



INSTITUTO  
DE ESTUDIOS  
SOCIOLABORAL  
Y AMBIENTAL

# PROPUESTAS DE CLÁUSULAS PARA TRABAJADORES LGTBIQ+

Con el apoyo:



Reino de los Países Bajos

## CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	3
CONCEPTOS O DEFINICIONES BÁSICAS PARA INCLUIR CLÁUSULAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA GENTE LGTB EN PERÚ.....	4
SITUACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL PERÚ.....	5
MARCO LEGAL FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE PERSONAS LGTBI EN EL PERÚ...	8
CLÁUSULAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON PERSONAS LGTBIQ+ .....	10
CLÁUSULA DE FOMENTO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN .....	10
CLÁUSULA DE FOMENTO A LA IGUALDAD SALARIAL .....	10
CLÁUSULA DE CONTRATACIÓN .....	11
CLÁUSULA DE PROMOCIONES Y ASCENSO .....	13
CLÁUSULA DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN .....	13
CLÁUSULA DE TRATAMIENTO DE SALUD .....	14
CLÁUSULAS SOBRE FALTAS Y SANCIONES .....	14
CLÁUSULAS DE LICENCIAS Y PERMISOS.....	14
REFRIGERIO A TRABAJADORAS GESTANTES .....	14
BONO POR GUARDERÍAS.....	15
LICENCIA POR INTERRUPCION DEL EMBARAZO.....	15
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	15
PAUTAS PARA IMPLEMENTACIÓN DE CLÁUSULAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LAS PERSONAS LGTBIQ+ .....	16

# PROPUESTAS DE CLÁUSULAS PARA TRABAJADORES LGTBIQ+

## PRESENTACIÓN

En Perú, la Constitución Política del Perú reconoce el derecho a la no discriminación conforme lo dispone el artículo 2.2 de la Carta Magna; y como parte del contenido esencial de dicho derecho tampoco se permite la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

Sin embargo, la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género sigue siendo un problema en el ámbito laboral. Es por ello, que una manera de establecer el marco normativo en el ámbito laboral para combatir cualquier acto de discriminación laboral por identidad de género que promuevan la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral resulta ser la inclusión de cláusulas dentro de los convenios colectivos.

Este documento tiene como objetivo proporcionar pautas y ejemplos de cláusulas de negociación colectiva para garantizar la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral en Perú.

Las cláusulas que se presentan aquí son solo ejemplos que han sido extraídas de convenios colectivos y actualizadas por un grupo de trabajo integrado por diferentes personas integrantes de la Red LGTBI+ de CCOO y deben ser adaptadas a las necesidades y particularidades de cada empresa y sector. Es importante destacar que la negociación colectiva es un espacio esencial para la plasmación y fijación de derechos laborales aún no conseguidos. Toda vez que el objetivo de cualquier convenio colectivo es el mejorar el marco normativo para los trabajadores o el crear nuevos derechos y beneficios para los mismos.

En este caso, el objetivo principal es conseguir un ambiente de trabajo inclusivo que permita a las personas LGTBIQ+ poder manifestarse y expresarse tal como son y sienten, sin miedo a padecer situaciones de discriminación y/o acoso en el ámbito laboral.

## CONCEPTOS O DEFINICIONES BÁSICAS PARA INCLUIR CLÁUSULAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA GENTE LGTB EN PERÚ

A continuación, presentamos algunas definiciones básicas que se utilizarán a lo largo del presente trabajo, a efectos de mejor comprensión de quienes lo lean.

**LGTBIQ+:** Hace referencia lesbianas, gays, personas trans, bisexuales, intersexuales y queer. El término ha evolucionado con el tiempo para incluir todas las identidades de género y orientaciones sexuales, de ahí el símbolo '+'. 4

**Orientación sexual:** Atracción romántica, emocional y/o sexual que una persona siente hacia otras personas del mismo sexo, sexo opuesto o de ambos sexos.

**Identidad de género:** Refiere a cómo una persona se siente y se identifica en términos de su propio género, que puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. Algunas personas pueden identificarse como hombres, mujeres, ambos, ninguno o en un espectro más amplio.

**Discriminación:** La discriminación se produce cuando una persona o grupo es tratado de manera desigual o injusta debido a su orientación sexual, identidad de género u otras características relacionadas. Esto puede incluir la negación de oportunidades laborales, el acceso a beneficios o la creación de un ambiente de trabajo hostil.

**No discriminación:** El principio de no discriminación implica tratar a todas las personas de manera justa y equitativa, sin importar su orientación sexual, identidad de género u otras características protegidas. Esto implica garantizar la igualdad de oportunidades y el trato justo en el lugar de trabajo.

**Acoso:** Implica a comportamientos no deseados, ofensivos o intimidantes dirigidos hacia una persona debido a su orientación sexual, identidad de género u otras características. Esto puede incluir comentarios ofensivos, burlas, insultos o cualquier tipo de hostigamiento.

Estos conceptos y definiciones pueden ayudar a establecer una base sólida para la inclusión de cláusulas de negociación colectiva que protejan los derechos de las personas LGTBQ+ en el ámbito laboral en Perú. Es importante que las partes involucradas en la negociación tengan una comprensión clara de estos términos para promover una discusión efectiva y una implementación adecuada de las cláusulas acordadas.

## SITUACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL PERÚ

La situación de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral en el Perú es compleja y presenta desafíos significativos. En el caso peruano no se ha logrado un avance significativo en la protección de los derechos de las personas LGTBI, aún existen barreras y discriminación en el entorno laboral.

Según diversos informes y estudios, las personas LGTBI en el Perú enfrentan discriminación y prejuicios en el lugar de trabajo. Esto puede manifestarse a través de la exclusión, el acoso laboral, la falta de oportunidades de empleo y la desigualdad salarial. Muchas personas LGTBI también experimentan dificultades para obtener empleo debido a la discriminación por parte de los empleadores y compañeros de trabajo.

Según el Boletín Empodera, Boletín Informativo sobre el Derecho a la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI 2021(PROMSEX), con base en una Encuesta virtual hecha con una muestra aleatoria de 90 personas LGTBI, y en su Informe anual de la situación de los derechos de las personas LGTBI 2021, el Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos (PROMSEX), indica respecto al derecho del trabajo: “El 37.8% señaló no tener trabajo a diciembre de 2021. Del 62.2% de personas que contaban con trabajo a diciembre de 2021, el 62.2% lo hacía de manera independiente.”

Vale decir que solo un tercio de las personas LGTBI se encuentra en planilla en una empresa; razón por la cual si extrapolamos dicho porcentaje con la tasa de afiliación peruana en los últimos años tenemos que solo el 8% del total de personas en planillas podrá tener acceso a una organización sindical.

Gráfico 4: Modalidad de trabajo de las personas LGTBI encuestadas a diciembre de 2021



En lo que respecta al componente remunerativo, dicho informe nos señala: “Asimismo, del total de personas LGBTI encuestadas que contaban con un trabajo a diciembre de 2021, el 48.9% señaló tener una remuneración o ingresos menores a la remuneración mínima vital, es decir, menos de S/ 930 mensuales. Esta limitación para acceder a un trabajo con una remuneración que cubra las necesidades de cualquier persona puede explicar por qué la principal causa de deserción educativa de las personas LGBTI es la falta de recursos económicos”.

Así tenemos que casi el 50% de aquellas personas LGTBI que tienen acceso a un trabajo dependiente, percibe una remuneración inferior al mínimo legal; aún cuando la Constitución Política del Perú establece como norma fundamental prevista en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú<sup>1</sup> que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Además de los casos de discriminación de los cuales son objeto, un problema íntimamente relacionado con el limitado acceso a puestos de trabajo y baja remuneración radica en los serios problemas de acceso a educación, pues *“cerca del 70% de las personas encuestadas señalaron no haber podido culminar con sus estudios básicos o superiores por falta de recursos económicos.”* Además, el no tener canales de denuncia que efectivicen la imposición de sanciones a las personas que discriminan a este grupo desalienta la presentación de denuncias por discriminación, ocultándose en ese sentido la cifra real de casos de discriminación por orientación sexual.

---

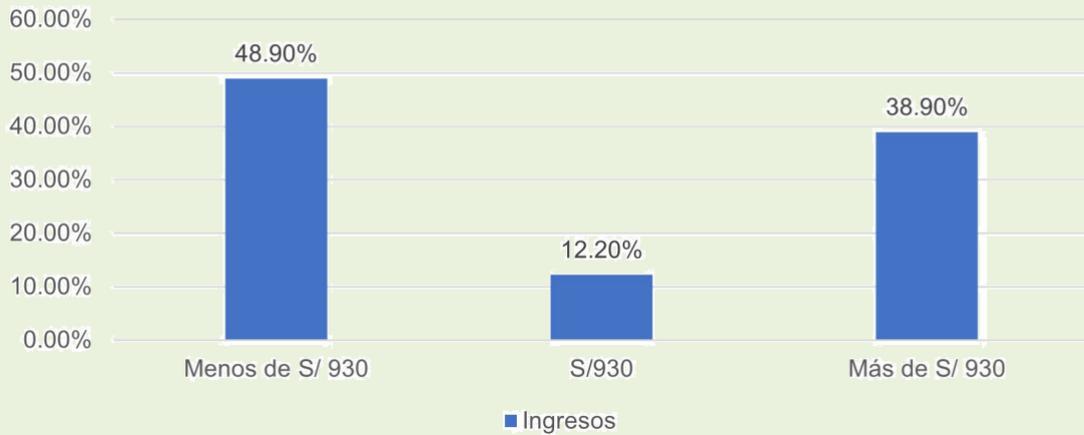
#### <sup>1</sup> Artículo 24.- Derechos del trabajador

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

**Gráfico 5: Ingresos de las personas LGBTI que cuentan con un trabajo dependiente o independiente**



Conforme señala el Boletín Empodera de PROMSEX (2021), : “El 17.8% del total de personas LGBTI encuestadas señalaron haber experimentado algún acto de discriminación y/o violencia en el trabajo motivado en su orientación sexual, identidad y/o expresión de género. De ese 17.8%, el 77.27% señaló no haber denunciado el hecho. Cabe señalar que el 67.8% de las personas LGBTI encuestadas señalaron no conocer los canales para denunciar hechos de discriminación en el trabajo”.

Además, la falta de políticas y medidas específicas para abordar la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral contribuye a perpetuar la exclusión y la desigualdad. Aunque existen algunas iniciativas y organizaciones que trabajan en la promoción de la igualdad de trato y no discriminación para las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, aún queda mucho por hacer para garantizar un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación en Perú.

## MARCO LEGAL FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE PERSONAS LGTBI EN EL PERÚ

En el Perú, existen diferentes marcos legales que buscan proteger los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral y combatir la discriminación <sup>1</sup>. Algunas leyes y normativas relevantes son:

Constitución Política del Perú: La Constitución establece el principio de igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por cualquier motivo, incluyendo la orientación sexual e identidad de género. Este derecho fundamental se encuentra contemplado en el artículo 24° de la Carta Magna, antes señalado.

De otro lado, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú señala: “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

Siguiendo a Neves Mujica (2018) consideramos que: “La hipótesis de operación de la Cuarta Disposición Final y Transitoria es la siguiente: un precepto constitucional reconoce un derecho, el mismo que también es regulado por un tratado sobre derechos humanos aprobado y ratificado, siendo ambas normas compatibles; en tal caso, para establecer el sentido del primero es indispensable acudir al segundo. Surge así una vinculación intensa entre la Constitución y el tratado, que forma un bloque entre ellos para fines hermenéuticos. Esta situación equivale desde nuestro punto de vista a una constitucionalización de dichos tratados. Será posible, por tanto, interponer una acción de inconstitucionalidad contra una ley que transgreda la regulación de un derecho consagrado simultáneamente por la Constitución y un tratado, por infracción de aspectos no contenidos en la primera, pero sí en el segundo. El bloque se extiende, en nuestra opinión, no sólo al texto del tratado sino también a la jurisprudencia que sobre él ha nacido de los órganos de control de la organización internacional que lo produjo. Si se acudiera únicamente al tratado y no a la jurisprudencia, el organismo jurisdiccional de cada país podría darle al primero un significado particular, con lo que un mismo texto tendría lecturas distintas en los diversos Estados suscriptores. En esta línea, el Código Procesal Constitucional precisa que, para interpretar los preceptos constitucionales

referidos a derechos de la persona, debe utilizarse, además de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales correspondientes (artículo V del Título Preliminar) (Pág. 51).

Así tenemos que los Tratados Internacionales que versen sobre derechos humanos forman parte de nuestro ordenamiento jurídico en el rango primario. Y dentro de estos tenemos el Convenio 100: Convenio sobre igualdad de remuneración; y el Convenio 111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual: Esta ley tiene como objetivo prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, incluyendo situaciones donde las personas LGTBIQ+ puedan ser víctimas de acoso.

Ley N° 27270, Ley contra la Discriminación: Esta ley establece responsabilidad administrativa y/o penal por actos de discriminación en cualquier ámbito, incluyendo el laboral. Esta norma no hace referencia en absoluto a la diversidad de género; solo hace referencia a la diversidad biológica entre varón o mujer. Y pretende establecer una serie de procedimientos en diversos ámbitos de las relaciones laborales.

Ley N° 30709, Ley de Igualdad Remunerativa entre Mujeres y Hombres: Esta ley busca prevenir la discriminación salarial por género, sin embargo, solo reconoce el género masculino y el género femenino, y al igual que la norma anterior invisibiliza la diversidad de géneros. Y por ello, dificulta el poder denunciar algún tipo de violación a la norma en relación con las personas LGTBIQ+.

Aunque existen estas leyes y normativas la implementación y cumplimiento efectivo de ellas aún representa un desafío. La discriminación laboral hacia las personas LGTBIQ+ sigue siendo una realidad en el Perú, y es necesario seguir trabajando para crear conciencia, educar y promover una cultura de inclusión en el ámbito laboral.

## CLÁUSULAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON PERSONAS LGTBIQ+

En el contexto peruano, las cláusulas de negociación colectiva pueden incorporar disposiciones específicas para proteger los derechos de las personas LGTBIQ+ y promover la igualdad en el ámbito laboral. Ante la falta de legislación específica que regule estas cláusulas, consideramos que un primer grupo de cláusulas deben estar orientadas a establecer aspectos de igualdad y no discriminación, pues resulta constituir la piedra angular sobre la que debe de estructurarse el conjunto de cláusulas de desarrollo y que se explican más adelante. En este sentido, el primer grupo de cláusulas que deberían incluirse en los procesos de negociación colectiva deben establecer declaraciones de principios de igualdad y no discriminación en materia de derechos laborales, contratación, promociones y ascensos o igualdad retributiva (salarios) teniendo en cuenta la diversidad sexual.

## CLÁUSULA DE FOMENTO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

**Ambas partes se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, idioma, edad, creencia religiosa, opinión, condición económica, origen, nacionalidad, grupo étnico, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, se comprometen a velar porque la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuestos de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los derechos fundamentales amparados por la Constitución Política del Perú.**

Como se advierte de la cláusula propuesta, se pretende incluir tanto a la empresa como al sindicato en garantizar la igualdad y no discriminación, de manera tal que ambas partes se comprometan en procurar evitar cualquier caso de discriminación y que eventualmente pueda ir en contra de la empresa; este involucramiento de la organización sindical resulta de especial importancia.

## CLÁUSULA DE FOMENTO A LA IGUALDAD SALARIAL

La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en junio 1998, resalta este conjunto de principios fundamentales en el trabajo con el apoyo de la comunidad internacional. La declaración cubre cuatro áreas principales para establecer un piso mínimo necesario en el mundo del trabajo. Estas son:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En cuanto a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y siguiendo los parámetros establecidos por la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 se propone la siguiente cláusula:

**La prestación de un trabajo de igual valor ha de remunerarse con el mismo salario, sin ningún tipo de discriminación. Por ello, ambas partes se comprometen en respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, raza, idioma, edad, creencia religiosa, opinión, condición económica, origen, nacionalidad, grupo étnico, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.**

**En ese sentido, queda prohibida la distinta retribución de los trabajadores que ocupan puestos de trabajo iguales en una misma organización debido a alguna de las cuestiones señaladas en el párrafo anterior.**

### **CLÁUSULA DE CONTRATACIÓN**

Uno de los aspectos más importantes en la relación laboral, resulta ser el acceso al mismo. En no pocos casos, se han acreditado la existencia de discriminación indirecta por parte de los empleadores, al establecer ciertos requisitos para poder postular a un puesto de trabajo; de manera tal que se excluía a aquellos postulantes que no cumplían los requisitos.

A continuación, señalamos los casos de discriminación directa e indirecta.

La discriminación directa por razón de sexo es fácilmente reconocible: sucede cuando se trata a mujeres y hombres de forma diferente, desfavoreciendo a las mujeres, cuando podrían y deberían, darles igualdad de trato. Este tipo de discriminación suele tener base en los estereotipos de género.

Ejemplos de discriminación directa por razón de sexo:

Desde la ley se establece que **son acciones de discriminación directa** por razón de sexo:

- Todo trato desfavorable motivado por el embarazo o la maternidad.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Las represalias como consecuencia de presentar una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso motivados por una situación de discriminación de sexo.
- No dar cabida a las oportunidades de ascenso o promoción interna a las trabajadoras.
- Las diferencias salariales entre hombres y mujeres para puestos iguales o de igual valor sin causa justificada.

Se considera discriminación indirecta la situación en la que un criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. O cuando se solicitan profesionales de alguna universidad en particular, excluyendo a profesionales egresados de otras.

Es decir, **la discriminación indirecta es una norma, aparentemente neutra, cuyo resultado es discriminatorio o provoca una desventaja para un sexo y que no está justificada ni es legítima.**

Este tipo de discriminación es más difícil de identificar y probar. Para detectar la discriminación indirecta es necesario analizar, por una parte, las leyes y normativas, pero, principalmente, el efecto discriminatorio que causan las malas prácticas en las empresas.

Ejemplos de discriminación indirecta por razón de sexo:

- Un trato diferente a la hora de disfrutar de los derechos de conciliación familiar y laboral.
- Poner como requisito para la obtención de un puesto de trabajo una determinada cualidad física que predomine en uno u otro sexo (fuerza, estatura mínima) sin que dicha cualidad sea necesaria para desempeñar el trabajo.

El proceso de selección de personal será encargado a una empresa externa especializada en selección de personal, que entregará los resultados del proceso a la empresa, para que proceda con la contratación correspondiente.

**La empresa se compromete a aplicar criterios de igualdad, objetividad y profesionalidad; para los procedimientos de contratación con criterios únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales con independencia de criterios por razón de sexo, raza, idioma, edad, creencia religiosa, opinión, condición económica, origen, nacionalidad, grupo étnico, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.**

### **CLÁUSULA DE PROMOCIONES Y ASCENSO**

Una manera de ejercer una acción positiva es establecer puntajes adicionales a aquellas personas que formen parte de grupos minoritarios debido a su orientación sexual.

**La empresa se compromete en establecer exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionados las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso los criterios a utilizar deberán evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza, idioma, edad, creencia religiosa, opinión, condición económica, origen, nacionalidad, grupo étnico, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.**

### **CLÁUSULA DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN**

**La empresa se compromete en contratar o promocionar a los trabajadores únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales, independientemente de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual u origen social.**

**Con la finalidad de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos y que evite discriminación y se ofrezca igualdad de oportunidades reales, se establecerán directrices para la implementación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad para prevenir y evitar la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, idioma, edad, creencia religiosa, opinión, condición económica, origen, nacionalidad, grupo étnico, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.**

## **CLÁUSULA DE TRATAMIENTO DE SALUD**

En las evaluaciones médicas anuales las personas o médicos contratados por la empresa para tal fin que realicen el reconocimiento médico deben garantizar el respeto a las personas LGTBIQ+ y estar formadas e informadas en materia de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, y no discriminación.

## **CLÁUSULAS SOBRE FALTAS Y SANCIONES**

Este tipo de cláusulas debería ser incorporadas en los reglamentos internos de las empresas.

Se consideran faltas las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, raza, idioma, edad, creencia religiosa, opinión, condición económica, origen, nacionalidad, grupo étnico, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

## **CLÁUSULAS DE LICENCIAS Y PERMISOS**

El hecho de reconocer la existencia de familias diversas, no convencionales, requiere cláusulas específicas para no discriminar a dichas familias.

*La empresa respetará los permisos compensados conforme a la legislación vigente, extendiéndolos a aquellas familias o parejas de hecho que puedan demostrar una convivencia de hecho. Se entenderá como pareja de hecho a la unión de dos personas, sin importar su orientación sexual, que convivan de manera estable en una relación afectiva análoga a la conyugal. La convivencia deberá ser pública y notaria, debidamente acreditada según lo establecido por la normativa correspondiente. Es importante tener en cuenta que estas formas de acreditación pueden no tener el mismo reconocimiento legal que las uniones matrimoniales o civiles.*

## **REFRIGERIO A TRABAJADORAS GESTANTES**

La empresa conviene en proporcionar en forma gratuita el refrigerio para las trabajadoras gestantes que se encuentran debidamente acreditadas ante el servicio médico de la empresa, los días de la jornada laboral. La entrega se realizará a través de la oficina de Bienestar Social y deberá ser consumido durante la jornada de trabajo.

### **BONO POR GUARDERÍAS**

La empresa otorgará un bono equivalente a S/ xxxx (..... Y 00/100 Soles), mensuales, a cada trabajadora que tenga un hijo entre los 0 hasta los 2 años de edad, por concepto de guardería.

### **LICENCIA POR INTERRUPCION DEL EMBARAZO**

En caso de que una trabajadora se encuentre en estado de gestación interrumpa el mismo por razones terapéuticas o espontáneamente, se le otorgará una licencia con goce de remuneraciones de 20 días.

### **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Conforme lo establece la Ley N°29783 y su reglamento, la protección de la salud de los trabajadores constituyen objetivo básico y prioritario de las empresas y para lograr este propósito estima importante desarrollar, de manera planificada, acciones preventivas en el centro de trabajo que contribuyan a eliminar, reducir o controlar los riesgos adoptando las medidas necesarias para corregir la situación existente adaptando el trabajo a la persona a fin de proteger su vida y su salud.

## **PAUTAS PARA IMPLEMENTACIÓN DE CLÁUSULAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LAS PERSONAS LGTBIQ+**

Las pautas para la implementación de cláusulas de negociación colectiva para personas LGTBIQ+ en Perú pueden variar dependiendo de las circunstancias específicas y las necesidades de cada organización. Sin embargo, aquí hay algunas pautas generales que podrían ser consideradas:

Un primer aspecto resulta ser la visibilización de las personas LGTBIQ+ y su problemática, como grupo minoritario, y por ello la razón de contar con acciones afirmativas a través de la inclusión en la discusión de la problemática.

Ello pasa por concientizar a los trabajadores sobre criterios de igualdad de trato y no discriminación. Este proceso de concientización a los trabajadores debe ir acompañado de charlas brindadas por especialistas en temas laborales con incidencia en actos de discriminación en general y abordar de esta manera la problemática de los trabajadores LGTBIQ+.

El hecho de trabajar en una empresa y buscar el objetivo común de los trabajadores de laborar en mejores condiciones de trabajo, con retribuciones económicas dignas y suficientes para poder cubrir las necesidades familiares, incluye no realizar ni permitir actos de discriminación por razón de sexo, raza, idioma, edad, creencia religiosa, opinión, condición económica, origen, nacionalidad, grupo étnico, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

Nos encontramos pues ante la concretización de derechos fundamentales, reconocidos por nuestra Constitución Política, como son el derecho a la igualdad, derecho a la no discriminación, derecho al trabajo, derecho a una remuneración equitativa y justa entre otros.

De esta manera, una vez que los trabajadores afiliados al sindicato hagan suya dicha problemática, resultará de importancia el incluir las cláusulas propuestas en el pliego de reclamos; y exigir que sean incluidas en el convenio colectivo.

Se debe proporcionar capacitación y sensibilización sobre diversidad e inclusión, orientación sexual e identidad de género a los empleados y directivos, para fomentar la comprensión y el respeto mutuo.

La importancia de la inclusión de las cláusulas en los procesos de negociación colectiva radica en que al formar parte de los convenios colectivos resultan exigibles, pues como se ha observado el marco normativo peruano invisibiliza a las personas LGTBIQ+. Ello en virtud de que a través de los convenios colectivos se pueden crear derechos para los trabajadores.

Una vez incorporadas las cláusulas, se debe establecer mecanismos de control y seguimiento de dichas cláusulas en específico. Ello teniendo en cuenta que estamos ante la implementación de derechos humanos y la importancia que ello exige a ambas partes.

Ahora bien, independientemente de la inclusión de las cláusulas en los convenios colectivos, ello no resulta constituir un obstáculo para que se establezcan políticas y procedimientos claros para prevenir y abordar el acoso y la discriminación basados en la orientación sexual o identidad de género, incluyendo mecanismos de denuncia confidenciales y procesos de investigación adecuados.

Estas pautas pueden servir como punto de partida para la implementación de cláusulas de negociación colectiva que promuevan la inclusión y protejan los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral en Perú. Es importante adaptar estas pautas a la realidad y las necesidades de cada organización, y contar con el apoyo y la participación de todos los involucrados para lograr un cambio efectivo.