

GUÍA PRÁCTICA PARA PROMOVER
LA INCLUSIÓN Y LA NO
DISCRIMINACIÓN DE PERSONAS

LGBTIQ+

EN ESPACIOS LABORALES



NACIONES UNIDAS
DERECHOS HUMANOS
OFICINA DEL ALTO COMISIONADO
Misión Técnica Perú



LIBRES E IGUALES
NACIONES UNIDAS



Embajada Británica
Lima



Pride
Connection^{Peru}
.....
El éxito está en la diversidad

GUÍA PRÁCTICA PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE PERSONAS LGBTIQ+ EN ESPACIOS LABORALES

Misión técnica en Perú de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Pride Connection Perú y Embajada Británica en Lima.

Lima, Perú

El contenido de esta publicación puede citarse o reproducirse libremente para fines no comerciales, a condición de que se mencione su procedencia. Se ruega remitir una copia de la publicación en la que figure el texto o parte del mismo a la Misión técnica en Perú de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Pride Connection Perú y Embajada Británica en Lima.



Parte I SOBRE ESTA GUÍA PRÁCTICA

- 05** Las personas LGBTQ+: ¿Qué significan estas sigla?
- 06** ¿Cuál es la situación laboral de las personas LGBTQ+ en el Perú?
- 07** ¿Cuáles son las obligaciones nacionales e internacionales referidas a la inclusión laboral y no discriminación de las personas LGBTQ+?
- 08** ¿Cuál es la responsabilidad de las empresas en cuanto a respetar el derecho a la igualdad y no discriminación?

Parte II DE LA TEORÍA A LA ACCIÓN

- 10** Las cinco normas de conducta
- 12** Los ocho pasos para la inclusión:
- 13** 1. Compromiso de los altos mandos
- 15** 2. Políticas internas que respeten los derechos humanos
- 17** 3. Prácticas inclusivas de reclutamiento y contratación
- 19** 4. Igualdad en las prestaciones laborales y el crecimiento profesional
- 21** 5. Sensibilización y capacitación interna sobre diversidad LGBTQ+
- 23** 6. Mecanismos de denuncia, supervisión y prevención del acoso y otras violaciones de los derechos de las personas LGBTQ+
- 25** 7. Responsabilidad social corporativa
- 27** 8. Revisión periódica de políticas y mecanismos de cumplimiento

Parte III APOSTAR POR LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS LGBTQ+: RECOPILACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

- 30** Beneficios de la inclusión laboral de las personas LGBTQ+ e impacto económico de la exclusión de las personas LGBTQ+
- 32** Buenas prácticas en el sector empresarial a nivel internacional
- 35** Buenas prácticas en el sector empresarial en Perú
- 37** La campaña Libres e Iguales en América Latina y el sector privado

ANEXOS

- 39** **ANEXO 1:** Glosario de términos
- 40** **ANEXO 2:** Elementos para tener en cuenta en la recolección de datos al momento de elaborar el diagnóstico de la empresa
- 41** **ANEXO 3:** Herramientas internacionales que avalan la inclusión de las categorías orientación sexual, identidad de género y expresión de género en la protección frente a la discriminación
- 43** **ANEXO 4:** Carpeta de recursos



Parte I: **SOBRE ESTA GUÍA PRÁCTICA**

La capacidad de las empresas para generar impacto social va mucho más allá de la creación de empleo, la generación de beneficios económicos y las contribuciones fiscales al Estado. En las últimas décadas, ha surgido un reconocimiento creciente sobre el rol proactivo que las empresas pueden y deben desempeñar en el ámbito social, contribuyendo con la construcción de comunidades más inclusivas, sostenibles y respetuosas de los derechos humanos.

Este entendimiento ha sido reforzado por un conjunto de directrices como los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre Empresas y Derechos Humanos, los cuales subrayan la responsabilidad que tienen las empresas de respetar los derechos humanos, y de contribuir positivamente a su promoción, a través de sus políticas y prácticas corporativas.

Los avances en la protección de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersex y queer (LGBTIQ+) en las últimas décadas han sido impulsados principalmente por la acción de la sociedad civil que, mediante la organización, la movilización y la creación de alianzas estratégicas, ha logrado avances significativos, incluyendo la adopción de reformas de legislación y políticas en distintos países.

Sin embargo, es importante reconocer que las empresas, como actores globales con una influencia considerable, también tienen la capacidad de actuar como catalizadoras del cambio social. No solo tienen la responsabilidad de erradicar la discriminación dentro de sus propias estructuras, sino que pueden jugar un papel esencial en promover el cambio en sus cadenas de valor y en respaldar iniciativas

para avanzar los derechos humanos, amplificando su alcance e impacto.

Esta guía pone a disposición de las empresas públicas y privadas herramientas prácticas para fortalecer el desarrollo e implementación de políticas que promuevan la inclusión y prevengan la discriminación de las personas LGBTIQ+. La guía se fundamenta en las Normas de Conducta para Empresas “Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales” elaboradas por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). Además, ha sido elaborada a partir de los valiosos insumos proporcionados por numerosas empresas que forman parte de la red Pride Connection Perú y otras empresas invitadas, instituciones estatales, así como organizaciones de la sociedad civil que defienden los derechos de las personas LGBTIQ+¹.

La guía tiene la finalidad de ayudar a las empresas a examinar sus políticas y prácticas laborales, así como establecer otras nuevas con miras a respetar y promover los derechos humanos de las personas LGBTIQ+. Se encuentra dividida en tres capítulos. El primero brinda información básica a las empresas sobre quiénes son

y cuál es la situación de las personas LGBTIQ+ en el Perú, así como también el marco legal nacional e internacional que protege a esta población, y las obligaciones y responsabilidades de las empresas de respetar los derechos humanos de todas las personas. El segundo desarrolla un ciclo de acciones y medidas para ayudar a las empresas a garantizar la inclusión y no discriminación de personas LGBTIQ+, en el marco de las obligaciones y estándares internacionales de derechos humanos. Finalmente, el último capítulo incluye buenas prácticas en espacios laborales del sector privado a nivel internacional y en Perú •

1. Las organizaciones de sociedad civil que participaron en distintos espacios de este proceso son: el Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos – Promsex, Colectivo Marcha del Orgullo de Lima, Generación Orgullo Asociación por la Diversidad Sexual y de Género, Familias Homoparentales Perú, Féminas Perú, Fraternidad Trans Masculina Perú, Fuerza No Binaria, Instituto Pro Libertad Perú, Maricas Perú, Observatorio de Derechos Humanos TLGBI, Presente y Trans Organización Feminista.

LAS PERSONAS LGBTIQ+: ¿QUÉ SIGNIFICAN ESTAS SIGLAS?



El signo “más” representa a las personas con orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales diversas que se identifican a sí mismas utilizando otros términos².

Tales términos pueden variar según las culturas, lenguas y grupos demográficos, por ello, siempre es importante respetar los términos que las personas utilizan para referirse a sí mismas³.

Las personas que se identifican bajo alguna de estas siglas no tienen las mismas demandas ni viven las mismas circunstancias. Algunas pueden reunir otras características que las colocan en una situación particular

de discriminación, como por ejemplo la discapacidad, la etnia, la nacionalidad, edad, entre otras. Por ello, toda acción que lleve a cabo una empresa debe partir del contexto local y considerar las situaciones particulares •

2. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Olivera Fuentes y otra vs Perú. Sentencia de 4 de febrero de 2023. Párrafo 47. Nota 37.
3. Véase el anexo 1 de esta Guía, con las “definiciones de la campaña ONU Libres e Iguales”.
4. El sexo no está únicamente asociado a los genitales, sino también a los órganos reproductivos, las hormonas, la genética, los patrones de crecimiento del vello, el porcentaje de distribución entre músculos y grasa, la forma del cuerpo y la estructura ósea.



IDENTIDAD DE GÉNERO

Es la vivencia interna que cada persona siente de su propio género



EXPRESIÓN DE GÉNERO

Es como una persona demuestra su propio género



SEXO

Es la suma de los rasgos físicos que se utilizan para caracterizar los cuerpos como típicamente femeninos o masculinos⁴



ORIENTACIÓN SEXUAL

Es la atracción física, emocional y espiritual

¿CUÁL LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS LGBTIQ+ EN EL PERÚ?

En el Perú, las personas LGBTIQ+ enfrentan una discriminación estructural que afecta múltiples aspectos de su vida, incluido el acceso al empleo. Diversos estudios⁵ han evidenciado la magnitud de esta exclusión y su impacto diferenciado en distintos sectores de la población, siendo las personas trans particularmente afectadas.

Un estudio realizado por OACNUDH Perú en 2023 identificó barreras significativas en el ámbito laboral. La encuesta realizada como parte de este estudio reveló que casi una cuarta parte de las personas entrevistadas se encontraba en situación de desempleo. Entre quienes postularon a empleos formales en los últimos cinco años, una proporción considerable reportó haber experimentado discriminación en alguna etapa del proceso de selección. Además, algunas personas decidieron no continuar con la postulación tras identificar un ambiente hostil hacia la diversidad sexual y de género en el lugar de trabajo. El acceso a una remuneración justa también representa un desafío: casi la mitad de las personas encuestadas por OACNUDH reportó ingresos por debajo de la remuneración mínima vital vigente en el país.

Para las personas trans, la exclusión laboral se ve agravada por la falta de reconocimiento legal de su identidad de género. A esto se suman los prejuicios y estigmas persistentes

que restringen su acceso a condiciones laborales equitativas, como lo ha documentado la Defensoría del Pueblo⁶. La situación es particularmente preocupante para las mujeres trans. La falta de oportunidades en el mercado laboral formal obliga a muchas mujeres trans a desempeñarse en sectores informales con alta precarización, incluso de recurrir a economías criminalizadas⁷.

5. Entre ellos, se encuentran las encuestas nacionales de derechos humanos para población LGBTI realizadas en 2017 (INEI) y 2019 (Ipsos, MINJUSDH), y otros desarrollados por organizaciones de sociedad civil, como el Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos (PROMSEX).
6. Defensoría del Pueblo. Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú. Serie Informes Defensoriales – Informe N° 175. Lima, 2016. Véase: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-175--Derechos-humanos-de-personas-LGBTI.pdf](https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-175--Derechos-humanos-de-personas-LGBTI.pdf)
7. Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos - Promsex. Informe Anual sobre la Situación de los Derechos Humanos de las Personas LGBTI en Perú 2021. Lima: Promsex, 2022. Véase <https://promsex.org/wp-content/uploads/2022/05/InformeAnualDerechosLGBTI2021.pdf>

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES REFERIDAS A LA INCLUSIÓN LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGBTQ+?

Las obligaciones internacionales de derechos humanos prohíben la distinción en materia de derechos de las personas por motivo de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales. Esa posición ha sido confirmada reiteradamente en las decisiones y orientaciones generales emitidas por distintos órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados⁸.

El derecho a la igualdad se reconoció en 1948 en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual marcó un hito en la historia al señalar que todas las personas nacemos libres e iguales en dignidad y derechos. Desde entonces, se han creado numerosas normas internacionales y nacionales que reconocen estos derechos, incluyendo la Constitución Política del Perú⁹.

Garantizar el derecho al trabajo en igualdad para todas las personas implica generar las condiciones para el acceso al empleo en igualdad y sin discriminación, así como asegurar

beneficios laborales sin ningún tipo de discriminación en el centro de trabajo. Promover estas acciones es fundamental para reducir las brechas que históricamente han enfrentado las personas LGBTQ+ en el acceso al trabajo, el desarrollo profesional y social •

8. OACNUDH. [Nacidos Libres e Iguales: Orientación sexual, identidad de género y características sexuales en el derecho internacional de los derechos humanos \(Segunda edición\)](#). Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas, 2022. Véase [Born Free and Equal SP web.pdf](#)
9. Véase el anexo 3 de esta Guía, "Herramientas legales internacionales que avalan la inclusión de las categorías orientación sexual, identidad de género y expresión de género en la protección frente a la discriminación".



El derecho a la igualdad
se reconoció en

1948

en la Declaración
Universal de los Derechos
Humanos, la cual marcó
un hito en la historia al
señalar que todas las
personas nacemos libres
e iguales en dignidad y
derechos.»

¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS EN CUANTO A RESPETAR EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN?

En línea con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos¹⁰, las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceras personas y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación. Esta responsabilidad existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las normas nacionales de protección de los derechos humanos.

Todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Esto significa en términos prácticos: realizar sus actividades empresariales sin que ellas interfieran o produzcan impactos negativos en los derechos humanos de las personas, como empleados/as, consumidores/as, distribuidores/as, proveedores/as, comunidades u otros. Ello también implica que, si existieran impactos negativos,

deben hacer frente a estas consecuencias (Principio 11 de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos). Además de ser una responsabilidad, la inclusión y no discriminación de todas las personas también será siempre una buena práctica empresarial.

Las responsabilidades y las oportunidades para las empresas en cuanto a los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ son elaboradas en las “Normas de Conducta para Empresas: Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales”, publicadas por OACNUDH en 2017, y que ha recibido el apoyo de cientos de empresas en todo el mundo¹¹.

En 2023, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) emitió una sentencia en el caso *Olivera Fuentes vs. Perú* (2023)¹², donde establece que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas LGBTIQ+ tanto en el

contexto laboral como en sus relaciones comerciales y en sus operaciones¹³. La Corte IDH determinó que el tipo de trato diferenciado, basado en la orientación sexual, constituye una violación a los principios de igualdad y no discriminación, y destacó la importancia de que las empresas se comprometan a eliminar prácticas discriminatorias hacia las personas LGBTIQ+ en todos los ámbitos de su interacción¹⁴.

10. OACNUDH. Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas, 2011. Véase https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

11. Véase <https://www.global-lgbt.org/the-supporters>

12. Véase https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_484_esp.pdf

13. Ibid, párr. 103.

14. Ibid, párr. 104.



Parte II: **DE LA TEORÍA A LA ACCIÓN**

LAS CINCO NORMAS DE CONDUCTA

En 2017, OACNUDH desarrolló las “Cinco Normas de Conducta para que las empresas puedan hacer frente a la discriminación contra las personas LGBTI”¹⁵ en consulta con empresas, sociedad civil y diversos actores clave en varias regiones del mundo. El objetivo de las normas es brindar orientación práctica a las empresas en todo el mundo sobre cómo respetar y apoyar los derechos de las personas LGBTI en el lugar de trabajo, el mercado laboral y la comunidad.

15. Las Cinco Normas de Conducta para que las empresas puedan hacer frente a la discriminación contra las personas LGBTI se aplican independientemente de la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.



EN TODO MOMENTO

1 RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Es responsabilidad de todas las empresas respetar los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas LGBTI, en sus operaciones y relaciones comerciales. Las empresas han de formular políticas, ejercer la debida diligencia y, en los casos en que sus decisiones o actividades hayan repercutido negativamente en el disfrute de los derechos humanos, remediar dichas repercusiones. También deben establecer mecanismos para vigilar que cumplan las normas de derechos humanos y para informar al respecto. En situaciones en que se haya documentado violaciones de los derechos humanos de las personas LGBTI, incluso en países que dispongan de leyes y prácticas discriminatorias, las empresas deberán ejercer una mayor debida diligencia para asegurarse que se respetan los derechos de las personas LGBTI •

EN EL LUGAR DE TRABAJO

2 ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

Los empleados y otras personas con que traten las empresas tienen derecho a no ser discriminados. Las empresas deben asegurarse de que no exista ningún tipo de discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso (interna y externamente) •

3 PRESTAR APOYO

Las empresas deben crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que el personal LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma. Esta norma requiere que las empresas vayan más allá de la igualdad de prestaciones y adopten medidas para garantizar la inclusión, lo que supone atender las necesidades específicas de las personas LGBTI en el lugar de trabajo •

EN EL MERCADO

4 PREVENIR VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS

Las empresas deben asegurarse de que no discriminen a sus proveedores, distribuidores, ni a sus clientes LGBTI a la hora de que estos accedan a sus productos y servicios. Además, en sus relaciones comerciales deben asegurarse de que sus socios tampoco lo hagan. Si algún socio discrimina a las personas LGBTI, las empresas deben utilizar su posición para tratar de evitar tal acto de discriminación. Ello implica no solo evitar la discriminación, sino hacer frente a problemas de violencia, acoso, intimidación, malos tratos, incitación a la violencia y otros abusos contra las personas LGBTI en que las empresas puedan estar implicadas por medio de sus productos, servicios o relaciones comerciales. Asimismo, las empresas deben asegurarse de que los clientes LGBTI puedan acceder a sus productos y servicios •

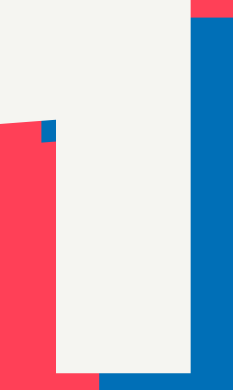
EN LA COMUNIDAD

5 ACTUAR EN LA ESFERA PÚBLICA

Se alienta a las empresas a utilizar su posición para contribuir a poner fin a los abusos contra los derechos humanos en los países en que realizan sus actividades. Al hacerlo, deben colaborar con las comunidades y organizaciones locales para definir qué enfoques constructivos pueden adoptar las empresas en contextos en que los marcos jurídicos y las prácticas vigentes violen los derechos humanos de las personas LGBTI. Estas medidas pueden consistir en la promoción pública, la acción colectiva, el diálogo social, la provisión de apoyo económico o material a las organizaciones que promuevan los derechos del colectivo LGBTI y la oposición a medidas gubernamentales abusivas. Las empresas deben ejercer una mayor debida diligencia para asegurar los derechos de las personas LGBTI, incluso cuando se hayan documentado violaciones de los derechos humanos y en países que dispongan de leyes y prácticas discriminatorias •

LOS OCHO PASOS PARA LA INCLUSIÓN

Sobre la base de las Cinco Normas de Conducta descritas y los insumos recogidos en mesas de trabajo con actores clave en Perú, OACNUDH Perú ha desarrollado ocho pasos que contribuyen a que las empresas garanticen el respeto de los derechos de las personas LGBTQ+ en el espacio laboral de manera práctica. Se trata de un ciclo de acciones y medidas que pueden incorporarse en la cotidianeidad de cada empresa, independientemente de su tamaño, presupuesto, el sector en el que operan y las políticas con las que cuentan.



COMPROMISO DE LOS ALTOS MANDOS

El paso 1 se encuentra vinculado con las Normas 1, 2 y 3.

EL OBJETIVO es garantizar que la alta dirección se comprometa, lidere y supervise la implementación de las políticas de inclusión y no discriminación en el lugar de trabajo.



ACCIONES CLAVE:



COMPROMISO DESDE LA GERENCIA

Asegurar la participación activa de la alta dirección en la promoción y supervisión de las políticas de inclusión y no discriminación.



COMUNICAR EL COMPROMISO DE LA EMPRESA INTERNA Y EXTERNAMENTE

Difundir mensajes claros de tolerancia cero frente a la discriminación, violencia y acoso a personas LGBTQ+, utilizando un lenguaje inclusivo.



DEBIDA DILIGENCIA

Asegurar que la empresa lleve a cabo una debida diligencia para monitorear su impacto en los derechos de las personas LGBTQ+.



EJEMPLOS DE MEDIDAS:

- Integrar los derechos de las personas LGBTQ+ en discursos corporativos y declaraciones públicas.
- Publicar comunicados en la página web y redes sociales de la empresa sobre su compromiso en temas de inclusión y no discriminación.
- Difundir información sobre diversidad en boletines, intranet y reuniones internas.
- Mantener un diálogo activo con comités de diversidad e inclusión, si la empresa los tuviera.
- Colaborar con organizaciones que promueven los derechos de las personas LGBTQ+ en iniciativas de desarrollo profesional y empoderamiento.
- Participar en certificaciones, premios y rankings de inclusión laboral.
- Unirse a espacios empresariales que promuevan buenas prácticas en diversidad e inclusión.

2

POLÍTICAS INTERNAS QUE RESPETEN LOS DERECHOS HUMANOS

El paso 2 se encuentra vinculado con las Normas 1, 2 y 4.

EL OBJETIVO es desarrollar políticas internas para garantizar un entorno laboral inclusivo y seguro, libre de discriminación y con igualdad de oportunidades para todas las personas.



ACCIONES CLAVE:



MAPEO DE LAS POLÍTICAS INTERNAS SOBRE INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

Revisar las disposiciones empresariales vinculadas a la inclusión y no discriminación que puedan afectar a las personas LGBTIQ+, identificando brechas en la inclusión, permanencia y condiciones laborales.



ADOPCIÓN DE MEDIDAS AFIRMATIVAS PARA SUPERAR LAS BRECHAS IDENTIFICADAS

Adoptar medidas relacionadas con la contratación, el empleo, las condiciones y beneficios laborales, el respeto de la intimidad, el tratamiento del acoso, la infraestructura inclusiva, la sensibilización al personal y las comunicaciones tanto internas como externas.



PROTECCIÓN EXPLÍCITA A LAS PERSONAS LGBTIQ+

Asegurar que la política incluya medidas para prevenir y eliminar los actos de discriminación, acoso y violencia por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales (sean estas reales o percibidas), y proteger a todas las personas frente a dichos actos.



CUMPLIMIENTO LEGAL

Alinear la política con los marcos nacionales (Ley 27942¹⁶) e internacionales de derechos humanos, asegurando su aplicación mediante mecanismos internos de supervisión.

16. Véase Ley de Prevención y Hostigamiento Sexual, https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/27942_Ley_de_Prevenc_Hostiga.pdf



EJEMPLOS DE MEDIDAS:

- Elaborar un diagnóstico a partir de la recolección y el análisis de datos, que permita identificar brechas en la inclusión laboral, medir conocimientos sobre diversidad, percepción de seguridad y el compromiso de la gerencia y de los cargos medios.
- Adoptar códigos no discriminatorios de vestimenta.
- Adoptar un protocolo para la inclusión de personas trans, incluyendo el reconocimiento de la identidad de género a partir del uso del nombre social en documentos y sistemas internos.
- Contar con mecanismos específicos para su implementación y monitoreo relacionados con cada fase del ciclo de empleo, incluyendo el proceso de contratación, acceso al empleo, la retención del talento humano y el cierre de la relación laboral.
- Desarrollar procedimientos para prevenir, sancionar y eliminar la discriminación y acoso, mediante canales de denuncia seguros y confiables.
- Crear un comité o grupo de trabajo de personas voluntarias de la empresa que colaboren en el proceso de implementación y monitoreo de la política.
- Identificar y capacitar a personas aliadas que promuevan la cultura de la inclusión y no discriminación dentro de la empresa.
- Identificar iniciativas para difundir información y promover un diálogo seguro sobre derechos humanos, diversidad e inclusión.
- Contar con mecanismos que permitan defender el derecho a la privacidad de todas las personas, manteniendo la confidencialidad y seguridad de toda la información relativa a la orientación sexual e identidad de género de las personas.

3

PRÁCTICAS INCLUSIVAS DE RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN

El paso 3 se encuentra vinculado con las Normas 1, 2 y 3.

EL OBJETIVO es asegurar procesos de selección no discriminatorios que fomenten la inclusión y diversidad.



ACCIONES CLAVE:



DESCRIPCIONES DE VACANTES LIBRES DE SEGOS

Usar lenguaje neutro e inclusivo haciendo referencia a la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en los anuncios de vacantes.



ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN OBJETIVAS

Implementar procesos de contratación que minimicen los sesgos inconscientes, como entrevistas estructuradas, criterios de selección estandarizados y postulaciones que no permitan la identificación de la persona postulante.



DIVERSIFICACIÓN DE FUENTES DE TALENTO

Colaborar con ferias de empleo, redes y organizaciones LGBTQ+ para atraer talento diverso. Publicar vacantes en plataformas que fomenten la participación de personas LGBTQ+.



EJEMPLOS DE MEDIDAS:

RECLUTAMIENTO

- Redactar ofertas laborales con lenguaje neutro y sin sesgos.
- Publicar vacantes en plataformas diversas, incluyendo aquellas dirigidas a personas LGBTIQ+.
- Incluir en la oferta un compromiso explícito con la diversidad y la no discriminación.
- Respetar y reconocer la identidad de género de las personas en el llenado de formularios.
- Evitar solicitar datos innecesarios sobre identidad de género u orientación sexual.

ENTREVISTA DE TRABAJO

- Usar lenguaje inclusivo y respetar el nombre y la identidad de género de la persona candidata.
- Evitar preguntas personales que resulten irrelevantes, respetando el derecho a la privacidad (ej. planes familiares).
- Incorporar preguntas sobre el respeto y la no discriminación hacia todas las personas.
- Implementar criterios objetivos que permitan minimizar sesgos, como por ejemplo la selección por ternas.

4 IGUALDAD EN LAS PRESTACIONES LABORALES Y EL CRECIMIENTO PROFESIONAL

El paso 4 se encuentra vinculado con las Normas 1, 2 y 3.

EL OBJETIVO es garantizar la igualdad en prestaciones laborales y en oportunidades de desarrollo profesional de las personas LGBTQ+.



ACCIONES CLAVE:



PRESTACIONES LABORALES

Asegurar la igualdad de reconocimiento y de trato entre parejas de distinto sexo y parejas del mismo sexo para acceder a beneficios (por ejemplo, la cobertura de salud, licencias, pensiones y otros beneficios respecto de miembros de la familia), incluso si esto no constituye una obligación legal en el país.



OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO PROFESIONAL

Asegurar procesos de promoción libres de sesgos e implementar programas de mentoría y liderazgo con contenidos específicos para personas LGBTQ+.



MONITOREO DE EQUIDAD SALARIAL Y DIVERSIDAD

Evaluar la representación de personas LGBTQ+ en distintos niveles y corregir desigualdades salariales por motivos de orientación sexual o identidad de género.



EJEMPLOS DE MEDIDAS:

- Garantizar coberturas de salud, licencias parentales y pensiones para las personas empleadas, sin discriminar por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Establecer procedimientos para identificar y corregir brechas salariales por motivos de orientación sexual o identidad de género.
- Asegurar que los planes de salud incluyan las necesidades de personas LGBTQ+ en la cobertura médica.
- Asegurar criterios y procesos objetivos y libres de sesgos para promociones.
- Desarrollar programas de mentoría y liderazgo para fomentar que las personas LGBTQ+ compitan a posiciones directivas.
- Implementar sistemas de evaluación basados en competencias, eliminando sesgos en promociones y aumentos salariales.
- Monitorear y reportar métricas de diversidad en la empresa, evaluando la inclusión y diversidad en roles de liderazgo.
- Reconocer y destacar a personas dentro de la empresa que impulsen activamente la diversidad e inclusión.

5

SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN INTERNA SOBRE DIVERSIDAD LGBTQ+

El paso 5 se encuentra vinculado con las Normas 1, 2 y 3.

EL OBJETIVO es prevenir actos de discriminación hacia las personas LGBTQ+ y promover un cambio en la cultura organizacional favorable a la diversidad e inclusión en la empresa.



ACCIONES CLAVE:



ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Desarrollar iniciativas para sensibilizar al personal en temas de inclusión y diversidad, incluyendo cursos, talleres, campañas y conversatorios internos.



FORMACIÓN PARA PERSONAS EN PUESTOS DE GERENCIA Y LIDERAZGO

Brindar herramientas a personas en posiciones de liderazgo que les ayude a generar un ambiente de trabajo inclusivo y manejar adecuadamente situaciones de discriminación.



CONSULTAS CON ORGANIZACIONES EXPERTAS

Solicitar asistencia a organizaciones de derechos humanos y aquellas que promueven los derechos de las personas LGBTQ+ para informar las iniciativas de la empresa.



EJEMPLOS DE MEDIDAS:

- Implementar capacitaciones anuales obligatorias para todo el personal, que incluyan módulos sobre el impacto de la discriminación en la productividad.
- Contar con facilitadores especializados o colaboraciones con organizaciones LGBTIQ+ con experiencia en formación corporativa.
- Establecer una línea de consulta interna sobre inclusión laboral para resolver dudas y recibir orientación.
- Compartir la política de inclusión con todas las personas que trabajan en la empresa, así como empresas socias, clientes, proveedores y distribuidores.
- Desarrollar programas de formación para proveedores y distribuidores sobre diversidad, inclusión y eliminación de prejuicios.
- Capacitar al equipo de recursos humanos en procesos de reclutamiento y desvinculación libres de sesgos y discriminación.
- Identificar y formar personas aliadas dentro de la empresa que promuevan buenas prácticas y sirvan como puntos de referencia para realizar consultas sobre diversidad.
- Ajustar las políticas y programas de capacitación según los datos recopilados en evaluaciones internas y encuestas de satisfacción.
- Adoptar un enfoque de diversidad en las comunicaciones internas, incluyendo boletines, correos y material informativo.



MECANISMOS DE DENUNCIA, SUPERVISIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO Y OTRAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGBTIQ+

El paso 6 se encuentra vinculado con las Normas 1, 2 y 3.

EL OBJETIVO es garantizar un entorno laboral seguro, libre de discriminación y acoso, mediante la implementación de mecanismos de denuncia efectivos, supervisión constante y sanciones proporcionales.



ACCIONES CLAVE:



NORMAS CLARAS Y SANCIONES FIRMES

Definir y comunicar lineamientos contra la discriminación y el acoso, u otras violaciones de los derechos de las personas LGBTIQ+, asegurando su aplicación justa y efectiva.



SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN CONTINUA

Conformar un comité de diversidad e inclusión para monitorear la implementación de políticas, gestionar denuncias y mejorar continuamente las estrategias de inclusión.



CANALES DE DENUNCIA SEGUROS Y CONFIDENCIALES

Implementar mecanismos accesibles y protegidos contra represalias para reportar incidentes de discriminación.



CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Asegurar que todas las personas con responsabilidades en los mecanismos de prevención, denuncia, investigación, y sanción del acoso laboral estén debidamente capacitadas y sensibilizadas en temas de diversidad sexual y de género.



REMEDIACIÓN

Establecer mecanismos efectivos para remediar repercusiones negativas de la empresa en los derechos de las personas LGBTIQ+.



EJEMPLOS DE MEDIDAS:

- Implementar protocolos de denuncia alineados con la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, extendiendo la protección a todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales.
- Desarrollar estrategias específicas para identificar y sancionar casos de acoso, discriminación y violencia contra personas LGBTQ+.
- Garantizar la confidencialidad en el proceso de denuncia y establecer medidas de protección contra represalias.
- Otorgar permisos laborales a víctimas de acoso o violencia para facilitar su acceso a instancias de denuncia externas.
- Desarrollar reportes periódicos con indicadores clave sobre denuncias, resolución de casos y cumplimiento de políticas de inclusión.
- Asegurar que el comité de diversidad e inclusión cuente con representación diversa, incluyendo personas LGBTQ+, personal de recursos humanos, entre otros.



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

El paso 7 se encuentra vinculado con las Normas 1, 4 y 5.

EL OBJETIVO es fortalecer el impacto de la empresa en la promoción de la igualdad e inclusión LGBTQ+ mediante alianzas estratégicas, participación en iniciativas externas y la promoción de la diversidad en la cadena de valor.



ACCIONES CLAVE:



INCLUSIÓN EN LA CADENA DE VALOR

Integrar políticas de diversidad e inclusión en la relación con el trabajo de proveedores, clientes, socios y aliados estratégicos, que permitan garantizar que la empresa no contribuye ni apoya, de manera directa o indirecta, prácticas discriminatorias y violaciones a los derechos humanos.



ACTOR DE INFLUENCIA Y CAMBIO

Aprovechar la posición de la empresa para incidir con cambios a las políticas y prácticas de los socios comerciales o proveedores, para alentar la no discriminación, y desalentar prácticas o políticas que discriminen a las personas LGBTQ+.



PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS QUE PROMUEVAN LA INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Apoyar y colaborar con organizaciones de la sociedad civil LGBTQ+, participando en eventos certificaciones y programas nacionales e internacionales que promuevan la inclusión de personas LGBTQ+.



DAR VISIBILIDAD AL COMPROMISO INSTITUCIONAL

Promover el compromiso de la empresa con la diversidad e inclusión a través de campañas, marketing inclusivo y comunicación pública.





EJEMPLOS DE MEDIDAS:

- Realizar estudios de mercado sobre las necesidades de las personas LGBTQ+ e identificar oportunidades para desarrollar productos y servicios inclusivos.
- Exigir a proveedores políticas de no discriminación e incluir capacitaciones en temas de inclusión y diversidad dentro de la cadena de suministro.
- Implementar incentivos para proveedores que adopten programas de diversidad e inclusión.
- Participar en certificaciones externas en diversidad e inclusión, como rankings de igualdad laboral y sellos de buenas prácticas.
- Colaborar con organizaciones que trabajan a favor de los derechos humanos de las personas LGBTQ+ para integrar sugerencias en políticas internas y fortalecer estrategias de empoderamiento y desarrollo profesional.

8

REVISIÓN PERIÓDICA DE POLÍTICAS Y MECANISMOS DE CUMPLIMIENTO

El paso 8 se encuentra vinculado con las Normas 1, 2 y 3.

EL OBJETIVO es garantizar que las políticas de inclusión y no discriminación sean efectivas, actualizadas y alineadas con marcos legales, obligaciones y estándares internacionales.



ACCIONES CLAVE:



EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN CONSTANTES

Realizar revisiones anuales o bianuales de las políticas de inclusión para evaluar su impacto e incluir mejoras.



CONSULTA CON GRUPOS DE INTERÉS

Involucrar a personas LGBTQ+ dentro de la empresa, redes de apoyo y organizaciones externas en el proceso de evaluación.



MONITOREO Y ADAPTACIÓN

Asegurar que las políticas internas de la empresa y los mecanismos de denuncia evolucionen con los cambios legales y mejores prácticas de diversidad e inclusión.



EJEMPLOS DE MEDIDAS:

- Implementar instrumentos de evaluación de impacto para medir la efectividad de las políticas y realizar ajustes basados en datos.
- Garantizar la recolección anónima de datos sobre diversidad e inclusión para fomentar la participación voluntaria del personal.
- Asegurar que los procedimientos contra el hostigamiento, violencia y acoso sean eficaces, incluyendo la atención oportuna y la aplicación de sanciones proporcionales.
- Evaluar la situación de las sucursales de la empresa sobre este tema y adaptar las políticas a los desafíos y particularidades de cada contexto.

Parte III:

APOSTAR POR LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS LGBTIQ+: RECOPIACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS



En esta sección detallamos brevemente el impacto económico que tiene la inclusión de las personas LGBTQ+ para el sector empresarial, recogiendo buenas prácticas de empresas a nivel mundial y de las empresas en Perú que participaron en el desarrollo de esta guía.

BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL E IMPACTO ECONÓMICO DE LA EXCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LGBTQ+

La creación de entornos laborales diversos e inclusivos no solo responde a una cuestión ética y de derechos humanos; también tiene que ver con una serie de beneficios económicos y sociales tanto a nivel individual como a nivel organizacional. Diversos estudios han evidenciado que la gestión eficaz de la diversidad y la implementación de políticas inclusivas constituyen una ventaja estratégica que fortalece la imagen de marca y la rentabilidad de la empresa •



IMPACTO EN EL VALOR DE MERCADO Y LA RENTABILIDAD

Existen estudios que han investigado cómo las políticas inclusivas pueden influir en el desempeño empresarial. Por ejemplo, un análisis exploratorio realizado en Estados Unidos en 2017 sugiere que las empresas que adoptan políticas de apoyo a la comunidad LGBT tienden a experimentar mejoras en su rentabilidad y valor de mercado en comparación con aquellas que no implementan tales políticas¹⁷.



MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA

Se ha demostrado que contar con políticas de inclusión LGBTQ+ en las empresas resulta en una mejora de su productividad. Por ejemplo, un estudio llevado a cabo en Estados Unidos encontró que las empresas que habían adoptado políticas inclusivas para el personal LGBTQ+ experimentaron un incremento aproximado del 3% en productividad, atribuido directamente a la reducción de la discriminación y los sesgos inconscientes¹⁸.

17. Pichler, Shaun; Blazovich, Janell L.; Cook, Kirsten A.; Huston, Janet M. & Strawser, William R., "Do LGBT-Supportive Corporate Policies Enhance Firm Performance?", Human Resource Management, 57(1), 2017, pp. 263–278.
18. Ibid. Citado en: Martínez, Juliana; Crehan, Philip R., Orgullo en acción: Una guía para la inclusión laboral LGBTQ+ en América Latina y el Caribe, INVEST BID, 2023, p. 32. Véase <https://idbinvest.org/es/publicaciones/orgullo-en-accion-guia-para-la-inclusion-laboral-lgbtq-en-america-latina-y-el-caribe>

IMPACTO MACROECONÓMICO

A nivel macroeconómico, diversos estudios han demostrado que los países con más derechos reconocidos para las personas LGBTIQ+ tienen un mayor producto bruto interno (PBI) per cápita. Un estudio estimó que, por cada mejora en los derechos de las personas lesbianas, gays y bisexuales en un país, medido según un índice de 8 escalones propuesto en la investigación, se verificó una correlación con un aumento aproximado de USD 2,000 en el PBI per cápita. Así, se afirma que la inclusión legal basada en la orientación sexual y el desarrollo económico parecen reforzarse mutuamente¹⁹.

IMPACTO EN LA INFORMALIDAD LABORAL

El impacto que tiene la exclusión y discriminación de las personas LGBTIQ+ también se evidencia en el aumento de la informalidad de la economía. La encuesta

realizada por OACNUDH Perú a personas LGBTIQ+ en 2023 encontró que la mayoría de los empleos de las personas participantes estaba en el sector informal, con lo cual se estaría frente a actividades económicas donde no se garantizan derechos laborales para las personas LGBTIQ+.

IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD

La discriminación laboral reduce la productividad debido al acoso, violencia y estrés que enfrentan las personas LGBTIQ+. La Encuesta Nacional sobre Homofobia en México mostró que el 35% de las personas encuestadas habría experimentado discriminación en el trabajo debido a su orientación sexual o identidad de género. Entre las principales consecuencias declaradas por quienes habían sufrido discriminación, se destacan la reticencia a ir a trabajar, el aislamiento, la depresión y la baja en la productividad²⁰.

IMPACTO A NIVEL EMPRESARIAL

A nivel empresarial, el no contar con políticas de inclusión laboral de las personas LGBTIQ+ tiene un impacto principalmente en cuatro aspectos: la subutilización del talento humano, la productividad, el techo de cristal²¹ y el limitado acceso al mercado consumidor LGBTIQ+.

19. Badgett, M. V. L., Waaldijk, K., & van der Meulen Rodgers, Y., "The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence", World Development, Volume 120, (pp. 1–14), 2019. Véase <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.03.011>.
20. ADIL. 1ra. Encuesta Nacional sobre homofobia y el mundo laboral en México. México, D.F: 2014, pp. 12-13. Véase <https://adilmexico.com/encuestas/1ra-encuesta-nacional-sobre-homofobia-y-el-mundo-laboral-en-mexico/ADIL>.
21. El techo de cristal es una metáfora que hace alusión a las barreras "invisibles" que tienen algunas poblaciones, por ejemplo, las mujeres para el ascenso en su vida laboral. Este término fue acuñado por Marilyn Laden refiriéndose específicamente a mujeres.

« La Encuesta Nacional sobre Homofobia en México mostró que el **35%** de las personas encuestadas habría experimentado discriminación en el trabajo debido a su orientación sexual o identidad de género.»

BUENAS PRÁCTICAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL A NIVEL INTERNACIONAL

GRUPO DE TRABAJO DE LA ONU SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES Y OTRAS EMPRESAS

En 2024, el **Grupo de Trabajo de la ONU** sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, destacó la adopción de un marco global para la protección de las personas empleadas LGBTI+ por parte del Grupo Orange. La política global luego fue implementada en Orange Polonia, donde se firmó una declaración de apoyo a la comunidad LGBTQ+ y se tomaron medidas concretas para respetar los derechos de las personas LGBTQ+ y actuar públicamente en su promoción²².

POLÍTICA DE VIAJES DE CISCO

Cisco ha modificado su política de viajes corporativos para garantizar la seguridad de las personas empleadas LGBT durante sus viajes de negocios. La política revisada permite que las personas empleadas se nieguen a viajar a un país específico si consideran que su seguridad podría estar en riesgo²³.

ACUERDO COLECTIVO INCLUSIVO DE IKEA

En Países Bajos, **IKEA** alcanzó un acuerdo colectivo inclusivo con la Confederación de Sindicatos de los Países Bajos para reducir las brechas entre las personas empleadas dentro de la empresa, incluyendo la concesión de licencias pagadas para personas trans que deseen realizarse cirugías relacionadas con su identidad de género, en línea con la Lista Arcoíris de la Confederación para acuerdos laborales colectivos²⁴.

22. Asamblea General de la ONU, Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas Proteger y respetar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales en el contexto de las actividades empresariales: cumplir las obligaciones y responsabilidades derivadas de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, A/79/178, 18 de julio de 2024, para. 35.

23. Ibid. Párr 45 (g).

24. Ibid. Párr 41.



MOVE3 REFUERZA SU COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

En 2022, **Move3**, un grupo empresarial brasileño especializado en soluciones logísticas integrales, anunció la implementación de avances en diversidad e inclusión para consolidarse como un espacio de trabajo seguro para personas LGBTQ+. Entre sus iniciativas destacan la política de cero discriminación, que sanciona casos de homofobia y otros tipos de prejuicio, así como la promoción de la visibilidad LGBTQ+ a través de su comunicación interna y la creación de espacios de diálogo²⁵.

STARBUCKS BRASIL APOYA LA COMUNIDAD TRANS

Starbucks Brasil promueve la inclusión y visibilidad de la comunidad trans a través de iniciativas como “Yo Soy” y “Yo Trabajo”. En colaboración con SouthRock y varias organizaciones de sociedad civil, Starbucks ofrece apoyo legal, psicológico y profesional para personas trans, facilitando la rectificación de nombres en documentos oficiales y creando oportunidades de empleabilidad en sus tiendas y marcas asociadas. Además, la empresa se involucra en la donación de fondos durante el Mes del Orgullo, destinando las ganancias de ciertos productos para ayudar a personas LGBTQ+²⁶.

EMPRESAS CONVOCADAS A CONTRATAR PERSONAS TRANS

El evento **Oportuniza Trans**, organizado por la Secretaría de Protección Social del estado de Ceará, en Brasil, convocó a empresas de diversos sectores en Fortaleza con el fin de promover la inclusión laboral de personas trans. Más de diez compañías participaron en procesos de selección y en espacios de diálogo sobre estrategias de diversidad, comprometiéndose a eliminar barreras y ofrecer empleo inclusivo. La iniciativa reforzó la importancia del sector privado en la eliminación de barreras para personas trans²⁷.

25. “[Empresa de logística diz que romperá com heteronormatividade e punirá severamente casos LGTBfobia](#)” [Empresa de logística dice que romperá con la heteronormatividad y castigará severamente los casos de LGTBfobia], Gay Blog Brasil, 9 de agosto de 2022.

26. “[Starbucks apoia um projeto trans em Brasil](#)”, Cromosoma X, 28 de enero de 2023.

27. “[Oportuniza Trans: Em iniciativa inédita, SPS realiza encontro com empresas que vão selecionar pessoas trans para vagas de trabalho](#)” [Oportunidad Trans: En una iniciativa inédita, SPS realiza encuentro con empresas que seleccionarán personas trans para vacantes laborales], Governo do Estado - Ceará, 11 de noviembre de 2022.



UBER CONTRA EL PREJUICIO

Uber, en colaboración con la Coordinación de Políticas LGBTI de la Secretaría de Derechos Humanos de São Paulo, Brasil, lanzó una campaña para informar a usuarios y conductores sobre cómo denunciar casos de LGBTIfobia. Los usuarios y conductores asociados de Uber en São Paulo recibirán mensajes en la app y por correo electrónico, destacando la legislación local, el proceso de denuncia y los recursos disponibles para las víctimas. La campaña busca promover la seguridad y el respeto, además de reforzar las consecuencias legales para quienes practiquen discriminación²⁸.

INCLUSIÓN EN ÓRGANOS DE LIDERAZGO

B3, la Bolsa de Valores de Brasil, implementó una norma para fomentar la diversidad en un grupo de empresas. La política exige que las compañías incluyan al menos una mujer y una persona de un grupo subrepresentado en sus órganos de liderazgo. Si no cumplen, deben justificarlo ante el mercado. Esta medida, basada en el principio “practique o explique”, busca impulsar la equidad en la gobernanza corporativa y establecer un estándar de inclusión en el sector financiero brasileño²⁹.

MICROSOFT BRASIL AMPLÍA COBERTURA EN SALUD E INCLUYE AFIRMACIÓN DE GÉNERO

Microsoft Brasil ha ampliado su plan de salud complementario para incluir el tratamiento de afirmación de género para personas trans. Esta medida refuerza el compromiso de la empresa con la diversidad y responde a la necesidad de crear un entorno inclusivo. Además, ofrece apoyo integral a sus empleados, especialmente en momentos clave como la transición de género, asegurando que todos se sientan respaldados dentro de la compañía³⁰.

APOYOS FINANCIEROS DEL BANCO ITAÚ

Itaú Unibanco y el Instituto **+Diversidad** anunciaron los 16 proyectos ganadores de la 5ª edición del Edital LGBTQ+ Orgullo, otorgando R\$ 500.000 a iniciativas que promovieron la visibilidad, seguridad y respeto LGBTQ+. Se priorizaron proyectos interseccionales y del norte del país³¹.

28. “[Prefeitura de SP e Uber realizam ação contra a LGBTIfobia; veja como denunciar](#)” [Ciudad de SP y Uber actúan contra la LGBTIfobia; ver como denunciar], Estadão, 8 de diciembre de 2022.

29. “[B3 irá exigir mulheres, negros e LGBT nas lideranças das companhias](#)” [B3 requerirá mujeres, personas negras y personas LGBTQ en la dirección de la empresa], Gazeta do Povo, 18 de agosto de 2022.

30. “[Microsoft amplia cobertura do plano de saúde para incluir tratamento de afirmação de gênero \[...\]](#)” [Microsoft amplía la cobertura del plan de salud para incluir tratamientos de afirmación de género], Microsoft News, 24 de agosto de 2022.

31. “[Itaú Unibanco e Instituto +Diversidade anunciam os vencedores da 5ª edição do Edital LGBTQ+ Orgulho](#)” [Itaú Unibanco e Instituto +Diversidade anuncian los ganadores de la 5ª edición de la Convocatoria Orgullo LGBTQ+], Gife, 19 de Junio de 2023.

BUENAS PRÁCTICAS DEL SECTOR EMPRESARIAL EN PERÚ³²

EL VALOR DE LA DIVERSIDAD EN MANPOWERGROUP

En **ManpowerGroup**, llevaron a cabo un FlashMob con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de valorar las diferencias, resaltando cómo la diversidad enriquece el talento y los espacios que compartimos. La iniciativa fue liderada por el Comité de Diversidad e Inclusión PerteneSER de la empresa. A través de una puesta en escena en las áreas comunes de la empresa, compartieron mensajes como: “Disfruto del cine al igual que tú”, “Más amor, menos odio” y “Tenemos más cosas en común que diferencias que nos separen”; siendo el mensaje principal: todos/as estamos llamados a ser embajadores del cambio, promoviendo y construyendo espacios respetuosos e inclusivos para todos/as.

PROTOCOLO DE TRANSICIÓN DE GÉNERO EN FALABELLA RETAIL

Como parte de su política para promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso con la diversidad, **Falabella** cuenta con un Protocolo de Transición de Género, que establece directrices claras para acompañar a sus colaboradores en el proceso de transición, considerando tres aspectos fundamentales: transición social, física y legal. Además, contempla un plan de trabajo que incluye el uso del nombre social, la adecuación de documentos internos, la flexibilización laboral cuando sea necesario y medidas de concientización y educación dentro del equipo, garantizando un entorno de respeto y apoyo.

SEGURO DE VIDA INCLUSIVO EN KYNDRYL

Kyndryl cuenta con un seguro de vida voluntario para todas las personas que forman parte de la planilla de personas empleadas en la empresa. A diferencia del seguro de vida obligatoria de acuerdo a ley, Kyndryl ha comprado un seguro especial con el objetivo de que las personas que laboran en la empresa tengan la libertad de elegir a sus beneficiarios/as. Esta medida forma parte de la política de inclusión de la empresa, ya que da la posibilidad de poner como persona beneficiaria a una pareja del mismo sexo.

32. Los ejemplos recogidos en esta sección fueron identificados en el marco de las sesiones de trabajo desarrolladas por OACNUDH Perú con el sector empresarial, durante el proceso de construcción de la presente guía.



SEGUROS DE SALUD PARA PAREJAS DE LA COMUNIDAD EN EL ESTUDIO PAYET, REY, CAUVI, PÉREZ ABOGADOS

La Política de Seguros como parte de la Política de Diversidad e Inclusión del **Estudio Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados (PRCP)**. En esta se establecen que las parejas sociales de los y las integrantes de PRCP que sean parte de la comunidad LGBTQ+ pueden acceder a los beneficios de las pólizas contratadas por el Estudio en igualdad de condiciones que parejas del mismo sexo. El procedimiento es sencillo debido a que solo requiere la solicitud al área de Recursos Humanos, y la conformidad de la entidad prestadora de salud (EPS) correspondiente.

LA RED LGBTQ+ DE SODEXO

Sodexo Perú cuenta con una “Red LGBTQ+”, cuyo objetivo es promover la inclusión de las personas LGBTQ+ en todos los niveles de la compañía. La red busca ser un espacio abierto para escuchar, apoyar y generar propuestas que mejoren las políticas internas, eliminen sesgos y favorezcan el bienestar de todas las personas, sin importar su identidad de género, expresión de género u orientación sexual. La Red se reúne mensualmente para compartir información relevante sobre temas de diversidad y recomendaciones de contenidos audiovisuales. Además, involucra personas aliadas que no forman parte de la comunidad LGBTQ+ en todos los niveles de la empresa, reforzando el compromiso colectivo por una cultura diversa y tolerante, donde la inclusión no es responsabilidad de unas cuantas personas, sino de toda la organización.

LA CAMPAÑA LIBRES E IGUALES EN AMÉRICA LATINA Y EL SECTOR PRIVADO

Dirigida por la Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y lanzada en 2013, la campaña ONU Libres e Iguales, es una campaña mundial de información pública sin precedentes destinada a promover la igualdad de derechos y el trato justo de las personas LGBTI.³³

En América Latina, la campaña de la ONU “**Libres e Iguales**” ha articulado su trabajo con el sector privado para promover la inclusión de las personas LGBTQ+. Algunos ejemplos son:

En **Venezuela**, el evento de lanzamiento de 2022 de las Normas de Conducta para las Empresas de la ONU contó con la participación de 47 representantes de diversos sectores, incluidas empresas privadas, organizaciones de la sociedad civil e instituciones gubernamentales. Este evento fomentó el diálogo y la colaboración, lo que llevó a un programa de capacitación para activistas LGBTQ+ apoyado por KPMG, una empresa líder a nivel mundial en el mercado de la auditoría. Seguidamente, en 2023, la campaña en Venezuela llevó a cabo talleres con 10 empresas privadas, lo que resultó en una declaración conjunta contra la discriminación en el lugar de

trabajo y en planes para campañas internas de diversidad.

En **Panamá**, la campaña Libres e Iguales colaboró con SUMARSE, una plataforma que promueve la responsabilidad social empresarial y la inclusión de personas LGBTQ+. En 2023, las actividades de sensibilización y capacitación estuvieron dirigidas a generar conciencia y proporcionar herramientas al sector privado para fomentar la inclusión de la diversidad sexual y de género. Entre ellas, destacó la creación de una caja de herramientas para impulsar una cultura laboral inclusiva, resaltando su impacto positivo en el entorno empresarial.

En 2021, la campaña Libres e Iguales en **Brasil** llevó a cabo una iniciativa para combatir el discurso de odio en el ámbito laboral. Para ello, realizó una

serie de sesiones de capacitación con la participación de 121 empresas del sector privado (entre ellas, las principales empresas tecnológicas) y 40 fiscales laborales. Treinta de estas empresas han apoyado públicamente las Normas de Conducta de la ONU.

En **República Dominicana**, el trabajo conjunto con la Cámara Nacional de Comercio LGBTI en 2021, permitió la organización de conferencias regionales que capacitaron a 46 empresas sobre inclusión en el lugar de trabajo, con expertos de Microsoft y otras organizaciones. Estas iniciativas destacan el papel impactante del sector privado en el avance de la igualdad LGBTQ+ en toda América Latina •

33. Véase <http://www.unfe.org/>



ANEXOS



ANEXO 1: GLOSARIO DE TÉRMINOS

A continuación, se presenta un glosario de términos que ayudarán a comprender e implementar la presente guía. Es importante mencionar que esta no busca representar la totalidad de la diversidad y que se basa en la autoidentificación.

ORIENTACIÓN SEXUAL

- **Bisexual:** Persona que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraída por personas del mismo sexo o de un sexo distinto. La bisexualidad no tiene por qué implicar atracción a ambos sexos al mismo tiempo, ni tampoco debe implicar la atracción por igual o el mismo número de relaciones con ambos sexos. La bisexualidad es una identidad única, que requiere ser analizada por derecho propio³⁴.
- **Heterosexual:** Persona que siente una atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un sexo diferente al suyo ya la capacidad de mantener dichas relaciones

con esas personas. Es decir, mujeres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídas por hombres; u hombres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídos por mujeres.

- **Gay:** Hombre que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraído por otros hombres³⁵.
- **Lesbiana:** Mujer que es atraída emocional, afectiva y sexualmente de manera perdurable por otras mujeres³⁶.

IDENTIDAD DE GÉNERO

- **Cisgénero/cis:** Persona cuya identidad de género corresponde con el sexo asignado al nacer³⁷.
- **Transgénero/trans:** Persona cuya identidad o expresión de género es diferente de aquella que típicamente se encuentra asociada con el sexo asignado al nacer. Si bien algunas personas trans construyen su identidad a través de un tratamiento médico

(hormonas) o o de intervenciones quirúrgicas; o adoptan otras medidas personales, sociales o jurídicas (proceso de transición) para que su cuerpo y su representación de género se ajusten a su identidad, otras no lo hacen³⁸.

CARACTERÍSTICAS SEXUALES

- **Persona intersex (o intersexual):** Persona que nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos, patrones hormonales o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer. Esto puede ser aparente al nacer o llegar a serlo con los años. Puede identificarse como hombre o como mujer o como ninguna de las dos cosas. La condición de intersexual no tiene que ver con la orientación sexual o la identidad de género, algunas experimentan la misma gama de orientaciones sexuales e identidades de género que las personas que no lo son³⁹.

OTRAS CATEGORÍAS

- **Queer:** Persona cuya identidad de género no está incluida o trasciende el binario hombre y mujer⁴⁰.
- **No binario:** Persona que se identifica fuera de lo masculino o femenino, o del binomio hombre/mujer. También incluye a las personas que se identifican como hombre y mujer simultáneamente. Muchas veces esto implica el juego con la androginia y la creación de expresiones de género diversas⁴¹, así como las personas que no se identifican con ningún género⁴².

34. Ibid. Párr. 32. Literal s; ONU Libres e Iguales. Definiciones.
 35. Ibid. Párr. 32. Literal p; ONU Libres e Iguales. Definiciones.
 36. Ibid. Párr. 32. Literal o; ONU Libres e Iguales. Definiciones.
 37. Ibid. Párr. 32. Literal k.
 38. ONU Libres e Iguales. Definiciones.
 39. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-24/17. Op.cit, párr. 32. Literal d.
 40. CIDH. Conceptos Básicos. Véase <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html#:~:text=Queer,hombre%20y%20mujer%20%5B20%5D>.
 41. Numeral 6.1.10.3. "Lineamientos para la atención en los servicios del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar – AURORA, a personas LGBTI afectadas por violencia en el marco de la Ley N° 30364 o por violencia sexual". Resolución de la Dirección Ejecutiva 133-2022-MIMP-AURORA-DE.
 42. ONU Libres e Iguales. Definiciones. Véase <https://www.unfe.org/es>

ANEXO 2:

ELEMENTOS PARA TENER EN CUENTA EN LA RECOLECCIÓN DE DATOS AL MOMENTO DE ELABORAR EL DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA



EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS:

- ¿La empresa tiene políticas claras de inclusión y no discriminación para personas LGBTIQ+?
- ¿La gerencia está comprometida con la inclusión y diversidad?
- ¿Las personas LGBTIQ+ pueden expresarse libremente sobre su orientación sexual o su identidad de género sin temor a la discriminación? ¿Se fomenta el respeto a la diversidad y el uso del lenguaje inclusivo, no discriminatorio y no sexista?
- ¿El personal ha recibido formación en inclusión y no discriminación?

- ¿Existen procedimientos claros y seguros para denunciar acoso o discriminación en la empresa?
- ¿Confías en que la empresa investiga objetivamente y aplica sanciones adecuadas en casos de discriminación?
- ¿Conoces términos clave sobre identidad de género y orientación sexual?

También puedes tomar como referencia la siguiente [herramienta de autoevaluación](#) gratuita de Naciones Unidas para evaluar el alineamiento entre las políticas y prácticas de su empresa, con las Normas de Conducta LGBTIQ+ para Empresas de Naciones Unidas (hacer click en “Español” en el menú).

HAY QUE TOMAR EN CUENTA LOS SIGUIENTES RETOS:



- No todas las personas van a participar del instrumento mediante el cual se recolecte la información, incluso puede que existan detractores de este tipo de iniciativas.
- Para fortalecer la confianza en el proceso, se recomienda trabajar en la comunicación y el mensaje de la empresa respecto a este diagnóstico, incluyendo desde la más alta gerencia.

ANEXO 3:

HERRAMIENTAS INTERNACIONALES QUE AVALAN LA INCLUSIÓN DE LAS CATEGORÍAS ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA PROTECCIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

CONSIDERACIÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO COMO MOTIVOS PROHIBIDOS DE DISCRIMINACIÓN EN GENERAL

- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos: [Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género \(A/HRC/19/41\)](#).
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos: [Discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género](#).

- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos: [Nacidos Libres e Iguales: Orientación sexual, identidad de género y características sexuales en el derecho internacional de los derechos humanos \(Segunda edición\)](#), 2022.
- Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas:
 - » [Observación General Nro. 23](#)
 - » [Observación General Nro. 20](#)
 - » [Observación General Nro. 19](#)
 - » [Observación General Nro. 18](#)
 - » [Observación General Nro. 15](#)
 - » [Observación General Nro. 14](#)
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Comité para la

Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, de Naciones Unidas:

- » [Recomendación General Nro. 28](#)
- » [Recomendación General Nro. 27](#)

- Pacto de Derechos Civiles y Políticos: Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas:
 - » [Observaciones finales respecto de Chile \(CCPR/C/CHL/CO/5\)](#),
 - » [Observaciones finales respecto de la República de San Marino \(CCPR/C/SMR/CO/2\)](#)
 - » [Observaciones finales respecto de Austria \(CCPR/C/AUT/CO/4\)](#)
 - » [Observaciones finales respecto de Estados Unidos \(CCPR/C/USA/CO/3\)](#)
- Experto independiente sobre la orientación sexual e identidad de género:
 - » [Informe temático sobre la protección](#)

[contra la violencia y discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género \(A/76/152\)](#)

- » [Informe temático sobre la protección contra la violencia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género \(A/72/172\)](#).



EN EL EMPLEO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:
 - » [Observación General Nro. 23](#)
 - » [Observación General Nro. 19](#)
 - » [Observación General Nro. 20](#)
 - » [Observación General Nro. 18](#)
- Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas: [Dictamen de la Comunicación Nro. 1361/3005, CCPR/C/89/D/1361/2005](#)
- Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas

- transnacionales y otras empresas: [Informe sobre Proteger y respetar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales en el contexto de las actividades empresariales: cumplir las obligaciones y responsabilidades derivadas de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.](#)
- [Normas de Conducta para las Empresas para hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales.](#)
 - [Herramienta Empresarial de las Normas de Conducta LGBTIQ+ de la ONU.](#)
 - Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, [Nacidos Libres e](#)

[Iguales: Orientación sexual, identidad de género y características sexuales en el derecho internacional de los derechos humanos \(Segunda edición\), 2022.](#)

ANEXO 4: CARPETA DE RECURSOS

RECURSOS AUDIOVISUALES Y FOTOGRÁFICOS

- [Normas de Conducta para las Empresas: Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales](https://www.unfe.org/es/what-we-do/our-campaigns/standards-of-conduct-for-business). Las Normas de Conducta brindan orientación práctica a las empresas sobre cómo respetar y apoyar los derechos de las personas LGBTI en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Su finalidad es ayudar a las empresas a examinar sus políticas y prácticas y establecer otras nuevas con miras a respetar y promover los derechos humanos de las personas LGBTI. Véase <https://www.unfe.org/es/what-we-do/our-campaigns/standards-of-conduct-for-business>

VIDEOS DE LA CAMPAÑA LIBRES E IGUALES

- [El precio de la exclusión](https://www.youtube.com/watch?v=DvSxLHpyFOk&list=P LYUVFvBU-lofhW23ryCB1S1Gkvp_lógyE&index=11) – Narrado por Zachary Quinto, este video explica el costo de la exclusión de las personas LGBT. Desde tasas más altas de pobreza y falta de vivienda hasta oportunidades económicas perdidas, el video muestra cómo la discriminación afecta a todas las personas y aboga por un mundo más inclusivo. Véase https://www.youtube.com/watch?v=DvSxLHpyFOk&list=P LYUVFvBU-lofhW23ryCB1S1Gkvp_lógyE&index=11
- [Historia de los Derechos LGBT en la ONU](https://www.youtube.com/watch?v=TKTPD9hfutU) - Video que narra el origen del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos y cómo las Naciones Unidas han incorporado la lucha por la igualdad LGBT en su trabajo. Véase <https://www.youtube.com/watch?v=TKTPD9hfutU>

- [Los derechos LGBTI son derechos humanos](https://www.facebook.com/ONUPeru/videos/170734463594980/) – Video de la Oficina de las Naciones Unidas en Perú con testimonios de personas LGBT que explican cómo día a día enfrentan prejuicios, violencia y discriminación por orientación sexual e identidad de género, así como otras características personales como la discapacidad. Véase <https://www.facebook.com/ONUPeru/videos/170734463594980/>
- [Libres e iguales de las Naciones Unidas: la lección](https://www.youtube.com/watch?v=Q2IKVQxrY14) – Vídeo animado de la campaña mundial Libres e Iguales que se centra en el prejuicio y su reproducción como comportamiento aprendido, traducido en acoso y discriminación. Véase <https://www.youtube.com/watch?v=Q2IKVQxrY14>
- [Campaña contra el Bullying](#). La campaña, impulsada por la ONU y GLAAD, se enmarca en el Día del

Espíritu, la mayor iniciativa global contra el acoso hacia jóvenes LGBTI. Promueve la visibilización de este problema mediante el uso del color morado y la difusión de mensajes de apoyo. Véase <https://www.unfe.org/en/what-we-do/our-campaigns/spirit-day>

- [Tomar una posición es simple](#). El 17 de octubre, ponte algo morado para ir al trabajo o a la escuela y comparte una selfie en las redes sociales. Cambia tu foto de perfil a Spirit Day Purple. Comparte este video para iniciar una conversación sobre la igualdad LGBTI con tus amigos y familiares. Corre la voz a lo largo y ancho de que eres un aliado de los jóvenes LGBTI, no solo en el Día del Espíritu, sino todos los días. Véase <https://unric.org/es/campana-de-la-onu-contra-el-acoso-a-las-personas-lgbti/>
- [#StandUp4Migrants](#) – Vídeo animado de la campaña mundial Libres e Iguales

que se centra en la situación a la que se enfrentan a menudo muchos migrantes, así como en la importancia de la creación de redes y de encontrar una comunidad de apoyo y apoyo mutuos. Véase <https://www.unfe.org/es/what-we-do/our-campaigns/un-free-equal-and-iom-stand-up-for-lgbtq-migrants>

- [La comunidad LGBTI necesita algo más que una simple aceptación silenciosa](#): el vídeo de la campaña mundial Libres e Iguales sobre el valor de ser un aliado. Véase <https://www.unfe.org/es/what-we-do/our-campaigns/be-there-be-an-ally>
- [Soy Trans; Tengo derechos](#) – Reseña de la exposición fotográfica de la campaña de las Naciones Unidas Libres e Iguales en Perú “Yo tengo derechos”, presentada en Lima. A través de testimonios y retratos, nos invita a reflexionar sobre los derechos y la dignidad de las personas trans en el Perú. Véase <https://www.unfe.org/es/what-we-do/our-campaigns/celebrate-trans-visibility>

- Creando conciencia sobre las personas intersexuales – Video de la campaña mundial Libres e Iguales que muestra la llegada de un niño intersexual a una familia y ofrece información sobre las personas intersexuales. Véase <https://www.unfe.org/es/what-we-do/our-campaigns/intersex-awareness>

MÁS RECURSOS

- [Definiciones](#) de ONU Libres e Iguales - Este glosario proporciona definiciones clave sobre términos y conceptos clave relacionados con la diversidad sexual y de género, para facilitar una comprensión clara del tema. Véase <https://www.unfe.org/es/es/know-the-facts/definitions>
- [Preguntas frecuentes](#) – Esta sección presenta respuestas a preguntas frecuentes sobre identidad de género, orientación sexual y derechos humanos, abordando mitos y desinformación. También brinda recursos para

involucrarse en la campaña, mantenerse informado a través de un boletín y acceder a materiales oficiales de la ONU. Véase <https://www.unfe.org/es/know-the-facts/faqs/>

- [Fichas informativas de ONU Libres e Iguales](#) - Obtenga más información sobre los problemas y preocupaciones de las personas LGBTQ+ en las fichas informativas de la campaña mundial libre e igualitaria. Véase <https://www.unfe.org/es/es/know-the-facts/factsheets>
- [Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI en el Perú](#) - La Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI (2017), realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú, que recopiló datos sobre discriminación, violencia, empleo, salud y derechos. Véase <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/lgbti.pdf>
- [II Encuesta de Derechos Humanos: Población LGBT](#) - La II Encuesta

Nacional de Derechos Humanos, realizada por Ipsos y el Ministerio de Justicia, analizó las percepciones sobre la población LGBT y estimó, por primera vez, su tamaño en el Perú. Véase https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-06/presentacion_ii_encuesta_nacional_ddhh.pdf

- [Informe sobre la Situación de la Identidad de Género de las Personas Trans en el Perú](#) - Informe, elaborado por la Comisión Nacional contra la Discriminación y otros organismos en el año 2018 que aborda la discriminación hacia las personas trans en el proceso de rectificación de datos en su documentación personal. Véase <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/266215-informe-sobre-la-situacion-de-la-identidad-de-genero-de-las-personas-trans-en-el-peru>

