

Derecho al trabajo: promoción del empleo para personas trans

La comunidad LGBTI es objeto de exclusión en diversos ámbitos, dentro de los cuales es de especial importancia el laboral. La OIT, en 2012, cuando inició el PRIDE Project, señaló que la discriminación por identidad de género y orientación sexual comienza desde las instituciones educativas, y persiste en el acceso al trabajo y el desarrollo del mismo^[1].

Las personas trans son especialmente vulnerables debido a que está muy extendida su exclusión del empleo formal. Algunos estudios concluyen que esta situación empuja, sobre todo a las mujeres trans, al trabajo sexual o al rubro de la belleza. En el caso de los hombres trans, la situación de exclusión se dificulta por el gran desconocimiento sobre su identidad^[2]. De forma general, en la comunidad trans, la necesidad de acceder al empleo da lugar al aplazamiento de la construcción de género, la cual hace referencia a la visibilidad de su identidad y a aspectos vinculados con su expresión de género^[3], tal como se expondrá a continuación.

I. La necesidad de regulación y protección específicas

Las barreras para el acceso al mercado laboral son especialmente fuertes para las personas trans y con expresión de género divergente a la socialmente adjudicada. La discordancia de su apariencia con la identidad que reportan sus documentos agrava este rechazo inicial^[4]. La OIT advierte que muchas personas encuestadas dicen no haber obtenido un puesto de trabajo por falta de correspondencia entre su expresión e identidad de género respecto a sus documentos identitarios^[5]. También dicen haber sido objeto de despidos injustificados o denegación de promociones como consecuencia de la visibilidad de su identidad^[6].

I.

A la hora de establecer una jerarquía respecto a las posibilidades de ocupar un puesto de trabajo, participantes en el marco del PRIDE Project señalan que «primero está el hombre, segundo la mujer casada [heterosexual], tercero la mujer soltera [heterosexual], cuarto la lesbiana femenina, quinto la lesbiana masculina, y por último las personas trans»^[7].

Según el informe anual elaborado por Promsex, en el 2021, el porcentaje de desempleo de las personas LGBTI alcanzaba el 37.8 %; en el caso de mujeres trans, el 85 %; y, en el caso de la población económicamente activa en general, el 5.3 %^[8].

Las personas trans se enfrentan a situaciones en las que son descalificadas o desfavorecidas en los procesos de selección. Según el reporte *Qualified and Transgender*, el 48 % de los empleadores encuestados prefiere contratar a aspirantes cisgénero menos cualificados frente aquellos que sean trans pese a estar mejor cualificados^[9]. Hombres trans, nuevamente en el marco del PRIDE Project de la OIT (2015), expresaron que, para las demás personas, su identidad de género es más importante que sus conocimientos y habilidades laborales^[10].

En el mismo sentido, conforme a la II Encuesta Nacional de Derechos Humanos, un 30 % no estaría dispuesto a contratar a una persona homosexual para un empleo. Por su parte,

para personas trans, este dato asciende al 38 %. Asimismo, otra barrera en el acceso a puestos de trabajo es el encasillamiento sobre la aptitud en ciertas ocupaciones y no para otras.

La consecuencia es la constante sensación de rechazo que hace que las personas trans dejen de aplicar a puestos de trabajo, pues «no se animan ni a acercar el currículo». Y es que, como expresaron personas trans, «[s]i no hay acceso a la salud, menos al empleo»^[11].

Por último, cabe indicar que las personas trans son víctimas de brechas salariales respecto de sus pares. En el informe elaborado por la UCLA, la mitad de las personas trans encuestadas informaron un ingreso menor al salario mínimo^[12].

II. Marco normativo

A tenor del Informe Defensorial 175, «existe un marco de protección amplio contra la discriminación en las ofertas laborales y en las relaciones de trabajo»[13]. Tal es el caso de la Ley 26772, la cual dispone que las ofertas de empleo o requerimientos de personal no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades. También el artículo 31 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, el cual prohíbe «la publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias».

Sin embargo, se requiere de un marco normativo contra la discriminación LGBTI, y de políticas con especial atención a las personas trans. En otros términos, se requieren políticas públicas con enfoques diferenciales.

El PNA 2021-2025 hace referencia a la necesidad de impulsar medidas para la promoción y acceso al empleo, condiciones de trabajo y permanencia respecto a la comunidad LGBTI; y también de adoptar un enfoque explícito en las necesidades del colectivo a fin de superar progresivamente los respectivos problemas estructurales existentes^[14].

Hay dos ejemplos de esfuerzos en este sentido. Por un lado, el proyecto de ordenanza municipal de 2020, firmado por el regidor Manuel Siccha, para la inserción laboral de la comunidad trans en Lima Metropolitana. Este proyecto propuso que la contratación de personas trans, bajo cualquier modalidad, no podía ser inferior al 1 % de la totalidad del personal. También hacía referencia a la promoción de espacios de trabajo libres de discriminación y a la capacitación para el respeto a la identidad y expresión de género a las personas que vayan a trabajar con personas trans. Cabe precisar que el proyecto estaba basado en las experiencias de Argentina y Uruguay.

Por otro lado, la ordenanza regional a favor de la inclusión laboral de las personas trans en La Libertad. La misma fue impulsada por Red Trans, y aprobada el 4 de septiembre por el Consejo Regional. A través de esta se reconoce a la comunidad trans como grupo en situación de vulnerabilidad y su derecho al trabajo formal digno y productivo en condiciones equitativas y satisfactorias. Se encarga a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo el fomento de la sensibilización de derechos fundamentales y de la identidad de género de las personas trans en los centros de trabajo, así como la creación de un registro exclusivo de casos de discriminación a la población LGBT, resaltando a la población trans.

También establece la creación de una mesa de trabajo para realizar trabajos para enfrentar la discriminación laboral a la población LGBT, con especial atención a las personas trans.

III. Observaciones

El Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos señala la obligación de los Estados de proteger a las personas de toda discriminación en el acceso al empleo. Enfatiza en que la ausencia de leyes que prohíban este tipo de discriminación permite a que los empleadores pueden negarse a contratar, a promover o llegar a despedir a personas a razón de su identidad de género u orientación sexual. También plantea el reconocimiento de las prestaciones correspondientes a sus pares, como la licencia parental^[15].

La comunidad trans sufre de una marcada discriminación laboral, siendo innegables las limitaciones en el acceso al trabajo y en el goce de prestaciones laborales y beneficios. Esas formas de discriminación pueden tener efectos tanto a nivel individual y en el plano social, ya que es negado su acceso a derechos como el trabajo y pueden verse envueltas en situaciones de pobreza y privadas de oportunidades económicas^[16]. En suma, resulta beneficiosa la incorporación de buenas prácticas en los convenios colectivos y políticas regionales. Sin embargo, corresponde al Estado promulgar leyes que hagan efectivo el derecho al trabajo de la comunidad LGBTI y, como hemos señalado anteriormente, concreta y diferenciadamente respecto a las personas trans de forma que se garantice su acceso al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación. Es conveniente que, de forma complementaria, se instauren medidas como la creación de cupos laborales, subvenciones y reserva de puestos de empleo público, entre otras, ya que favorecen la visibilización y normalización del colectivo.

^[1] OIT (2015a).

^[2] OIT (2015b).

^[3] OIT (2015a).

^[4] OIT (2016).

^[5] OIT (2016).

^[6] OIT (2016).

^[7] OIT (2015b).

^[8] Promsex (2022, p. 32).

^[9] Office of Human Rights (2015).

^[10] OIT (2015b).

^[11] OIT (2015b, p. 29).

[12] UCLA (2020).

[13] Defensoría del Pueblo (2016, p. 58). El informe se refiere a las personas LGBTI; sin embargo, en concordancia con el resto de la presente nota, nos enfocamos en la población trans, en la que la discriminación se da de forma especialmente marcada.

[14] MINJUSDH (2021, p. 57).

[15] ACNUDH (2011, § 51-52).

[16] Defensoría del Pueblo (2016, p. 29).

BIBLIOGRAFÍA

ACNUDH. (2011). *Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género*. Recuperado el 20 de 11 de 2024, de

<https://acnudh.org/leyes-y-practicas-discriminatorias-y-actos-de-violencia-cometidos-contrapersonas-por-su-orientacion-sexual-e-identidad-de-genero-informe-del-acnudh/>

Defensoría del Pueblo. (2016). *Informe Defensorial 175. Derechos humanos de las personas LGBTI: necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú*. Lima. Recuperado el 20 de 11 de 2024, de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-175--Derechos-humanos-de-personas-LGBTI.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2021). *Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025*. Lima. Recuperado el 20 de 11 de 2024, de <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1959312-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025>

Office of Human Rights. (2015). *Qualified and Transgender*. Columbia. Recuperado el 20 de 11 de 2024, de <https://ohr.dc.gov/node/1122372>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015a). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género. Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. Recuperado el 20 de 11 de 2024, de <https://www.ilo.org/es/resource/brief/la-discriminacion-en-el-trabajo-por-motivos-de-orientacion-sexual-e>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015b). *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Ginebra. Recuperado el 20 de 11 de 2024, de <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=4122>

Promsex. (2022). *Informe anual sobre La situación de los derechos humanos de las personas LGBTI en el Perú. 2021*. Lima. Recuperado el 20 de 11 de 2024, de

<https://promsex.org/publicaciones/informe-anual-2021-situacion-de-los-derechos-humanos-de-las-personas-lgbti/>

UCLA. (2020). *Estrés, salud y bienestar de las personas LGBT en Colombia: resultados de una encuesta nacional*. Recuperado el 20 de 11 de 2024, de <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGBT-Colombia-Spanish-May-2020.pdf>

Nota informativa elaborada por Lorena Iturrioz Rubio, pasante extranjera de la Oficina Académica de Responsabilidad Social de la Facultad de Derecho.