bajo una perspectiva de búsqueda de equidad y sensibilización con la realidad:

La fundadora, que es Chela de Ferrari, es una persona que tiene una capacidad de visión enorme, una persona con una mentalidad muy abierta y eso hace que todos nos contagiemos: investiguemos más, leamos más, preguntarnos si esto que estamos haciendo. Aquí queremos darnos el trabajo de preguntarnos si lo que hacemos es correcto y, si nos equivocamos, corregirlo. Además, creo que, desde que se abrieron las puertas de esta organización, gente LGBT ha estado en la fundación, entonces eso hace que todas las personas LGBT se sientan cómodas y respaldadas aquí. Así, si bien no hay una política, sí es una práctica común.

Alexandra Araujo Álvarez,
Gerenta general

Sobre los procesos de convocatoria y selección de personal para el rubro administrativo, se han borrado los requerimientos de “género” para los puestos de trabajo, priorizando la elección del candidato o candidata con mayores competencias para el puesto. En cuanto a las políticas de convivencia laboral, al detectarse situaciones de estereotipos basados en género, la institución ha identificado a las personas involucradas para trabajar y cuestionar los estereotipos que están a la base:

Existen muchos estereotipos relacionados con las profesiones u oficios. Por ejemplo, los técnicos de sonidos generalmente son hombres y hubo una ocasión en las que, al contratar mujeres para ese puesto, uno observaba la resistencia o las dudas de sus colegas varones: “¿Va a poder esta chica?”. En el equipo técnico teníamos varias chicas trabajando en esos puestos entonces como institución trabajamos contra esas barreras, contra esos estereotipos.

Alexandra Araujo Álvarez,
Gerenta general

Retomando la inclusión LGBTIQ, si bien la institución no ha realizado un registro numérico sobre cuántos trabajadores, pertenecientes a esta comunidad, tienen en su área administrativa (práctica que se realiza en instituciones de otros países), sí reporta la presencia de trabajadores pertenecientes a la comunidad (hombres gays y mujeres lesbianas), quienes a partir de establecer vínculos con el resto de trabajadores de la empresa comienzan a hablar un poco más de sí mismos:

Definitivamente (la orientación sexual) no es algo que se converse o pregunte en una entrevista de trabajo. Es una confianza que surge en la convivencia cotidiana, de amistad, cuando de pronto llega al teatro y va con su pareja del mismo sexo o que de repente en una reunión lo comenta de manera natural.

Alexandra Araujo Álvarez,
Gerenta general

Otra de las razones por las que no existan políticas específicas, pero sí prácticas inclusivas, responde al hecho de que no han detectado, como empresa, alguna situación que requiera un enfoque diferente al propuesto hasta ahora. Los trabajadores gays, lesbianas y bisexuales no han reportado necesidades particulares a nivel laboral producto de ser parte de la comunidad.

Al indagar sobre las medidas específicas que requerirían de tener un trabajador que solicite el reconocimiento de su unión de hecho, se reporta desconocimiento sobre estos temas a nivel operativo o procedimental, aunque se detectan posibles retos que necesitarían ser abordados:

Si tenemos parejas estables LGB y de hecho una de las personas nos pidió ayuda para pedirle la mano a su pareja en una de nuestras obras. Por ahora no hemos tenido gente que haya formalizado. Pero, ahora que lo preguntas, sí siento que podemos brindar ese tipo de soporte. Por ejemplo, algo que nosotros hemos hecho es tener una política de paternidad: les hemos dado a los papás 3 semanas de licencia, cuando por ley se da menos días. Creo que también sería bueno que ayudemos a estas nuevas parejas a ver cómo pueden ser papás, porque yo sé que quieren ser papás mis compañeros LGTB.

Alexandra Araujo Álvarez,
Gerenta general

Algo similar ocurre al indagar por la contratación de personas trans en la institución y las tareas administrativas específicas que esto supondría, no se cuentan con marcos de referencia o ejemplos de otras empresas que podrían servir de guía para implementar alguna política. Sin embargo, se refiere la importancia de comenzar a pensar en estos procesos:

Creo que se podría incluir a una persona trans como anfitriones de sala, estamos pensando un proyecto para diversificar las edades de los anfitriones y allí también se podría incluir a las personas trans. Creo que es una forma de hacer un statement de que aquí valoramos la diversidad. Además, al estar en contacto directo con el público, a diferencia de los trabajadores administrativos, sería mucho más claro el mensaje de inclusión que queremos compartir.

Alexandra Araujo Álvarez,
Gerenta general

c. FOMENTO DE GRUPOS DE TRABAJO LGBTIQ

La institución no cuenta con agrupaciones oficiales de colaboradores LGBTIQ, ni agrupaciones de trabajadores reunidos a partir de otra característica que puedan compartir.

d. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES PÚBLICAS EN RESPALDO A LA POBLACIÓN LGBTIQ

Al igual que en la empresa anteriormente analizada, el mayor trabajo de inclusión que realiza el Teatro La Plaza corresponde al indicador de actividades públicas en respaldo a la población LGBTIQ. Este indicador se cumple de dos maneras: contenido artístico de las obras y comunicaciones públicas en redes sociales.

Al ser una institución teatral representativa de Lima, tienen una plataforma de sensibilización importante. Dos de sus obras más recientes (Simón, el topo y Mucho ruido por nada) abordan de manera directa la existencia de la diversidad sexual en la sociedad, las dificultades que pueden sentir en un entorno que los discrimina y, a partir de este ejercicio artístico y reflexivo, se posicionan. Un aspecto significativo es que Simón, el topo es una obra dirigida para niños y niñas, lo cual implica un reconocimiento de la diversidad en este sector poblacional. Además, el deseo de adaptar la obra y trabajar en la puesta en escena parte de un reconocimiento y motivación personal del director, Alejandro Clavier. Es decir, la sensibilidad de un director que se identifica como gay, origina el deseo de poder representar un mundo en el que los y las niñas LGBTIQ, con el objetivo de que puedan sentirse reconocidos. Nuevamente, se observa la importancia de tener personas LGBTIQ en esferas de decisión de las instituciones laborales:

Sobre el proceso de decisión para apostar por estas temáticas, es a través de una serie de reuniones anuales que se establecen las obras que se estrenarán. Según la obra que se esté trabajando, el equipo solicita charlas a especialistas en el tema, para que todas las personas involucradas en el proyecto puedan compartir la misma información. Al ser una charla informativa a propósito de los proyectos, están focalizadas en las definiciones de algunos términos.

En una producción para niños que tocó el tema, Simón, el Topo (que yo dirigí), tuvimos capacitaciones, todo el elenco y el equipo como para poder hablar del mismo, ¿no? Para entender cuál es la diferencia entre identidad de género, orientación sexual, etc. Como para que todos manejemos un mismo glosario al respecto, un mismo lenguaje. Fue durante un par de sesiones.

Alejandro Clavier,
Director de Sala de Parto

Las obras se introducen de forma muy práctica, relacionada a nuestra programación. Tenemos aproximadamente tres reuniones anuales, con todo el equipo, donde hablamos sobre el tipo de obras que ponemos. Nos apropiamos de la problemática, le damos vuelta y se la mostramos para que la gente vea el daño que hacemos con estas trabas.

Alexandra Araujo Álvarez,
Gerenta general

Otro aspecto interesante de la puesta de escena de Simón, el topo es la apuesta por poner la obra en salas distintas a las de Teatro La Plaza, con el objetivo de poder descentralizar la experiencia teatral en Lima (cabe añadir que la obra ha sido presentada, además, en 5 festivales internacionales). Estas temporadas cortas eran gratuitas, lo que influye también en el acercamiento de la experiencia teatral para más sectores económicos. Tanto en estas temporadas como en la puesta regular, la obra incluía, al finalizar, un espacio para recoger las preguntas y reflexiones del público:

Las temporadas fuera de La Plaza fueron la cosa más bonita porque era un público muy comprometido, con el que al final había mucha conversación. Al final de la obra, siempre hacíamos un foro en el que escuchábamos las inquietudes del público y aprovechábamos para explicar cuál era el interés de esta obra, por qué estaba en un idioma inventado, entonces dejábamos, como quien dice, la pelota en la cancha de los padres.

Alejandro Clavier,
Director de Sala de Parto

Otras iniciativas de inclusión alrededor de la obra eran la producción de contenidos, tales como videos testimoniales en los que personas de la comunidad hablaban sobre el contenido inclusivo de la obra o campañas virtuales con el uso de hashtags como #AmorEsAmor, así como brindar funciones específicas para actores claves de la comunidad:

*Quando hicimos **Simón, el topo**, hicimos varios contenidos. Para el día de la lucha contra la homofobia, invitamos a varias personas de las Naciones Unidas. Se ha hecho sí, no sólo una presentación de la obra sino también eventos particulares complementan: un conversatorio o un video. En Mucho ruido por nada, hicimos, por ejemplo, un video promocional en el que salieron algunas personas de la comunidad diciendo qué les gustaba de la obra.*

Alejandro Clavier,
Director de Sala de Parto

Al colocar en redes virtuales información sobre sus futuros estrenos o sobre las obras en cartelera, ha pasado que aquellas de temática LGBTIQ han podido recibir comentarios negativos. Las críticas no generan un cuestionamiento institucional sobre el arte que comparten, por el contrario, reafirma su decisión de poder seguir sensibilizando a través del teatro sobre esos temas.

Antes de que se estrenara hubo bastante cuestionamiento, en Facebook había gente que decía “¿Cómo van a mostrar esto a los niños? quieren homosexualizar”. Pero hubo otra gente que respondía a eso, diciendo “Ni siquiera la ha visto, ni siquiera se ha estrenado” En general, la obra fue bien recibida, tanto en el teatro de Larcomar como en otros espacios.

Alejandro Clavier,
Director de Sala de Parto

Nosotros hicimos **Mucho ruido por nada**, la primera vez, a finales del 2015. En el reestreno de ahora nos ha ido muy bien, pero, a su vez, hemos notado muchos comentarios cuestionando de si se trataba de una obra que pudiera ser vista por gente joven. Honestamente, creo que la obra tuvo que haber sido vista por todo el mundo porque no hay mejor forma de explicar el amor que allí.

Alexandra Araujo Álvarez,
Gerenta general

PRESENTE

En este sentido, es importante destacar el comunicado escrito por Chela de Ferrari, publicado en la página de Facebook oficial del teatro a propósito de la próxima celebración de los 15 años de Teatro La Plaza, en el que expresamente menciona que la obra **Mucho Ruido por nada** seguirá poniéndose hasta que se apruebe el proyecto de unión civil.

Finalmente, otra estrategia relacionada a la participación de la empresa es la política de descuentos que brindó a algunas instituciones educativas con motivo de una de las obras anteriormente señaladas. Se sostiene que esta medida correspondió a tratar de ampliar el círculo de espectadores.

e. NECESIDADES REPORTADAS

La institución remarca la importancia de poder conocer otras medidas de inclusión realizadas por empresas que tengan políticas establecidas: por ejemplo, manejo de terminología y conceptos, formas de incluir a la población trans en los centros de trabajo. Es decir, experiencias exitosas de inclusión.

Me encantaría pensar que todos se puedan incluir en nuestra organización. A veces leo artículos de empresas de fuera sobre buenas prácticas y pienso que es tan evidente cuando lo lees, pero en el día a día no se te ocurre.

Alexandra Araujo Álvarez,
Gerenta general

Asimismo, la entrevista sirvió como un espacio de cuestionamiento, pues resaltaron que no habían pensado en dos aspectos de la integración: las necesidades específicas de una persona trans (tanto a nivel emocional como a nivel legal), ni las necesidades específicas de un trabajador con una pareja establecida o carga familiar.

Creo que, como organización, pensamos la inclusión desde el lado de nuestra programación de obras. Pero, haciendo una autocrítica, no sé si pensamos lo suficiente desde el lado de la conformación del equipo de trabajo. Pero mientras he ido conversando con ustedes voy pensando que hay muchas más cosas que podríamos hacer.

Alexandra Araujo Álvarez,
Gerenta general

f. RAZONES POR LAS QUE LA INSTITUCIÓN SERÍA UN BUEN LUGAR PARA UN TRABAJADOR LGBTIQ

Para concluir, esta institución laboral sería un lugar de trabajo óptimo para un trabajador LGBTIQ –entendiendo esta categoría como un espacio laboral en donde pueda desarrollarse profesionalmente y encuentre bienestar– por la convicción de sus integrantes sobre la necesidad y deber de incluir a la población sexualmente diversa en espacios laborales, en especial de aquellos posicionados en puestos de toma de decisión:

Es que creo que, como está tan claro, la comunidad LGTB aquí es totalmente bienvenida y es como un ambiente tan open mind en general. Somos parte de una organización que en sí misma quiere construir ciudadanía. Tal vez hay que formalizar cosas, hay que hacer otras, como ponerse al día con cosas más de forma, pero en el fondo aquí no hay nadie a quién convencer.

Alejandro Clavier,
Director de Sala de Parto

Además, parte de la motivación institucional de reconocimiento de la diversidad es el procurar que las personas puedan sentirse bien en su entorno de trabajo. Así, se expresa que aislar la vida personal de la laboral es imposible y que mantener esta dicotomía es lo que puede generar mucho malestar en las personas LGBTIQ. Esta posibilidad de reconocimiento es valorada pero también sentida como un privilegio, al comparar la propia situación laboral con otras experiencias de trabajo:

Me encantaría pensar que todos se puedan incluir en nuestra organización. A veces leo artículos de empresas de fuera sobre buenas prácticas y pienso que es tan evidente cuando lo lees, pero en el día a día no se te ocurre.

Alexandra Araujo Álvarez,
Gerenta general

Otro contenido importante es que el lugar de trabajo debería ser un espacio que permita el reconocimiento de esa parte de la identidad de la persona, no solo por sus efectos en el sujeto en sí (mayor sentido de bienestar, mayor productividad para la realización de su trabajo, poder establecer relaciones interpersonales genuinas) sino porque esto implica, a su vez, obligaciones laborales que la institución deberá contemplar a futuro, en el marco de proveer políticas equitativas entre los colaboradores:

La gente tiende a decir separa lo personal de lo profesional y honestamente creo que es más difícil de lo que las mismas personas queremos admitir que es. Y siendo honestos con eso, si soy una persona que me puedo sentir libre en una organización sin sentir que todo el mundo me observa y trata de forma incómoda, voy a poder expresarme a la máxima expresión, dar mis ideas a la máxima expresión. Somos una organización que valora la creatividad, y la creatividad solo sale cuando la persona es libre y se siente feliz. Entonces, si acá son libres y felices, empieza a irles bien. Tenemos acá casos de chicos gays que empezaron como anfitriones y ahora son directores de una unidad, por ejemplo.

Alexandra Araujo Álvarez,
Gerenta general

Otro indicador que contribuye a que esta sea una institución inclusiva para la población LGBTIQ por el posicionamiento artístico al desarrollar obras sensibles a las problemáticas sociales de la comunidad. Finalmente, una potencialidad a desarrollar es el deseo de implementar políticas y prácticas inclusivas con población diversa distinta a las personas lesbianas, gays o bisexuales (trans) a partir de las reflexiones suscitadas en la entrevista y del reconocimiento de no conocer los retos específicos que implicaría algunos procedimientos legales o administrativos:

Supongo que un reto, al emplear a una persona trans, es que tendríamos que hacer un trabajo previo para conversar acerca del tema con nuestros colaboradores, para que entiendan las características de este trabajador. También tendría que hablar antes con la persona trans para que me diga cómo se siente cómoda, hablar con un empleador que ya tuvo una persona trans en su equipo o acudir a alguna organización.

Alexandra Araujo Álvarez,
Gerenta general

No creo que por ser trans esta persona perdería algún derecho, ni estaría en una situación de desigualdad en relación a otra persona en la institución. Ni en términos afectivos ni legales, digamos. Aunque no sé si yo me estoy perdiendo de algo, si hay alguna información que se me está escapando por no conocer tanto la necesidad de una persona trans en una institución cualquiera. Pero sí creo que la institución llegaría hasta donde sea viable llegar para que la situación de esa persona sea lo más cómoda y feliz. De eso no me quedaría duda.

Alejandro Clavier,
Director de Sala de Parto

5.3

INTERNATIONAL BAKERY: POLÍTICAS DE INCLUSIÓN PARA TRABAJADORAS TRANS

International Bakery es una empresa panificadora industrial cuya actividad principal es la producción y comercialización de productos de panadería. Fue fundada hace 9 años y mantiene, actualmente, 5 oficinas operativas. Cuenta con un promedio de 400 trabajadores, entre los que se encuentran

personal de planta, administrativo y gerencial. La empresa mantiene políticas y participa en campañas en favor de la equidad de género, razón que le ha valido el reconocimiento de “Empresa Segura”, brindado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). Participa en el Programa Regional “Combatir la violencia contra las mujeres en Latinoamérica” (ComVoMujer). Para la presente investigación, se realizaron dos entrevistas individuales con diferentes colaboradoras: Julia Bernui Escobedo (jefa de personal y bienestar social) y una segunda trabajadora que prefirió mantener su nombre en anonimato (trabajadora de selección de personal).

a. MOTIVACIÓN:

La empresa trabaja, desde hace 6 años, con diferentes instituciones estatales en programas de inclusión a diversas poblaciones. Con respecto a la temática específica de género, ha sido reconocida como una empresa segura y antidiscriminatoria por su implementación de políticas en contra de la violencia hacia las mujeres. Por esta labor, establecen un convenio con el Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral de mujeres trans. La organización acepta participar debido a que reconocen la situación de discriminación social que vive la población y observan su participación en el convenio como una iniciativa que podría contribuir a hacer un ambiente de mayor equidad para ellos y ellas.

Nuestra empresa tiene una relación previa con el Ministerio de Trabajo al estar trabajando con ellos, varios programas como los de jóvenes productivos. Además, con el Ministerio de la Mujer hemos trabajado el tema de violencia contra la mujer. A partir de estos vínculos, los ministerios nos comentaron de este programa y decidimos participar. Siempre nos han visto como una empresa accesible, abierta a nuevas cosas. Entonces, ¿por qué no hacer esto con esta población que también necesita?

**Julia Bernui,
Jefa de personal y bienestar social**

Además, resalta que la diferencia que representa la población LGBTIQ es evaluada negativamente en la sociedad, cuando hay situaciones sociales que no son problematizadas. Reconocen como estereotipos la visión de que la persona perteneciente a la comunidad LGBTIQ no tiene capacidad intelectual o laboral distinta a la de una persona heterosexual, y enfatizan la importancia de respetar a la población LGBTIQ:

Debemos incluirlos porque son parte de nuestra sociedad. Somos una sociedad hipócritamente moralista, que aceptamos muchas cosas, pero nos cuesta aceptar una diferencia sexual. Entonces al incluirlos, al tenerlos, estamos diciendo “Ellos son parte de nosotros y no son personas extrañas”. Es a partir de esto que comenzó el tema de incluir a personas trans dentro de nuestra planilla. Tenemos dos chicas trans como trabajadoras de nuestra institución.

**Julia Bernui,
Jefa de personal y bienestar social**

Me llama la atención la falta de oportunidades que tiene la comunidad LGBTIQ. Tienen derecho a vivir la vida como ellos deseen y hay que darles las mismas oportunidades que todos tienen. To`dos tienen derecho a trabajar y estudiar. Sobre la manera que ellos quieran vivir, la manera que ellos sienten, no tiene nadie derecho a decirles “no tienes que estar así o tienes que ser así”. Simplemente porque naciste con un género..., si tú no te sientes de esa manera tienes que buscar la manera de vivir para que tú te sientas feliz.

Colaboradora del área de recursos humanos

Otro aspecto que resaltan las entrevistadas es que las trabajadoras trans incorporadas en la institución a partir de la firma del convenio son colaboradoras proactivas, responsables y que cumplen de forma adecuada el trabajo que realizan e, incluso, realizan más actividades de las encomendadas. Esta valoración de la fuerza laboral de los y las trabajadoras diversas es un dato consistente con los estudios analizados en la primera parte de esta investigación.

Tanto los colaboradores gays como las chicas trans son los que se esfuerzan, son los que no faltan, son los que siempre están bien dispuestos. Entonces ellos hacen su trabajo como se debe hacer.

Julia Bernui,
Jefa de personal y bienestar social

Las dos chicas que tengo trabajando conmigo son muy responsables, hacen muy bien su trabajo, a veces hacen hasta demás de lo que se les pide que hagan, entonces es una manera también de demostrar al resto que no tienes por qué discriminarlas.

Colaboradora del área de recursos humanos

b. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN

De las tres instituciones participantes del estudio, International Bakery es la única que tiene políticas y prácticas específicas de inclusión de trabajadoras trans: políticas para la contratación de trabajadoras trans, reconocimiento del nombre social, políticas para la denuncia de acoso laboral, posibilidad de ascenso y otros beneficios laborales.

Sobre las políticas de contratación, la primera parte de este proceso fue la firma del convenio, con el Ministerio de Trabajo, para la inclusión de mujeres trans como colaboradoras de la empresa. Antes de la firma del convenio, la institución recibió charlas informativas de parte del Ministerio de Trabajo, con el objetivo de sensibilizar a los y las trabajadoras sobre la aceptación de este grupo poblacional en el ámbito laboral. Cabe indicar que dicha capacitación solo estuvo dirigida a los y las trabajadoras que se desempeñan en un puesto administrativo.

Este acuerdo oficial implicó una serie de acciones que permitieran el proceso de inclusión y reconocimiento de las trabajadoras trans como parte del centro laboral. Previa a la llegada de las trabajadoras, se contactó con la institución “Féminas”, que sería la encargada de comunicar los procesos de selección (abiertos en International Bakery) a las mujeres trans pertenecientes a su agrupación. En paralelo, parte del área

administrativa de la empresa recibió charlas de sensibilización sobre el estado laboral y los problemas sociales que atraviesa la comunidad LGBTIQ en el contexto peruano. Asimismo, se informó a las personas que trabajarían directamente con ellas acerca del convenio y se recalcó el trato respetuoso que debe darse, empezando por reconocer el nombre social de cada una de las trabajadoras trans. Esta práctica comenzó a incorporarse tanto en el proceso de selección de personal, como en la presentación con el equipo de trabajo y en todas las labores cotidianas.

La ONG nos contactó con varias chicas que querían empezar a laborar. Entonces, yo empecé las entrevistas de selección. Preguntaba “¿Cómo prefieres que te llame? ¿Cómo te sientes cómoda?” Porque eso es parte importante. Si estás haciendo un proceso para cambiar, para verte y mostrarte al mundo, tu nombre es lo principal, ¿no? Siempre lo he tenido claro. Como tú te sientes, así te tienen que tratar y así las tratamos aquí. Después de ser contratada, me comentó que era la primera vez que la entrevistaban en un trabajo y la trataban como mujer. Desde que ella llegó, hemos comunicado a los trabajadores lo mismo: es una mujer y se le trata como una mujer.

Colaboradora del área de recursos humanos

Otra práctica relacionada a propiciar la integración de las trabajadoras trans fue conversar con ellas para saber cómo se sentían con las tareas encomendadas y poder detectar cuándo presentaban preocupaciones. El diálogo como estrategia de acompañamiento y seguimiento de los procesos de adaptación del personal resultó muy importante en el caso de estas trabajadoras, lo cual es coherente con los valores de la empresa (búsqueda de bienestar de sus trabajadores y comunicación). Así, al presentar temor de ser rechazadas en su interacción con los demás, la institución alentaba la capacidad de agencia para que se posicionen como trabajadoras.

Una de ellas se encarga de los pagos y monitoreo de los chicos de transporte. Ella es bien estricta con ellos, les exige. Al principio tenía temor de que la vayan a tratar mal y lo entendemos. Yo le decía: “Anda, habla, pide, exige. Al final tienes que poder enfrentarte a las labores de tu día a día”. No la hemos escondido ni le hemos dicho: “Ya, yo voy por ti”. Y, si viéramos que les faltan el respeto, haríamos algo; pero no ha pasado.

Colaboradora del área de recursos humanos.

Sobre las prácticas inclusivas de protección hacia los colaboradores, se hace referencia a la presencia de trabajadores gays en la institución y a la preocupación de parte de la institución de poder sancionar cualquier acto de discriminación en el ambiente laboral, con el objetivo de proteger a los trabajadores gays de cualquier agresión u acto hostil. Cabe indicar que la institución cuenta con procedimientos de denuncia para casos de hostilidad y acoso sexual, pero no incluyen de forma explícita (escrita) a la comunidad LGBTIQ. Dichos procedimientos se encuentran activos y han recibido denuncias, realizadas por mujeres trabajadoras de la institución, pero no por trabajadores gays ni trabajadoras trans.

Antes había algunas escrituras en los servicios higiénicos, con algunos términos inadecuados cuando se refieren a ellos. Nosotros quisimos empezar a detectar quiénes eran los que escribían y lo detecté con ayuda de los encargados de cada área. Al final, es sancionarlos, retirarlos. También cuando escuchábamos algunas burlas, también se los decíamos. Yo sí soy de las personas que, si escucho algo que no me parece por allí, me acerco y hablo.

Julia Bernui,
Jefa de personal y bienestar social

Otra política de inclusión para las trabajadoras trans es que ellas también están beneficiadas por políticas particulares que ha establecido la institución para todos sus colaboradores: brindar la posibilidad de desarrollar una línea de carrera dentro de la institución y los bonos adicionales por buen desempeño laboral.

La posibilidad de desarrollar una línea de carrera dentro de la institución implica realizar convocatorias internas en la empresa cuando se abra una plaza, para dar prioridad a los propios trabajadores que presenten el perfil indicado. En este sentido, se ha informado a la trabajadora trans que labora en el área administrativa sobre esta oportunidad. Sobre los beneficios

adicionales, la institución tiene establecidos una serie de bonos, reconocimientos mensuales y días libres, como parte de su política de recursos humanos. Las trabajadoras trans, al ser colaboradoras de la empresa, también los reciben:

Al igual que todos los colaboradores, pueden hacer línea de carrera en la empresa. Primero, hacemos una convocatoria interna y ya hemos tenido colaboradores que han estudiado una carrera técnica y luego han pasado a un puesto administrativo. Hemos estado hablando con la trabajadora de que tiene que estudiar pues puede subir. Ella ha llevado ya cursos de computación. Si se perfecciona en eso y estudia, podría subir puestos en el área administrativa. La idea es que, gracias a su experiencia y conocimiento, pueda impulsar el trabajo y dar mejoras.

**Julia Bernui,
Jefa de personal y bienestar social**

Tenemos beneficios que no están estipulados en el contrato pero que, por costumbre, se les da y ellos tienen que recibir exactamente lo mismo de acuerdo con el área que trabajan. Por ejemplo, damos bonos de asistencia si asisten los 30 días, tenemos una cuponera con dos días libres, tenemos la elección de los colaboradores del mes y se les celebra. Entonces ellas reciben lo mismo, al ser parte de nuestra planilla.

Colaboradora del área de recursos humanos.

Finalmente, es oportuno señalar que la institución no cuenta con políticas para facilitar los procesos de transición hormonal y médica de los colaboradores trans, ni tampoco ha elaborado alguna iniciativa que implique el reconocimiento de las parejas de colaboradores trans.

C. FOMENTO DE GRUPOS DE TRABAJADORES LGBTIQ

La institución no cuenta con agrupaciones oficiales de colaboradores LGBTIQ, ni agrupaciones de trabajadores reunidos a partir de otra característica que puedan compartir.

D. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES PÚBLICAS DE RESPALDO A LA POBLACIÓN LGBTIQ

A diferencia de las dos instituciones anteriores, International Bakery no cuenta con campañas públicas a favor de los derechos de la población LGBTIQ. International Bakery sostiene que no son identificados por su nombre comercial sino por los productos que realiza. Además, no tiene participación en espacios virtuales para identificar el nombre de la empresa.

La empresa no maneja redes. Estamos empezando a entrar al posicionamiento virtual, como Bakery. Recién han contratado un Community Manager, así que aún nos falta mucho.

Colaboradora del área de recursos humanos.

Sobre las campañas internas, la empresa manifiesta que tampoco realiza acciones de reconocimiento particular para la población LGBTIQ.

E. NECESIDADES REPORTADAS

La empresa identifica diversas necesidades para procurar una mejor inclusión del personal trans en su institución. En primer lugar, enfatiza en la importancia de poder recibir charlas y capacitaciones, con el objetivo de conocer de forma conceptual y práctica las identidades que integran a la población LGBTIQ. Afirman que conocer las particularidades de estas identidades, así como precisar en los conceptos de orientación sexual e identidad de género, serían un punto de partida necesario para uniformizar el conocimiento que se tiene sobre la población. Para esta empresa, en estas charlas deberían participar todos los colaboradores: desde los de planta hasta las gerencias.

Yo de verdad, de los transexuales, sabía poco o nada. Ahora sé que muchas toman hormonas, cosa que los va convirtiendo en femeninas. Esto no ocurre con los chicos gays. Falta mayor conocimiento sobre la población. Por ejemplo, de las siglas, puedo saber qué son, por “lesbiana”, “gay”, “bisexual” y “trans”. Pero ¿la I y la Q? No sé a qué se refieren.

Julia Bernui,
Jefa de personal y bienestar social

En segundo lugar, la empresa reconoce que sus aciertos en el manejo de ciertos temas (como el reconocimiento del nombre social y el dialogar con las trabajadoras sobre cómo se sienten en la institución) fueron producto de la empatía y sensibilidad de las personas a cargo de estas funciones de inducción y seguimiento. Sin embargo, esto también representa un reto debido a que manejan un número importante de colaboradores y requieren uniformizar y socializar las pautas para lograr la inclusión de la población, aspecto que no se puede alcanzar si el personal de la empresa no pasa por el mismo proceso de sensibilización y conocimiento.

Además, la entrevista permitió pensar en los retos que surgirían para incluir a hombres trans como trabajadores de la institución, aspecto que no había sido pensando antes debido a no contar con un interlocutor que les permita analizar el tema de inclusión de comunidad LGBTQ en todas sus aristas.

En tercer lugar, International Bakery reporta, a partir de sus conversaciones con las colaboradoras trans y con algunos colaboradores gays, el riesgo de que esta población sea afectada por mayor estrés laboral, debido a que, por estereotipos sociales, podrían ser percibidos negativamente por sus compañeros y tenderían a sobre-exigirse en lo laboral como medida para paliar esa situación. Este riesgo podría ser combatido a través de charlas informativas, tanto para la población diversa como para los otros colaboradores:

Capacitaciones para saber cómo sobrellevar la carga laboral, porque a veces sienten que por ser LGBT los presionan más o tienen que presionarse más para cumplir una meta, una visión de la gente y que no los juzguen. Entonces también (sería bueno contar con) un entrenamiento para ver el estrés laboral.

Colaboradora del área de recursos humanos

Por último, la empresa reconoce una necesidad que no implica cambios dentro de la propia institución: la necesidad de cambiar el funcionamiento estatal para propiciar el reconocimiento de las personas trans. A pesar de los intentos de inclusión que la empresa pueda realizar actualmente o a futuro, siempre encontrarán una barrera referida al reconocimiento de la identidad trans en el DNI:

Ese es el tema, que las empresas no sean tan rígidas en decir: “solo se reconoce a la persona por su DNI: de hombre o de mujer”. Pero también es un tema del Estado. Que, si tú eres una mujer trans y tu DNI dice “hombre”, debo dar las facilidades para que cambies eso en tu documento. Eso hace que la gente se burle de ellas. Creo que ya a estas alturas la RENIEC debe decir: “Oye, tenemos miles de transexuales” y hacer algo. Si tú las ves, las ves como mujer. Entonces, ¿por qué tienen un DNI de hombre si yo veo una mujer?

**Julia Bernui,
Jefa de personal y bienestar social**

f. RAZONES POR LAS QUE LA EMPRESA SERÍA UN BUEN LUGAR PARA UN TRABAJADOR LGBTIQ

La principal fortaleza de esta institución es la inclusión laboral de trabajadoras trans. Si bien dicha inclusión parte de la firma de un convenio, son notorios los intentos de la empresa para poder ejecutar este programa de la manera más respetuosa y viable para las trabajadoras trans, sin necesariamente

contar con los conocimientos formales y procedimentales previos para su ejecución. En este sentido, fue imprescindible el conocimiento de las problemáticas sociales de la población LGBTIQ y la capacidad de empatía por parte de las personas encargadas de los procesos de inducción y acompañamiento.

En línea con lo anterior, la empresa parte de la idea de incluir a la población diversa porque son parte de la comunidad y tienen derecho al trabajo. Esto implicará tanto procedimientos especiales para las trabajadoras trans (como las charlas previas con sus jefes y otras áreas para propiciar el respeto de su nombre social) como incluirlas en todos los beneficios que gozan los colaboradores de la empresa y estar dispuestos a pasar por el proceso de acompañarlas y defender sus derechos laborales en caso de que haya algún conflicto en el centro laboral.

Simplemente le damos el mismo trato que a todos. Tenemos un buen clima laboral, damos todos los beneficios que la ley exige, más otros que se consideró en algún momento para darle alguna comodidad al colaborador, para apoyarlo, y ellas reciben lo mismo que le damos a todos. Creo que es parte del ambiente de aceptación. Que ellas vean que sus derechos son respetados y que se les respeta como personas.

**Julia Bernui,
Jefa de personal y bienestar social**

Porque en este proceso no hay nada fácil, ni para la persona que está pasando el proceso ni para las personas que estamos alrededor. Entonces tienes que llevarlo, pasarlo y vivirlo con ella, nada más. Y defender o luchar por las cosas que hay que hacer y en las que creemos.

Colaboradora del área de recursos humanos

VI. CONCLUSIONES

1. Las tres instituciones participantes en el estudio tienen prácticas de inclusión o reconocimiento de la diversidad sexual en el espacio laboral. Cabe indicar que las tres instituciones participantes del estudio tienen, además, prácticas de inclusión y reconocimiento sobre otras poblaciones vulnerables (mujeres en situación de violencia, comunidades expuestas a discriminación y racismo), lo que demuestra una sensibilidad e interés por los temas de inclusión y respeto de derechos.

PRESENTE

2. Las tres instituciones presentan motivación y sensibilidad para incluir a la diversidad sexual dentro del espacio laboral.

3. Las prácticas de inclusión que decidieron poner en marcha fueron diseñadas de manera intuitiva, sin acompañamiento de instituciones expertas en el tema que pudieran asesorar la elaboración e implementación de dichas iniciativas. Esto explicará, en parte, los retos y vacíos que cada centro laboral presenta en la correcta implementación de políticas y prácticas.

4. La fortaleza de la empresa Miss Cupcakes radica en ser un lugar visiblemente orgulloso: a) el espacio físico de la tienda alienta a que los usuarios LGBTIQ puedan sentirse seguros; b) el producto conmemorativo por el mes del orgullo (Rainbow Cupcake) promueve el reconocimiento de la comunidad LGBTIQ; c) colabora con donaciones a organizaciones que trabajan con población LGBTIQ.

5. La fortaleza de la institución Teatro La Plaza radica en elaborar propuestas teatrales que visibilicen la diversidad sexual y cuestionen los estereotipos y prejuicios existentes sobre la diversidad sexual en nuestro país. Es particularmente relevante que se haya elegido cuestionar los estereotipos sobre la diversidad a través de una obra teatral infantil (Simón, el topo), pues reconoce la existencia de niñez diversa sexualmente.

PRESENTE

6. La fortaleza de la empresa International Bakery radica en la contratación de mujeres trans como trabajadoras de su institución. De las tres empresas estudiadas, es la única que cuenta con una política oficial de contratación a este sector poblacional, lo que significa un avance importante en el reconocimiento del acceso al trabajo para la población trans.

1. El mayor reto de las instituciones participantes en el estudio es llevar las prácticas de inclusión y el espíritu de la cultura organizacional al establecimiento de políticas oficiales: los lineamientos formales implican un diseño que permite su ejecución y medidas de seguimiento para garantizar la inclusión de la población LGBTIQ dentro del contexto laboral. Esto es particularmente importante debido a que las políticas garantizan el cumplimiento de estos acuerdos, independientemente de que la persona que se encuentre en la posición de cumplirlos sea o no sensible a la problemática de acceso al trabajo de la población LGBTIQ.

2. El segundo reto es pensar en las necesidades laborales de todas las identidades integrantes de la población LGBTIQ. Si bien las instituciones participantes tienen prácticas sensibles hacia la diversidad sexual, cuando se piensa en diversidad sexual es común pensar solamente en el trabajador “gay”. No se identifica con claridad las necesidades laborales ni dificultades en el acceso y permanencia en el trabajo de la población lesbiana, bisexual, trans, intersex y queer. Así, es necesario manejar mayor información sobre las particularidades de estas poblaciones y no englobar todas las necesidades laborales del colectivo LGBTIQ a la identidad del hombre gay.

- 3.** En tercer lugar, ante la dificultad de la población trans para el acceso al trabajo, es necesario que las instituciones ejecuten políticas para incluir a esta población como fuerza laboral dentro de sus organizaciones. Si bien esto ya está siendo desarrollado por International Bakery a través del convenio de inclusión de mujeres trans, sería importante ampliar la inclusión a hombres trans.

- 4.** En resumen, las instituciones laborales tienen el reto de incluir a la diversidad sexual como fuerza laboral en un contexto social adverso para la población LGBTIQ, lo cual implica restricciones en el acceso y ejercicio de derechos.

Dentro de las necesidades reportadas por las instituciones para lograr ser lugares inclusivos con la población LGBTIQ, se encontró que:

- 1.** Las instituciones desean recibir capacitaciones sobre temas generales relacionados a la diversidad sexual: diferencias entre orientación sexual e identidad de género, problemas sociales de la población LGBTIQ.
- 2.** Las instituciones desean recibir capacitaciones sobre temas específicos: estrategias para la inclusión de la población LGBTIQ como fuerza laboral, dificultades en el acceso al trabajo de la población LGBTIQ.
- 3.** Las instituciones desean conocer ejemplos de buenas prácticas de inclusión LGBTIQ en el entorno laboral realizadas por empresas nacionales e internacionales, en los temas de: reconocimiento del nombre social, derecho a la salud y derechos patrimoniales.
- 4.** Las instituciones desean realizar un diagnóstico de inclusión LGBTIQ en sus propias organizaciones.

La presente investigación tuvo como objetivo conocer las políticas y prácticas de inclusión de la diversidad sexual en el contexto laboral. Al ser un primer acercamiento al tema estudiado, es necesario ampliar y replicar estudios como éste a otras zonas del país y a distintos tipos de experiencias laborales (por ejemplo, trabajadores independientes) para poder comprender mejor el fenómeno de la inclusión de diversidad sexual en contexto laboral peruano. Asimismo, es crucial poder realizar estudios que se enfoquen en la experiencia particular de los, las y lxs trabajadores LGBTIQ, pues es a partir del reconocimiento de sus dificultades y de la vivencia de ser trabajador diverso en el contexto peruano, que comprenderemos todas las variables, necesidades y dificultades propias de ejercer el derecho al trabajo en una sociedad opresiva y heteronormativa.

Por último, esperamos que este estudio abra un camino para concientizar a los centros laborales, organismos gubernamentales, empresas e instituciones educativas sobre los problemas de acceso al trabajo de la población LGBTIQ y sobre la invisibilización de esta comunidad en sus propios centros laborales, lo que ocasiona la pérdida de sus derechos y malestar subjetivo. Solo reconociendo esta problemática, se podrá crear intervenciones destinadas a combatir la situación de vulnerabilidad social de la población LGBTIQ.

VII. RECOMENDACIONES PARA FOMENTAR LA INCLUSIÓN EN LOS CENTROS LABORALES

Se una empresa PRESENTE

¿Quieres que tu empresa trabaje por la inclusión laboral de la población LGBTI y ayude al cambio social para alcanzar una sociedad más justa? Te presentamos PRIDE, 5 recomendaciones básicas para comenzar:

PREOCÚPATE:

Infórmate sobre la situación social de la población LGBTI en tu país. ¿Hay leyes que los protejan? ¿Qué derechos no pueden ejercer producto de esta falta de leyes y discriminación? ¿Hay discursos prejuiciosos contra esta población? ¿Qué tipo de violencia sufren por pertenecer a la comunidad? ¿Cómo es la inserción laboral de la comunidad? ¿Sabías que organismos internacionales, como la ONU y la Organización Internacional del Trabajo, tienen recomendaciones específicas para la inclusión de personas LGBTI en las empresas, no solo por la importancia de respetar los derechos humanos de esta población, sino también porque la inclusión de la diversidad puede generar mayor productividad en la institución?

RECONOCE:

Para comenzar a sensibilizar, es necesario tener los conceptos claros. Busca charlas o capacitaciones sobre orientación sexual, identidad de género, expresión de género. Sé curioso y cuestionate, ¿sabes quiénes conforman la sigla LGBTI? Habitualmente, tres grupos de esta comunidad suelen ser invisibilizadas por la sociedad: las personas trans, las personas intersex y las mujeres lesbianas, ¿lo sabías?

IDENTIFICA NECESIDADES:

¿Cómo empezar a incluir si no conocemos lo que necesitan los trabajadores LGBTI de tu institución? Incluye en tus mediciones de clima laboral preguntas relacionadas a la inclusión de la comunidad LGBTI y las necesidades que presenta.

DISEÑA:

Crea un plan de logros de inclusión LGBTI en tu empresa. Recurre a especialistas (organizaciones LGBTI, otros centros laborales con políticas exitosas) para encontrar un diseño que se ajuste a tus características como empresa.

EJECUTA:

Ningún cambio aparece de la noche a la mañana. Por eso, anima a tu institución para que ejecute políticas y prácticas de inclusión. Aquí te damos algunas ideas: capacitense y sensibilícense sobre el tema; creen reglamentos que incluyan de forma explícita la no discriminación a personas LGBTI; tengan normas de equidad; tengan prácticas de seguridad social para parejas LGBTI; favorezcan la creación de grupos LGBTI en tu empresa; apoyen públicamente a la población LGBTI (a través de redes sociales, por ejemplo); apoyen iniciativas de comunidades LGBTI (dona a organizaciones, socialicen información, invítenlos a que conozcan su trabajo); consideren incluir a empleadores trans en la próxima elaboración de perfil de un puesto; festejen el día del orgullo y otras fechas conmemorativas; compartan su experiencia de empresa inclusiva en foros empresariales a nivel nacional o internacional.

VIII. REFERENCIAS

Defensoría del Pueblo (2016). Capítulo 1: Situación de los derechos humanos de las personas LGBTI. En: *Derechos humanos de las personas LGBTI: necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú*. Lima: Defensoría del Pueblo. Pp: 15 – 36.

European Union Agency for Fundamental Rights (2013). *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance*. Luxembourg: 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-GS-oficial.pdf>

Human Rights Campaign (2018). *Corporate Equality Index*. Recuperado de: <https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2018-FullReport.pdf?ga=2.76933461.152450180.1528335674-243359288.1518193747>

Human Rights Campaign y Fundación Iguales Chile (2017). *Equidad CL. Programa Global de Equidad Laboral en alianza con la Fundación Iguales*. Recuperado de: https://assets2.hrc.org/files/images/resources/Equidad_CL_Toolkit_Final.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>

It Gets Better Perú (2017). *It Gets Better Perú*. Recuperado de: <http://itgetsbetterperu.org/>

Naciones Unidas (2012). *Nacidos libres e iguales. Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos*. Nueva York.

No Tengo Miedo (2016). *Nuestra voz persiste. Diagnóstico de la situación de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer en el Perú*. Recuperado de: <https://static1.squarespace.com/static/555614ade4b0c2b7c9dd15eb/t/5acd2835562fa7a9dc6675f4/1523394722569/NVP.Versi%C3%B3nCompleta>

Organización Internacional del Trabajo (2013a). *Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del estudio piloto*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_221738.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2013b). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

Organización Internacional de Trabajo (2016). *Promoción de los derechos humanos de*

las personas LGBT en el mundo del trabajo. Recuperado de:
https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2016/02/2015_09_01_Promocion_Derechos_Humanos_LGBT_Trabajo.pdf

PROMSEX (2018). *Informe temático LGBT 2018*. Recuperado de:
<http://promsex.org/wp-content/uploads/2018/03/InformeLGBT2018juridico.pdf>

Salazar, X (2015). *Vine al mundo porque dios quiere que yo esté aquí. Recorridos identitarios de mujeres trans en Lima, Iquitos y Ayacucho*. Tesis para optar por el grado de Doctora en Antropología.

Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

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.

THE YOGYAKARTA PRINCIPLES plus 10 (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

The Yogyakarta Principles (2007). *The Yogyakarta Principles. Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity*. Recuperado de: <http://yogyakartaprinciples.org/principle-12/>

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

Woods, S. (2011). *Thinking about LGBT diversity in the workplace* [Electronic version]. Buffalo, NY: Henderson Woods, LLC.

World Economic Fórum (2017). *The simple reason why so many businesses support lgbt rights*. Recuperado de:
<https://www.weforum.org/agenda/2017/01/why-so-many-businesses-support-lgbt-rights/>

IX.
ANEXOS

**INVESTIGACIÓN:
Políticas, prácticas y retos
para la inclusión de la diversidad LGBTIQ
en tres centros laborales de Lima Metropolitana**

Guías de entrevista para centros laborales

Ideas preliminares

- ¿Qué motivó a su empresa para participar en este estudio?
- Cuando hablamos de población LGBTIQ, ¿a quiénes se imagina?
- ¿Su empresa ha recibido alguna capacitación o información sobre la población LGBT? (preguntar si han recibido charlas sobre el tema de género)
- ¿Por qué sería importante incluir a los trabajadores LGBTIQ en una empresa? Mencione 3 razones.
- ¿Han tenido trabajadores LGBTIQ en su empresa?

Inclusión de la diversidad LGBTIQ en el contexto laboral

- ¿Conoce los conceptos de orientación sexual, identidad y expresión de género?
- ¿Cómo considera que su institución trabaja para la inclusión del personal LGBTIQ en el centro de trabajo?
- ¿Considera que su empresa ha adoptado políticas de no discriminación? De ser así, ¿qué políticas ha adoptado? (indagar si, en sus medidas, hablan de orientación sexual e identidad de género; también por derechos laborales que incluyan a la pareja, procesos de reafirmación de género, etc., convenios, promociones laborales, donaciones)
- ¿En su empresa hay equivalencia de beneficios y seguro médico para parejas y/o esposos(as)?
- ¿En su empresa hay cobertura de salud equitativa para personas transgénero?

En el caso de darse un caso de discriminación dentro de su empresa.

- ¿Existen procedimientos o instancias a las que los colaboradores puede presentar su denuncia?

En caso de tener políticas, ¿cuántas personas han sido beneficiadas? ¿Cómo se mide la implementación de políticas?
¿Qué medidas toma su empresa para favorecer la permanencia de trabajadores LGBTIQ en su institución?
¿Por qué su empresa sería un buen lugar (lugar de crecimiento profesional y desarrollo personal) para los trabajadores LGBTIQ?
¿En su empresa hay agrupaciones (red de colaboradores o grupos de afinidad) de trabajadores LGBTIQ?
¿Su empresa ha realizado alguna vez una actividad pública para apoyar la inclusión LGBTIQ en el país? De ser así, ¿cómo fue? De no haberlo hecho, ¿por qué razones?
¿Su empresa ha realizado alguna vez una actividad interna para apoyar la inclusión LGBTIQ en el país? De ser así, ¿cómo fue? De no haberlo hecho, ¿por qué razones?

Cierre

¿Cuáles son los principales obstáculos que percibe para promover la inclusión del personal LGBTIQ en su centro de trabajo?

A manera de conclusión, ¿de qué manera su empresa apoya la lucha por los derechos de la comunidad LGBT? - Esta pregunta busca encontrar el apoyo, los convenios o las donaciones que realice la empresa hacia colectivos o iniciativas que promuevan los derechos de las personas LGBTIQ. Dirigida al criterio sobre compromiso público con la equidad LGBTIQ.

¿Qué herramientas cree que necesita para lograr una mejor inclusión del personal LGBTIQ en el centro de trabajo?

¿Tiene algún comentario adicional?

¿Qué le pareció la entrevista?

Si quieres participar del cambio llena y escanea esta página. Te esperamos en: contacto@presente.pe



PRESENTE

//// INVESTIGACIÓN ////

**POLÍTICAS, PRÁCTICAS Y RETOS
PARA LA INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD LGBTIQ**
EN TRES CENTROS LABORALES DE LIMA METROPOLITANA

Ficha de datos descriptivos de la empresa

Rubro laboral:

Número de trabajadores:

Años de existencia:

Número de oficinas:

Su empresa ha participado en el ranking BEST PLACE TO WORK:

Su empresa ha tenido capacitaciones en temas LGBTIQ:

**Sí: Año, tema específico,
institución capacitadora:**

No

Su empresa ha tenido capacitaciones en temas de género

**Sí: Año, tema específico,
institución capacitadora:**

No

Su empresa tiene un registro de trabajadores LGBTIQ :





PRESENTE



PRESENTE.PE

Si quieres saber más de **Empresas Presente**, escríbenos a: contacto@presente.pe
Síguenos en nuestras redes: [@presenteong](#) [f](#) [t](#) [@](#) [v](#) [i](#)