

► **Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje**



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas. Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país

Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje

ISBN 9789220371510 (Impreso) ISBN 9789220371527 (PDF)

Publicado también en inglés : *Inclusion of lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (LGBTIQ+) persons in the world of work: A learning guide* , ISBN : 9789220367261 (Impreso) ; 9789220367278 (PDF) y en francés : *Inclusion des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers (LGBTIQ+) dans le monde du travail - Guide d'apprentissage*, ISBN : 9789220371497 (Impreso) ; 9789220371503 (PDF).

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Impreso en Suiza

- ▶ **Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje**



LGBTIQ+

acrónimo de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y *queer*. El signo más representa a las personas con una orientación sexual, una identidad de género, una expresión de género y características sexuales diversas que se identifican a sí mismas utilizando otros términos.

GAY

hombre que siente una atracción romántica, emocional y/o física permanente hacia los hombres; asimismo, mujer que se siente atraída hacia otras mujeres.

INTERSEX

persona nacida con características sexuales que no corresponden a las definiciones típicas del cuerpo masculino y femenino. "Intersexual" es un término genérico utilizado para describir una gran diversidad de variaciones corporales naturales. Existen más de 40 variaciones intersexuales; los expertos estiman que entre el 0,5 por ciento y el 1,7 por ciento de la población nace con rasgos intersexuales.

QUEER

El término "queer", tradicionalmente negativo, ha sido reivindicado por algunas personas y se considera que incluye una gran diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género. Puede utilizarse como un término genérico para hacer referencia a las personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales (SOGIESC), o como una alternativa a la expresión "personas con diversas SOGIESC" o al acrónimo LGBT. El término "queer" es utilizado por muchas personas que consideran que no se ajustan a las normas económicas, sociales y políticas de una sociedad determinada basadas en su orientación sexual, su identidad de género y su expresión de género.

LESBIANA

mujer que siente una atracción romántica, emocional y/o física permanente hacia las mujeres.

BISEXUAL

persona que tiene la capacidad de sentir una atracción romántica, emocional y/o física hacia personas de más de un sexo.

TRANS/TRANSGÉNERO

términos utilizados por algunas personas cuya identidad de género difiere de la que se asocia típicamente con el sexo que se les asignó al nacer. "Trans", "transgénero" y "no binario" son términos genéricos utilizados para describir una concepción interna del género propio que difiere del sexo asignado al nacer y/o del sexo atribuido a la persona por la sociedad, independientemente de que la persona se identifique a sí misma con un hombre, con una mujer o en transición, simplemente como "trans" o "transgénero", con otro sexo o con ningún sexo.

Una visión global de la guía

¿ Qué ?

Esta guía proporciona orientación para iniciar y apoyar los esfuerzos encaminados a fomentar ambientes de trabajo inclusivos para las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y *queer* (LGBTIQ+).

¿ Para quién ?

La guía está concebida especialmente para los mandantes de la OIT: los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. También ayudará a las personas (trabajadores, empleadores, supervisores y responsables de la formulación de políticas), a todos los lugares de trabajo, a las organizaciones de formación y a las organizaciones de la sociedad civil a crear un mundo del trabajo que incluya a las personas trabajadoras LGBTIQ+.

¿ Por qué ?

En muchos países las personas trabajadoras LGBTIQ+ se enfrentan a experiencias diarias de violencia, acoso, estigma y discriminación, y a menudo se les deniega oportunidades en todas las fases del ciclo del empleo. La OIT tiene por objeto promover el trabajo decente para todos, sin dejar a nadie atrás. Si bien esto es sumamente importante para respetar los derechos humanos y laborales de todos, incluidas las personas LGBTIQ+, los estudios realizados han mostrado continuamente el valor de invertir en la diversidad en el lugar de trabajo. Se ha demostrado que los beneficios de la lucha contra la discriminación y de la promoción de la inclusión mejoran la productividad en el lugar de trabajo, la satisfacción laboral, el bienestar personal y social, y la moral general de la fuerza de trabajo.

¿ Cómo puede utilizarse esta guía ?

La presente guía es una introducción a "*las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo*". Consta de tres secciones y anexos. Está concebida para apoyar el aprendizaje independiente y flexible que puede aplicarse al ambiente de trabajo cada participante. Se alienta a los participantes a realizar una serie de ejercicios breves después de leer cada sección. Cada persona u organización/lugar de trabajo diseñará un itinerario único. Todos los capítulos comprenden ejemplos y referencias, y proporcionan enlaces a diferentes recursos de aprendizaje. El curso completo puede realizarse en aproximadamente cuatro a seis horas.



Prefacio

El objetivo de la OIT de impulsar la justicia social y promover el trabajo decente no puede lograrse sin proteger los derechos en el trabajo para todas las personas, y sin acabar con la discriminación por todos los motivos, incluida la orientación sexual y la identidad de género (SOGI). Las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y *queer* (LGBTIQ+) que trabajan se enfrentan a la discriminación, la exclusión, la violencia y el acoso a largo del ciclo del empleo, por parte de sus compañeros de trabajo y supervisores, así como de los clientes y consumidores. La discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género a menudo se ve agravada por la discriminación basada en otras razones, tales como la raza, la salud y la situación económica.

En 2021, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una [Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo](#) que indica que la discriminación, incluidas las formas sistémicas, múltiples e interseccionales de discriminación, sigue siendo una dimensión persistente y omnipresente, así como una causa fundamental de la desigualdad. La presente guía de aprendizaje, titulada *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje*, es una herramienta que contribuye a promover la igualdad y la no discriminación para todas las personas, incluidas las personas LGBTIQ+. Proporciona información sobre los retos y la discriminación que encaran estas personas, así como orientaciones sobre las medidas que deben adoptarse para prevenir y combatir la discriminación, el estigma y la exclusión de las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo.

Los estudios han mostrado que la lucha contra la discriminación y la promoción de la inclusión mejoran la productividad en el lugar de trabajo, la satisfacción laboral, el bienestar personal y social, y la moral general de la fuerza de trabajo.

La persistente discriminación contra las personas LGBTIQ+ en los diferentes países y culturas demuestra la vital importancia de unas respuestas locales adaptadas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, más que nunca hoy en día ante las desigualdades profundamente arraigadas que se han visto exacerbadas por la pandemia de COVID-19.

Confiamos en que la presente guía ayude a todas las personas a lograr un mundo del trabajo más justo, equitativo e igualitario.

Chidi King

Jefa
Servicio de Género, Igualdad,
Diversidad e Inclusión
OIT, Ginebra

Manuela Tomei

Directora
Departamento de Condiciones
de Trabajo e Igualdad
OIT, Ginebra

Índice

Prefacio	7
Lista de acrónimos/abreviaturas	11
Agradecimientos	12
Resumen ejecutivo	13
Introducción	21
Sección A. Las personas LGBTIQ+ y el mundo del trabajo	27
A.1 Situación en todo el mundo	27
A.2 Discriminación y trabajadores LGBTIQ+	29
A.3 Protecciones legales para las personas LGBTIQ+	32
Sección B. Progresos hacia la consecución de un mundo inclusivo para las personas LGBTIQ+	37
B.1 La situación cambiante de las personas LGBTIQ+ en el trabajo.....	37
B.2 Diversidad e inclusión en el mundo del trabajo.....	38
Sección C. El camino a seguir: de la política a la práctica	45
C.1 Tomar medidas a través de alianzas.....	45
C.2 Gobiernos y funcionarios.....	49
1. Examen de las políticas.....	49
2. Celebrar consultas con las comunidades LGBTIQ+	51
3. Mantener el contacto con las personas LGBTIQ+ ocupadas en la economía informal.....	52
C.3 Organizaciones de empleadores y empleados.....	53
1. Los beneficios empresariales de la inclusión de las personas LGBTIQ+	53
2. Establecer un diálogo con las personas LGBTIQ+.....	54
3. Crear un entorno de trabajo inclusivo y acogedor.....	56
4. Recopilar datos para conocer a su fuerza de trabajo y realizar un seguimiento de los progresos en lo que respecta a la inclusión de las personas LGBTIQ+	58
C.4 Trabajadores y organizaciones de trabajadores	60
1. Libertad sindical y celebración de consultas con trabajadores diversos	60
2. Negociación colectiva para los derechos de los trabajadores LGBTIQ+	61
3. Oportunidades de creación de redes y de aprendizaje	63
C.5 Medir la inclusión de las personas LGBTIQ+	64
Conclusión	67
Anexos	70
Anexo 1: Lenguaje, conceptos y terminología.....	71
Anexo 2: Ejercicios por capítulo	81
Anexo 3: Notas para los directores, los educadores, el personal de recursos humanos y los responsables de la formulación de políticas	94
Anexo 4: Formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo	95
Anexo 5: Normas de conducta destinadas a las empresas para reducir la discriminación relacionada con la pertenencia a la comunidad LGBTIQ+	96
Anexo 6: Ejemplo de preguntas para la recopilación de datos.....	98
Anexo 7: Evaluación de la guía de aprendizaje	103
Anexo 8: Agradecimientos a los participantes en la puesta a prueba de la guía.....	104
Anexo 9: Fuentes de información complementaria.....	105
Anexo 10: Herramientas de aprendizaje, formación y acción para la reducción de la discriminación de las personas LGBTIQ+.....	106

Lista de gráficos

Gráfico 1: Visión global del contenido	23
Gráfico 2: Posibles problemas en el ciclo del entorno de trabajo para las personas LGBTIQ+	40
Gráfico 3: Enfoque integrado para luchar contra la violencia en el lugar de trabajo	47
Gráfico 4: Las cinco dimensiones del Índice de inclusión de las personas LGBTI	64

Lista de cuadros

Cuadro 1: Plan de aprendizaje	24
Cuadro 2: Retos que plantea la recopilación de datos	58
Cuadro 3: Indicadores para la inclusión de las personas LGBTIQ+	65

Lista de acrónimos/abreviaturas

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados/ Organismo de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPRI	Instituto Caribeño de Investigación Política
GEDI	Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión de la OIT
GSM	minorías sexuales y de género
ILGA	Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales
LBT	lesbianas, bisexuales y transgénero
LGBT	lesbianas, gays, bisexuales y transgénero
LGBTIQ+	personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y <i>queer</i> y personas con diversas SOGIESC que se identifican a sí mismas utilizando otros términos
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	organización no gubernamental
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PIB	producto interior bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
sida	síndrome de inmunodeficiencia adquirida
SOGI	orientación sexual e identidad de género
SOGIESC	orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales
VIH	virus de inmunodeficiencia humana

Agradecimientos

Esta guía ha sido elaborada por el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI), del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ha sido preparada por el consultor internacional Ken Morrison, y supervisada por Olga Gómez Alcázar y Brigitte Zug-Castillo de GEDI. Christina Dideriksen prestó apoyo a la labor de edición y de investigación. El documento se basa en un proyecto anterior elaborado por la consultora Shehrezade Kara bajo la supervisión de Kofi Amekudzi y de Gurchaten Sandhu.

El asesoramiento, el apoyo y las contribuciones técnicas proporcionadas por Lisa Wong y Gurchaten Sandhu, del Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS) del Departamento de Gobernanza de la OIT, se aprecian en particular.

También facilitaron contribuciones técnicas, orientación y ejemplos de buenas prácticas los siguientes colegas de la OIT:

Afsar Syed Mohammad, Martin Oelz, Dirkje Schaaf, Emanuela Pozzan, Laura Addati e Ilka Schoellmann (GEDI), Anna Biondi, Faustina Van Aperen, Victor Ricco Hugo, Rafael Peels y Jesús García (Oficina de Actividades para los Trabajadores, ACTRAV), Jae-Hee Chang (Oficina de Actividades para los Empleadores, ACT/EMP), Lou Tessier (Departamento de Protección Social, SOCPRO), y Cécile Balima y Pierre François Recoing (Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, NORMES).

La OIT quisiera expresar su agradecimiento a Jeff O'Malley, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); Richard Burzynski, del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA), Clifton Cortez (Banco Mundial) y Mary Ann Torres (Consejo Internacional de Organizaciones de Servicios sobre el Sida) por sus valiosas aportaciones.

La guía se puso a prueba con diversas partes interesadas, incluidos los organismos gubernamentales y las organizaciones de trabajadores, que realizaron valiosas contribuciones. Esto fue posible gracias a la labor de orientación y coordinación realizada por Simphiwe Mabhele (OIT Sudáfrica), Rulian Wu (OIT China) y James Yang (PNUD China). Véase el [anexo 8](#) para los agradecimientos a los participantes en la puesta a prueba sobre el terreno.

Resumen ejecutivo

La no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato son fundamentales para el mandato de la OIT de “lograr la justicia social y promover el trabajo decente para todos”.

Esta guía tiene por objeto contribuir a hacer realidad un mundo igual para todos, poniendo fin a las desigualdades, la exclusión y la discriminación a las que se enfrentan las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo.

La guía está concebida como una herramienta de autoaprendizaje para los mandantes de la OIT: los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. También será útil para las organizaciones de la sociedad civil que se esfuerzan por poner fin a la discriminación y la exclusión.

Puede utilizarse asimismo como una herramienta de formación, ya que contiene enlaces a recursos y ejercicios pertinentes.

Ejercicio

Reflexione sobre las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se trata normalmente a las personas LGBTIQ+ en su país?
- ¿Cómo son tratadas las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo por los colegas, directores o clientes?
- ¿Se ven penalizadas las comunidades LGBTIQ+? ¿O están protegidas en cierta medida por las leyes/políticas?
- ¿Las personas que se esfuerzan por lograr la inclusión de las personas LGBTIQ+ corren el riesgo de sufrir daños?

Escriba sus propias notas. Piense en qué puede hacerse para introducir cambios positivos. ¿Puede emprender usted alguna iniciativa en su lugar de trabajo?



Poner fin a la discriminación y a la desigualdad de trato que experimentan las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo

En todo el mundo, las personas LGBTIQ+ se enfrentan al acoso, la violencia y la discriminación por motivo de su orientación sexual, su identidad de género, su expresión de género y sus características sexuales. La OIT ha documentado varias maneras en las que estos daños les afectan en el trabajo, fundamentalmente a través de estudios realizados en la Argentina, Asia Meridional, Costa Rica, Francia, Indonesia y Tailandia.¹

Estratos múltiples e interrelacionados de discriminación agravan las experiencias; por ejemplo, cuando las personas LGBTIQ+ tienen una discapacidad o un problema de salud, como VIH, tuberculosis o COVID-19, o cuando pertenecen a una minoría étnica o racial. Una encuesta realizada a aproximadamente 20 000 personas LGBTIQ+ en 138 países concluyó que el 47 por ciento tenía dificultades económicas como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, y que una cuarta parte no podía subvenir a sus necesidades básicas. En el momento en que se realizó la encuesta, el 13 por ciento había perdido su empleo, y otro 21 por ciento temía que perdería su empleo en un futuro cercano.²

¹ OIT 2015.

² ONUSIDA 2020a y 2020b

Discriminación en el lugar de trabajo de las personas LGBTI: China, Filipinas y Tailandia



En 2018, una encuesta realizada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) concluyó que el 21 por ciento de los encuestados en China, el 30 por ciento en Filipinas y el 23 por ciento en Tailandia señalaron que eran objeto de acoso, intimidación o discriminación en el trabajo debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Muchas personas estaban convencidas de que se les denegaba un empleo debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y más de dos tercios señalaron que habían visto anuncios que excluían explícitamente a los trabajadores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales) en los requisitos de los puestos de trabajo.

Fuente: PNUD y OIT, 2018.

Una resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en diciembre de 2021 señaló que la discriminación, incluidas las formas sistémicas, múltiples e interrelacionadas de discriminación, sigue siendo una causa fundamental de la desigualdad. Insta a elaborar una estrategia para afrontar las desigualdades en el mundo del trabajo, garantizando la igualdad de género y la no discriminación, y promoviendo la igualdad, la diversidad y la inclusión.³

Evolución de la protección legal para las personas LGBTIQ+

Las leyes que penalizan a las personas LGBTIQ+ están cambiando, aunque gradualmente. En 2021, solo 29 países reconocían legalmente la igualdad matrimonial, mientras que 34 proporcionaban cierto reconocimiento de las parejas del mismo sexo. Once países mencionaban específicamente la orientación sexual en las cláusulas constitucionales relativas a la no discriminación. Actualmente, en las diversas regiones se está adoptando una legislación que prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo por motivo de orientación sexual. En diciembre de 2020, 81 Estados Miembros de las Naciones Unidas brindaron protección contra la discriminación en el empleo por razón de orientación sexual.⁴

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH, 1948) reconoce que la discriminación constituye una violación de los derechos humanos.⁵ Las normas internacionales del trabajo de la OIT se aplican a todos los trabajadores, salvo que especifiquen lo contrario. El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que se aplica a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en todos los sectores de la economía, proporciona protección explícita contra la discriminación basada en motivos de sexo, en virtud del artículo 1,1),a). Además de los siete motivos prohibidos, el Convenio núm. 111 prevé la posibilidad de que los Estados Miembros establezcan otros motivos, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, al aplicar el Convenio (artículo 1,1,b)).

3 Para más información, véase el sitio web de la OIT: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/provisional-records/WCMS_831545/lang-es/index.htm.

4 ILGA World 2020.

5 Estos incluyen los derechos civiles y políticos, tales como el derecho a la vida, a la libertad, a la libertad de expresión y a la vida privada, así como los derechos económicos, sociales y culturales, tales como el derecho a la seguridad social, la salud y la educación. Contiene 30 artículos sobre derechos humanos fundamentales, incluidos los derechos a la educación, a sindicarse, a trabajar y a recibir un trato justo. Cubre asimismo la libertad de circulación, de reunión, de expresión y de religión. Cubre asimismo la libertad de circulación, de reunión, de expresión y de religión. Para más información, véase el sitio web de las Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

La Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), de la OIT indica que “[d]eberían adoptarse medidas en el lugar de trabajo o a través de él para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones, que permitan (...) [p]romover la participación y el empoderamiento de todos los trabajadores, independientemente de su orientación sexual”.

El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT reconoce que todas las personas tienen derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Prevé, en su artículo 6, que “[t]odo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.”

No se está brindando protección social a las personas LGBTIQ+

La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), de la OIT⁶ reconoce que la seguridad social es una herramienta importante para: prevenir y reducir la pobreza, la desigualdad, la exclusión social y la inseguridad social; para promover la igualdad de oportunidades, la igualdad de género y la igualdad racial, y para apoyar la transición del empleo informal al empleo formal. Los programas de protección social deberían examinarse desde la perspectiva de la inclusividad, garantizando que las personas LGBTIQ+, las personas con discapacidad, las personas que viven con el VIH y otros grupos marginados estén incluidos efectivamente en las medidas de protección social. Deberían detectarse y eliminarse los obstáculos a los que se enfrentan las personas LGBTIQ+ al acceder a los servicios de protección social.

Tal como indicó un encuestado en el estudio de la OIT, [Access to and Effects of Social Protection on Workers living with HIV and their Households](#):

Algunos de nuestros amigos transgénero tienen tanto miedo de ser discriminados por los proveedores de servicios, ya sea en el hospital o en los organismos de protección social, que ni siquiera intentan acceder a los servicios. Saben simplemente que esas personas les tratarán mal.

Las personas LGBTIQ+ deben formar parte de las estrategias de diversidad e inclusión en el lugar de trabajo

La igualdad, la diversidad y la inclusión son un pilar central del principio de “no dejar a nadie atrás” consagrado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Varios estudios internacionales han confirmado los beneficios de la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el trabajo,⁷ también desde el punto de vista empresarial.

6 Para más información, véase el sitio web de la OIT: https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/WCMS_142708/lang-es/index.htm.

7 Shapiro, 2020.

Las alianzas son fundamentales para gestar un cambio

El diálogo social en el que participen los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores es esencial para avanzar. También es importante colaborar con las organizaciones que representan a las comunidades LGBTIQ+. communities.

Gobiernos:

- Un examen de la política nacional y de la legislación laboral permitirá a los Gobiernos evaluar el ámbito de la política laboral de un país para las personas LGBTIQ+. De esta manera podrán identificarse medidas concretas para mejorar el entorno normativo y de política, poniendo fin a la discriminación y la exclusión, y cumpliendo los instrumentos internacionales.
- La celebración de consultas con las comunidades LGBTIQ+ y el diálogo social con las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores son fundamentales. Esto permitirá detectar los obstáculos a los que se enfrentan las personas LGBTIQ+ al incorporarse al mercado de trabajo y al acceder a los programas gubernamentales, en particular los relativos a la protección social.
- Los Gobiernos pueden colaborar con diversos socios, tales como las asociaciones industriales pequeñas y medianas, los sindicatos sectoriales, las asociaciones de trabajadores de la economía informal y las organizaciones de la sociedad civil a fin de vigilar la discriminación en la economía informal, y luchar contra el estigma y la discriminación relacionados con la identidad de género y la identidad sexual.

Las organizaciones de empleadores y los empleadores:

- Tratar de lograr la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo es beneficioso desde el punto de vista empresarial. Los estudios realizados han mostrado que la diversidad en el lugar de trabajo, incluyendo a las personas LGBTIQ+, es mejor para las empresas.⁸ Indica un ambiente creativo que establece las condiciones adecuadas para el crecimiento económico.⁹ Las organizaciones de empleadores pueden proporcionar orientación de política a sus miembros, emprender campañas de promoción y sensibilización acerca de la inclusión de las personas LGBTIQ+ en los lugares de trabajo, promover el diálogo social y la negociación colectiva, y facilitar el aprendizaje y el intercambio de buenas prácticas entre los miembros.
- Los empleadores pueden crear alianzas con los Gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las comunidades LGBTIQ+ para lograr la inclusión de las personas LGBTIQ+.

Sudáfrica: Una red de profesionales de personas LGBT+

En 2017, se creó el South African LGBT+ Management Forum (en lo sucesivo, el Foro) a fin de establecer lugares de trabajo seguros y equitativos en todo el país. Dirigido por miembros voluntarios del Comité Directivo provenientes del sector empresarial y en colaboración con un equipo multidisciplinario de especialistas en materia de inclusión, el Foro publica de manera bianual un Índice de Igualdad en los Lugares de Trabajo en Sudáfrica (SAWEI), con miras a comparar y celebrar las mejores prácticas, identificando al mismo tiempo oportunidades para mejorar.

El SAWEI proporciona un marco práctico y localizado y un conjunto de objetivos dirigidos específicamente a los empleadores sudafricanos. El SAWEI de 2019 incluyó 27 empresas que emplean a más de 144 000 personas. El Foro también proporciona programas de educación y actividades de promoción a lo largo del año para ayudar a las empresas a mejorar sus prácticas de inclusión. Casi todas las empresas que han participado en los programas pudieron incrementar su puntuación en el SAWEI.

Fuente: South African LGBT+ Management Forum 2019. Igual 2019.



⁸ Cortez, 2021.

⁹ Open for Business, 2015.

Las organizaciones de trabajadores:

- Pueden ayudar a garantizar que los trabajadores LGBTIQ+ se sindicalen y ejerzan su derecho a la libertad sindical, y que las cuestiones que afectan a los trabajadores LGBTIQ+ estén recogidas en los convenios colectivos suscritos con los empleadores, en las políticas en el lugar de trabajo y en otras herramientas.
- Pueden desempeñar un papel importante al ayudar a los miembros de la comunidad LGBTIQ+ a reunirse, sindicarse y abogar efectivamente por unas condiciones de trabajo más inclusivas. Muchos trabajadores LGBTIQ+, en particular los que se encuentran en lugares de trabajo más pequeños, tal vez se sientan aislados, sin homólogos o aliados LGBTIQ+ visibles.
- Pueden consultar a los miembros, incluidos sus miembros LGBTIQ+, tomando en consideración cuestiones tales como la seguridad, la confidencialidad y el anonimato. Esto podría adoptar la forma de una encuesta anónima, de preguntas esenciales en una encuesta más general, de discusión de grupo y/o de presentaciones y discusiones en las reuniones sindicales.

FNV (Confederación Sindical de los Países Bajos)

La FNV, que se trata de la mayor confederación sindical de los Países Bajos, cuenta con más de 1 millón de miembros y con una “sección rosa” para los trabajadores LGBTIQ. Ha elaborado listas de control para la negociación colectiva y guías para la sindicación de los trabajadores LGBTIQ, examina casos de discriminación y tiene una línea telefónica específica destinada a la presentación de quejas.



Note: Para más información, visite el sitio web de la FNV: <https://regenboogfnv.nl/english/>.

Medir el impacto de las estrategias para promover la igualdad, la diversidad y la inclusión

Medir la inclusión de las personas LGBTIQ+ es fundamental para revelar si las medidas, políticas y soluciones que se están estableciendo son eficaces. Es importante tener una base de referencia para fijar objetivos y confirmar los progresos realizados con miras a lograr la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo. Además, la medición de los progresos permitirá poner de relieve los ámbitos en que se necesitan más recursos, y ayudará a reevaluar las respuestas, para que puedan abordarse más rápidamente las cuestiones que impiden la plena inclusión. Las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores tienen un papel esencial que desempeñar en dichos ejercicios de supervisión.

Conclusión

- Las personas LGBTIQ+ a menudo se enfrentan a la discriminación y a violaciones de sus derechos humanos en las sociedades en todo el planeta y en el mundo del trabajo.
- La inclusión de las personas LGBTIQ+ es esencial para promover la igualdad y la diversidad, impulsar la innovación, proporcionar trabajo decente para todos y lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Incluir a las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo es fundamental para el mandato de la OIT de lograr la justicia social y promover el trabajo decente para todos. Esto también es esencial para cumplir la promesa de los ODS de no dejar a nadie atrás.
- La igualdad, la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo son beneficiosos desde el punto de vista empresarial. Es necesario poner fin a la discriminación por todos los motivos, incluidas la orientación sexual y la identidad de género.
- La colaboración basada en el diálogo social, también con los trabajadores LGBTIQ+ y sus representantes, y la acción tripartita de los Gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores, son esenciales para garantizar un mundo del trabajo que integre a todas las personas.
- Los Gobiernos pueden proporcionar un marco jurídico, social y de política para las medidas encaminadas a hacer realidad un mundo libre de discriminación que incluya a las personas LGBTIQ+.
- Las organizaciones de empleadores pueden garantizar un ambiente en el lugar de trabajo que sea seguro y acogedor para los trabajadores LGBTIQ+ y que refleje la diversidad en sus organizaciones, y se beneficiarán de él.
- Las organizaciones de trabajadores pueden ayudar a garantizar que los trabajadores LGBTIQ+ se sindicalicen y ejerzan su derecho a la libertad sindical, y que las cuestiones que afectan a los LGBTIQ+ estén recogidas en los convenios colectivos concluidos con los empleadores, en las políticas en el lugar de trabajo y en otras herramientas.





Introducción

Esta guía tiene por objeto contribuir a un mundo igualitario para todos, poniendo fin a las desigualdades, la exclusión y la discriminación a las que se enfrentan las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo.

La Declaración de Filadelfia, relativa a los fines y propósitos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en 1944, señaló que “la paz permanente solo puede basarse en la justicia social”. La Declaración afirma: “Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y de dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.” Por consiguiente, un mundo inclusivo del trabajo es fundamental para el mandato de la OIT de “impulsar la justicia social y promover el trabajo decente para todos”.

El Programa de Trabajo Decente abarca todos los sectores del trabajo y todos los grupos de la población, incluidas las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+).

La OIT reconoce que el mundo del trabajo está experimentando un cambio transformador, impulsado por diversos factores, tales como las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio climático, las pandemias y la globalización. En respuesta a estos retos, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo se adoptó en 2019.¹⁰ La Declaración insta a realizar un llamamiento a la acción a todos los Estados Miembros para que garanticen que todas las personas se beneficien “de las oportunidades de un mundo de trabajo en transición” y consigan “la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador”.

Al discutir la cuestión de la desigualdad en el mundo del trabajo, la Conferencia Internacional del Trabajo, en diciembre de 2021, reconoció que la desigualdad es compleja y multidimensional, y tiene muchas formas y componentes. La Resolución¹¹ adoptada por la Conferencia indica que la discriminación, incluidas sus formas sistémicas, múltiples e interseccionales, sigue siendo una dimensión persistente y omnipresente y una causa fundamental de desigualdad. Insta a llevar a cabo una estrategia para luchar contra las desigualdades en el mundo del trabajo, garantizando la igualdad de género y la no discriminación, y promoviendo la igualdad, la diversidad y la inclusión.

Trabajo decente: un objetivo mundial

En la actualidad, el trabajo decente es un objetivo mundial, contemplado en las principales declaraciones de derechos humanos y en las resoluciones de las Naciones Unidas, incluida la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en el ODS 8:

“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.”



En todo el mundo, las personas LGBTIQ+ se enfrentan al acoso, la violencia y la discriminación por motivos de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Esto puede variar desde la tortura hasta asesinatos, abusos e intimidación. Se observan prejuicios y malos tratos en diversos ámbitos en todo el mundo, y el lugar de trabajo no es inmune.

La OIT ha documentado varias maneras en las que estos daños afectan a las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo, fundamentalmente a través de estudios realizados en la Argentina, Costa

¹⁰ OIT, 2019b.

¹¹ Más información en el sitio web de la OIT:

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/provisional-records/WCMS_831545/lang-es/index.htm.

Rica, Francia, Indonesia, Sudáfrica y Tailandia.¹² Las personas trabajadoras LGBTIQ+ se enfrentan a la discriminación a lo largo del ciclo del empleo, también por parte de sus compañeros de trabajo, supervisores, clientes y consumidores y, cada vez más, a través del acoso en línea. La persistente discriminación de las personas LGBTIQ+ en todos los países y culturas confirma la vital importancia de respuestas locales adaptadas a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas LGBTIQ+ en el trabajo.

Múltiples estratos de discriminación interrelacionados agravan las experiencias, por ejemplo, cuando las personas LGBTIQ+ tienen una discapacidad o un problema de salud, como VIH, tuberculosis o COVID-19, o cuando pertenecen a una minoría étnica o racial. La experiencia de la epidemia de VIH y la pandemia de COVID-19 ha demostrado tener un impacto negativo en las personas LGBTIQ+, incluidas las dificultades para acceder a la atención social y de salud, a la protección social y a otros servicios.¹³

La exclusión y la discriminación de los trabajadores LGBTIQ+ – al igual que de otros grupos en la fuerza de trabajo – son perjudiciales para la estabilidad social y nocivas para la actividad empresarial.¹⁴ Una fuerza de trabajo más feliz, más saludable y más diversa es más productiva, más innovadora y más leal.¹⁵ Los empleadores están adoptando cada vez más políticas inclusivas a fin de atraer, no solo a los trabajadores LGBTIQ+, sino también a los socios comerciales, los accionistas, los clientes y los consumidores que se preocupan por los derechos humanos y comparten objetivos de equidad.^{16,17}

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) elaboró un conjunto de normas para luchar contra la discriminación en 2017, proporcionando cinco medidas que las empresas pueden adoptar para armonizar sus políticas y prácticas con las normas internacionales sobre los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.¹⁸ En 2021, más de 300 empresas habían expresado su apoyo a las normas.¹⁹ Estas normas de conducta complementan los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, que afirman las obligaciones de los Estados de proteger los derechos humanos, las responsabilidades que tienen las empresas de respetar los derechos humanos, y la necesidad de proporcionar vías de recurso ante la violación de los derechos.²⁰

12 OIT, 2015.

13 Más información en el sitio web de la OIT: https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/publications/WCMS_754901/lang-es/index.htm.

14 Más información sobre el Proyecto sobre identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE) en el sitio web de la OIT: https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_402559/lang-es/index.htm, Shapiro, 2020.

15 Sgroi, 2015; Garcia-Buades et al., 2020; Peiró et al., 2019.

16 Badgett et al., 2013.

17 Comisión Europea, 2016.

18 Véase el [anexo 5](#) para un resumen de cómo luchar contra la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales.

19 Más información en el sitio web de la Partnership for Global LGBTIQ+ Equality: <https://www.global-lgbti.org/the-supporters>.

20 Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 17/4. Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, doc. A/HRC/RES/17/4 2011; ACNUDH, 2011.



A pesar de algunas leyes y políticas progresistas, los trabajadores LGBTI con frecuencia se encuentran sin tutela jurídica a causa de sus costos prohibitivos, procedimientos interminables, o la falta de confianza en el sistema. De hecho, se les niega justicia y protección.

Si realmente queremos un futuro del trabajo centrado en las personas, que no deje a nadie atrás, debemos incluir a los trabajadores LGBTI. Además, debemos garantizar que las políticas y las leyes no criminalicen a los trabajadores LGBTI a causa de a quién aman o quiénes son.

Guy Ryder, Director General OIT

Tal como declaró el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, la prohibición de la discriminación de conformidad con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) con respecto a los derechos en el trabajo, a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y a la protección social incluye la discriminación por motivos de orientación sexual y de identidad de género.²¹

Poner en práctica los compromisos y las obligaciones internacionales para promover la universalidad, la igualdad y la no discriminación es fundamental para garantizar una fuerza de trabajo inclusivas y unas economías saludables, y para cumplir el compromiso contraído por la Agenda 2030 de no dejar a nadie atrás.

Todas las personas en el mundo del trabajo, a todos los niveles, tienen un papel que desempeñar para lograr que los entornos del trabajo sean seguros, acogedores y productivos para todos los trabajadores, incluidas las personas LGBTIQ+.

Objetivos de aprendizaje y cómo utilizar esta guía

Esta guía se ha elaborado especialmente para los mandantes de la OIT: los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. También será de utilidad para las personas (trabajadoras, empleadoras, supervisoras y responsables de la formulación de políticas), todos los lugares de trabajo, las organizaciones de formación y las organizaciones de la sociedad civil, al ayudarles a crear un mundo del trabajo que incluya a las personas LGBTIQ+.

Al realizar los ejercicios de la presente guía, se espera que sus usuarios alcancen los siguientes objetivos de aprendizaje:

- ▶ aumenten su conocimiento de los conceptos relacionados con la diversidad sexual y de género;
- ▶ mejoren su comprensión de la situación de las personas LGBTIQ+ en sus entornos laborales y sociales;
- ▶ sean más conscientes de la importancia que reviste garantizar los derechos de los trabajadores LGBTIQ+ a fin de lograr los objetivos del trabajo decente para todos;
- ▶ aumenten su conocimiento de las leyes, políticas y prácticas en el lugar de trabajo para la inclusión de las personas LGBTIQ+, y
- ▶ aumenten su conocimiento del papel que desempeñan los mandantes de la OIT en la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo y puedan identificar las medidas que puedan adoptar en su medio ambiente de trabajo

Gráfico 1: Visión global del contenido



Fuente: Ken Morrison, 2021.

²¹ Véanse las recomendaciones generales núms. 18, 19, 20 y 23. El ICESCR ha sido ratificado por 171 países.

Esta guía contiene enlaces a recursos que facilitan información pertinente. Los anexos proporcionan ejemplos de buenas prácticas, notas para los instructores y los directores de recursos humanos, y sugerencias para lecturas complementarias.

Utiliza el acrónimo LGBTIQ+, que significa personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y *queer*. El signo más representa a las personas con identidades sexuales y de género diversas que se identifican a sí mismas con otros términos. Este es un término genérico que contempla a todas las personas con diversas identidades sexuales y de género. El acrónimo evoluciona con el tiempo. Véase el [anexo 1](#) para más información sobre el lenguaje, los conceptos y la terminología.

Al discutir la inclusión de las personas LGBTIQ+, es importante evitar un lenguaje despectivo y de odio que, de manera intencionada o no, puede contribuir al conflicto, a malentendidos, y a entornos de trabajo improductivos e insatisfactorios.

Cómo aprovechar al máximo esta guía

Se aconseja a los usuarios que elaboren su propio plan de aprendizaje, dependiendo de sus necesidades y contexto.

El aprendizaje en grupo ayuda. Por lo tanto, si es posible, se aconseja a los usuarios que creen un pequeño grupo de dos o tres personas/colegas y que aprendan conjuntamente. Si los aprendices optan por el aprendizaje en grupo, deberían:

- acordar las normas básicas, por ejemplo, cómo conectarse y cuándo, las tareas individuales y de grupo, y cómo interactuar, y
- establecer un calendario para el aprendizaje, permitiendo tiempo para reflexionar, formular preguntas y compartir experiencias.

Se pide a los usuarios que respeten las diferencias de opinión, que pueden surgir a lo largo del ciclo de aprendizaje.

Cuadro 1: Plan de aprendizaje

Rellene el siguiente cuadro para empezar su viaje de aprendizaje:

Objetivo(s)	Frecuencia/ritmo	Enfoque	Recursos necesarios
<p>¿Existen aspectos particulares de los objetivos de la guía que concuerden con usted?</p> <p>Tómese un momento para preguntarse cuál es su objetivo de aprendizaje personal con esta guía</p> <p>Piense en su trabajo actual y futuro. Por ejemplo, rellene X, Y o Z, o indique su propio objetivo conexo o su objetivo de aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quisiera comprender mejor <u> X </u>. - Quisiera ser mejor en <u> Y </u>. - Quisiera poder explicar mejor <u> Z </u>. 	<p>Decida un calendario que le convenga más.</p>	<p>La guía se ha concebido para el autoaprendizaje, pero también para poder adaptarse al aprendizaje en grupo.</p> <p>Decida qué es lo que mejor funciona para usted y para su organización.</p>	<p>Un lugar tranquilo para leer y reflexionar. También pueden organizarse discusiones en grupo en línea.</p> <p>Un cuaderno/ cuadernillo y un bolígrafo.</p> <p>Acceso a Internet, especialmente para los ejercicios (computadora/ teléfono y wi-fi).</p>

Fuente: Ken Morrison, 2021.

Empezar: Sexualidad y género

La orientación sexual describe la manera en que una persona experimenta una atracción física y emocional. La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, que puede corresponder, o no, con el sexo asignado al nacer, incluida la percepción del propio cuerpo, y otras expresiones de género, entre ellas la vestimenta, la forma de hablar y los modales.

El acrónimo LGBTIQ+ se utiliza en esta guía como un término genérico para incluir a todas las personas de diversa orientación sexual e identidad de género o expresión de género.

Los conceptos de identidad de género varían enormemente en todo el mundo, lo que se traduce en diversas identidades y expresiones, tales como *hijra* (Bangladesh, India y Pakistán), travesti (Argentina, Brasil, Perú y otros países), *okule* y *agule* (República Democrática del Congo y Uganda), y dos espíritus (indígenas norteamericanos).²²

22 Más información en el sitio web del ACNUDH: https://www.ohchr.org/sites/default/files/GenderIdentityReport_SOGI.pdf.



▶ Sección A



Las personas LGBTIQ+ y el mundo del trabajo

A.1 Situación en todo el mundo

En todo el mundo, las personas LGBTIQ+ se enfrentan a la exclusión, el estigma, la discriminación, la violencia y el acoso por motivo de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales reales o percibidas.²³ Los actos documentados de violencia incluyen agresiones, asesinados selectivos, violencia sexual, amenazas y discurso de odio, perpetrados por actores tanto estatales como no estatales.²⁴ Estos malos tratos ocurren en las familias, en la calle, en las escuelas y en las empresas y lugares de trabajo.²⁵

En todas las regiones y países, incluidos aquellos en los que existen disposiciones contra la discriminación, las personas LGBTIQ+ experimentan desigualdades económicas y sociales y marginación, inclusive en los ámbitos de la salud, la educación, el empleo y el acceso a la justicia. Esto sucede incluso a pesar de que las personas LGBTIQ+, al igual que cualquier otra persona, contribuyen al desarrollo económico y social, pagan impuestos, sostienen a sus familias y cuidan de ellas, y contribuyen al desarrollo comunitario.

Una legislación discriminatoria tiene un impacto en la capacidad de las personas LGBTIQ+ para incorporarse a la fuerza de trabajo y ser miembros productivos de la sociedad. Las relaciones sexuales consentidas entre personas del mismo sexo están penalizadas en 70 países²⁶ y, en otros muchos países, las parejas del mismo sexo no son reconocidas legalmente y no pueden acceder a prestaciones familiares y matrimoniales en el lugar de trabajo.²⁷

Las leyes pueden utilizarse para estigmatizar o discriminar a las personas que no cumplen las expectativas de género locales. Las personas trans, intersexuales y no binarias pueden enfrentarse a sanciones en virtud de leyes establecidas vagamente. Por ejemplo, en los países que no reconocen legalmente la identidad de género de una persona, las personas trans, intersexuales y no binarias tal vez no puedan obtener los documentos necesarios para incorporarse a la fuerza de trabajo (certificados de nacimiento, permisos de conducir, documentos de identidad de votantes, pasaportes, inscripción en el registro militar, seguro de pensiones y diplomas) a menos que oculten su orientación sexual y su identidad de género.²⁸

Ningún censo de población ha identificado todavía a las personas LGBT+, aunque la situación está cambiando gradualmente. El Reino Unido y la Argentina, por ejemplo, van a incluir preguntas sobre la orientación sexual y la identidad de género en sus censos.²⁹

Según la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), 15 países – Alemania, Australia, Canadá, Chile, Estados Unidos de América, Dinamarca, Francia, Irlanda, Islandia, Italia, México, Noruega, Nueva Zelanda, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte,

23 Véase el [anexo 1](#) para consultar las definiciones internacionalmente aceptadas de términos y expresiones.

24 Los actores estatales son aquellos que actúan en nombre/representación de una institución gubernamental: empleados públicos y funcionarios. Por ejemplo, la policía y otros agentes estatales de protección del ACNUDH:
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf>.

25 Reid, 2020a.

26 Más información en el sitio web del ACNUDH:
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual.pdf>.

27 ILGA World, 2020a.

28 ILGA World, 2020b.

29 Más información en el sitio web de la OIT:
<https://ilostat.ilo.org/inclusion-and-diversity-in-the-labour-market-a-call-for-lgbt-labour-statistics/>.

y Suecia – han incluido una pregunta sobre la autoidentificación sexual en al menos una encuesta representativa a nivel nacional llevada a cabo por las oficinas nacionales de estadística u otras instituciones públicas.³⁰

La sociedad civil ha sido primordial al vigilar y notificar casos de discriminación, también contra las personas LGBTIQ+, y utilizar los datos empíricos recopilados para abogar por un cambio social y político.³¹

La pandemia de COVID-19 ha exacerbado los retos que encaran todas las personas. El Experto Independiente de las Naciones Unidas sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género inició un diálogo con personas de más de 100 países a fin de evaluar el impacto de la COVID-19 en sus vidas, y concluyó que las personas LGBTIQ+ han tenido más dificultades que otras muchas personas por el hecho de estar ya en una situación de vulnerabilidad en la sociedad.³² Una encuesta realizada en 2020 a aproximadamente 20 000 personas LGBTIQ+ en 138 países concluyó que, debido a la pandemia, el 47 por ciento experimentaba dificultades económicas, y una cuarta parte no podía atender sus necesidades básicas. En el momento de la encuesta, el 13 por ciento había perdido sus empleos, y todo apuntaba a que otro 21 por ciento lo perdería en un futuro cercano.³³

Cuando las medidas de respuesta a la pandemia impactan de manera injusta a los grupos vulnerables

Las respuestas a la COVID-19 algunas veces penalizan a las personas más vulnerables de la sociedad. El ONUSIDA ha indicado “informes alarmantes” acerca de actos de abuso de autoridad cometidos por la policía para acosar a grupos vulnerables y criminalizados, causarles daños y arrestarlos, incluidas, pero no exclusivamente, las personas LGBTIQ+.

En abril de 2020, el Perú, a fin de limitar el número de personas que estaban en la calle, estableció una medida de prevención de la propagación del virus basada en el género. Se permitía a los hombres salir de sus hogares los días impares, y a las mujeres los días pares. La policía velaba por el respeto de la estricta cuarentena. Podía imponer multas y detener a las personas que habían salido a la calle el día no autorizado. Estas restricciones de género se utilizaron para identificar a las personas transgénero y sancionarlas por salir de su domicilio. Esto sucedió sobre la base del marcador de sexo que figuraba en su documento de identidad o sobre la base de su identidad de género, con independencia de que trataran de atenerse a las medidas de cuarentena al comprar bienes esenciales. Al reflexionar sobre la experiencia en el Perú y otros lugares en lo que respecta a las políticas de lucha contra la COVID-19 basadas en el género, la ONG internacional Human Rights Watch observó que a las personas transgénero “se les humillaba y acusaba de infringir la ley de conformidad en el marco de la política de cuarentena simplemente por ser ellas mismas”. Instó a los Gobiernos a garantizar que se implantaran medidas de cuarentena de tal manera que se respetara la dignidad de las personas trans.

Fuente: Liana Woskie et al., “Do Men and Women ‘Lockdown’ Differently? Examining Panama’s Covid-19 Sex-Segregated Social Distancing Policy”, *Feminist Economics*, vol. 27, núm. 1–2 (2021): págs. 327–344; más información en “Cuarentena por género acorrala a mujer trans en Panamá”, en el sitio web de Human Rights Watch: <https://www.hrw.org/news/2020/04/02/panamas-gender-based-quarantine-ensnares-trans-woman>; “The Danger of Being Transgender in Latin America in Times of Quarantine”, en el sitio web de openDemocracy: <https://www.opendemocracy.net/en/democraciaabierta/danger-being-transgender-latin-america-quarantine/>; “Coronavirus: Peru Limits Movement by Gender to stem Spread”, en el sitio web de la BBC: <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-52149742>; “Report 1: Global Impact of COVID-19 on LGBTI Communities”, en el sitio web de Equal Rights Coalition: <https://equalrightscoalition.org/documents/global-impact-of-covid-19-on-lgbti-communities/>.

Las personas LGBTIQ+ son un grupo diverso. Su vulnerabilidad aumenta considerablemente cuando tienen un problema de salud como VIH o tuberculosis, o una discapacidad, o cuando

30 Más información en el sitio web de la OCDE: [Home | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/).

31 David Paternotte, “The NGOization of LGBT activism: ILGA-Europe and the Treaty of Amsterdam”, *Social Movement Studies*, vol. 3, núm. 4 (2016): págs. 388–402; Paul Chaney et al., “Civil Society Organizations and LGBT+ Rights in Bangladesh: A Critical Analysis”, *Journal of South Asian Development*, vol. 15, núm. 2 (2020): págs. 184–208.

32 ACNUDH, 2020.

33 ONUSIDA, 2020c.

pertenecen a una minoría racial o étnica. Según el ONUSIDA, las poblaciones clave – incluidos los hombres que tienen relaciones sexuales con otros hombres y las personas transgénero y sus parejas sexuales – representan el 54 por ciento de las nuevas infecciones por VIH en todo el mundo. Tal como señaló el ACNUDH,³⁴ las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI) pueden estar expuestas a un riesgo particular durante la pandemia, debido al estigma y la discriminación, y a las disparidades en el acceso, la calidad y la disponibilidad de los servicios de salud.

Principales conclusiones:

- En todo el mundo, las personas LGBTIQ+ se enfrentan a la violencia y la discriminación por motivo de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales reales o percibidas.
- La legislación discriminatoria menoscaba la capacidad de las personas LGBTIQ+ para acceder al trabajo, progresar en su carrera y ser miembros productivos de la sociedad.
- En todas las regiones y países, incluidos en los que existen disposiciones contra la discriminación, las personas LGBTIQ+ experimentan desigualdades económicas y sociales y marginación, inclusive en los ámbitos de la salud, la educación, el empleo y el acceso a la justicia.
- La experiencia de la epidemia de VIH y de la COVID-19 exacerba los retos que encaran las personas LGBTIQ+, al igual que sucede con todas las personas ya marginadas.

A.2 Discriminación y trabajadores LGBTIQ+

El estigma es un estereotipo negativo, y la discriminación es el comportamiento o el obstáculo derivado de este estereotipo negativo o de actitudes negativas. El estigma y la discriminación afectan a la salud y al bienestar de las personas LGBTIQ+ y les impide participar activamente en el mundo del trabajo. Las causas subyacentes de la discriminación son actitudes y percepciones negativas y estigmatizadoras, y prejuicios inconscientes.³⁵ Estas percepciones acerca de que una persona o un grupo tiene menos valor que otros fomentan la creencia de que no deberían gozar de plena aceptación social. Las personas a las que se estigmatiza son devaluadas y rechazadas, y a menudo se les deniega oportunidades que otras personas dan por sentado.

Tailandia: Tolerancia, pero no inclusión

Una encuesta nacional realizada por el PNUD en 2019 concluyó que aunque Tailandia tiene una reputación mundial de tolerancia, las vidas de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales se ven negativamente afectadas por el estigma y la discriminación, que les impide lograr todo su potencial como trabajadoras. Entre las personas encuestadas, la mayoría de las personas LGBT indicaron que experimentaban al menos una forma de discriminación y que se les pedía que ocultaran su identidad en la escuela, en el lugar de trabajo y en el hogar. Casi la mitad de las personas encuestadas había considerado el suicidio, y una de cada seis lo habían intentado en un momento dado.

Nota: Más información en el sitio web del PNUD: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/tolerance-but-not-inclusion.html>.



34 Más información en el sitio web del ACNUDH: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/LGBT/LGBTpeople.pdf>.

35 Los prejuicios de género inconscientes se definen como asociaciones mentales no intencionales y/o automáticas basadas en el género, derivadas de tradiciones, normas, valores, la cultura y/o la experiencia. Los prejuicios inconscientes (o los prejuicios implícitos) se definen a menudo como prejuicios o juicios sin fundamento a favor/en contra de una persona o un grupo de una manera que suele considerarse injusta. Véase OIT: "Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace", 2017.

Una de las consecuencias de ser víctima de estigmatización es la internalización de dicho estigma. La estigmatización prolongada puede conducir a una autopercepción negativa y a acciones de protección tales como la autoexclusión y el aislamiento.³⁶ Las personas LGBTIQ+ a menudo experimentan un estigma a varios niveles, agravado o interseccional. Esto se refiere a la convergencia de múltiples identidades estigmatizadas en una persona o un grupo. Reconocer este estigma a múltiples niveles significa comprender que una persona puede estar experimentando discriminación debido a su orientación sexual o identidad de género, así como también por motivos de raza, origen étnico, clase o estado de salud (quienes viven con el VIH, por ejemplo), creencias religiosas y otras identidades, todo ello al mismo tiempo.³⁷

Las personas LGBTIQ+ también pueden ser objeto de estigma estructural y discriminación, es decir, las condiciones a nivel de la sociedad, las normas culturales, y las políticas y procedimientos institucionales que limitan las oportunidades, los recursos y el bienestar de una persona o un grupo objeto de estigmatización. Los estudios muestran que, ya sea de manera intencionada o involuntaria, este estigma ha tenido un impacto negativo en la salud y en el ámbito social de las personas LGBTIQ+.³⁸

Sabía que...

El temor a una persona gay, o el comportamiento discriminatorio hacia ella, se denomina **homofobia**.

En el caso de las personas transgénero, esta aversión se denomina **transfobia**.

Discriminación en el lugar de trabajo: China, Filipinas y Tailandia



En 2018, una encuesta realizada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) concluyó que el 21 por ciento de los encuestados en China, el 30 por ciento en Filipinas y el 23 por ciento en Tailandia señalaron que eran objeto de acoso, intimidación o discriminación en el trabajo debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Muchas personas estaban convencidas de que se les denegaba un empleo debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y más de dos tercios señalaron que habían visto anuncios que excluían explícitamente a los trabajadores LGBTI en los requisitos de los puestos de trabajo.

Fuente: PNUD y OIT, 2018

Discriminación contra los trabajadores LGBTIQ+: ¿Qué sabemos?

Los estudios realizados por la OIT, así como por muchas organizaciones de la sociedad civil y de trabajadores, empresas y de la academia, proporcionan una visión coherente de los retos que encaran los trabajadores como consecuencia de la discriminación de que son objeto por motivos de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales. Los estudios sobre este tema publicados por la OIT indican lo siguiente:

- La discriminación tiene lugar en las distintas ocupaciones y a lo largo del ciclo del empleo.
- La discriminación contra las personas LGBTIQ+ se ve agravada por factores transversales, tales como el sexo, el origen étnico, el estado de salud, la condición de migrante, la nacionalidad, la raza, la clase social y las capacidades diferenciadas.
- Quienes infringen públicamente las normas de género se enfrentan a menudo a los niveles más altos de discriminación, y a la violencia y el acoso, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o características sexuales. Los trabajadores trans indican unos niveles sumamente altos de discriminación en el empleo, y violencia y acoso, en particular

36 Ken Morrison, *Breaking the Cycle: Stigma, Discrimination, Internal Stigma and HIV* (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, 2006).

37 Turan et al., 2019.

38 Hatzenbuehler, 2016.

cuando su expresión e identidad de género no soncoherentes con sus documentos de identidad.

- ▶ El abuso verbal homofóbico y transfóbico es experimentado y notificado ampliamente, incluidas bromas maliciosas, difamaciones, críticas y comentarios negativos dirigidos a los trabajadores LGBTIQ+.
- ▶ Los prejuicios y el estigma contra las personas LGBTIQ+ conducen a la marginación social en el lugar de trabajo; por ejemplo, sus compañeros se niegan a estrecharles la mano, a sentarse junto a ellas o a compartir habitación con ellas en los viajes de negocios, y se les excluye de las discusiones informales, las reuniones y otras oportunidades de trabajo.
- ▶ Se ha informado ampliamente de que a las personas trabajadoras LGBTIQ+ se les deniegan injustamente oportunidades de formación y de progresión profesional, así como promociones profesionales.
- ▶ Los trabajadores LGBTIQ+ indican que son objeto de despido ilícito por motivos de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

A pesar de estos aspectos negativos, cada vez más lugares de trabajo tienen políticas inclusivas de protección de la maternidad y políticas favorables a la familia, licencia parental y prestaciones del seguro de salud para los trabajadores LGBTIQ+. Más Gobiernos están adoptando políticas que afectan positivamente a los trabajadores LGBTIQ+. Más organizaciones de empleadores y de trabajadores están incorporando la inclusión de las personas LGBTIQ+ en las actividades de formación y la negociación colectiva.

Nota: Más información en el sitio web de la OIT: https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_402559/lang--es/index.htm.

La discriminación contra las personas LGBTIQ+ conlleva un costo económico

En 2014, el Banco Mundial elaboró un modelo para estimar el costo económico del estigma y la exclusión social de las personas LGBTIQ+. Señaló que una economía del tamaño de la India podría perder hasta 32 000 millones de dólares de EE.UU. al año o el 1,7 por ciento de producto interior bruto (PIB) de dicho país.³⁹ En 2019, el Instituto Caribeño de Investigación Política (CAPRI) concluyó que las leyes contra las personas gays y las prácticas discriminatorias representan un costo anual de aproximadamente 11 000 millones de dólares de EE.UU. y dan lugar a que los grupos minoritarios sean tres veces más vulnerables a las discapacidades psicosociales.⁴⁰ De manera análoga, un estudio de 2018 mostró que una disminución del 1 por ciento del nivel de homofobia se asocia con un incremento del 10 por ciento del PIB per cápita.⁴¹

Existe una correlación entre el acoso en el lugar de trabajo y la mala salud física y mental, incluida la depresión, la baja autoestima y pensamientos suicidas.⁴² Dicha discriminación conduce a la pérdida de tiempo de trabajo, a la pérdida de productividad, a la inversión insuficiente en capital humano y a la asignación ineficiente de recursos humanos. La menor inversión en capital humano y el uso insuficiente de recursos humanos también conducen a peores resultados a nivel de la economía general.⁴³

La violencia y el acoso persistentes dan lugar a un rendimiento laboral deficiente y a bajas laborales, lo que a su vez puede dar lugar a dimisiones o despidos.^{44, 45} El ocultamiento de la orientación sexual o de la identidad de género por temor a ser objeto de un trato discriminatorio de violencia puede causar una ansiedad considerable y la pérdida de productividad.⁴⁶ Los estudios de la OIT muestran que las personas trans algunas veces

39 Lee Badgett, 2014.

40 Scott, 2019.

41 Lamontagne et al., 2018.

42 OIT, *Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*, Argentina, 2015; Winter et al., 2018.

43 Más información sobre el Proyecto sobre identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE) en el sitio web de la OIT: https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_402559/lang--es/index.htm; Shapiro 2020.

44 OIT, *Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*, Argentina, 2015; UNISON, "Lesbian, Gay and Bisexual Workers Rights", Factsheet, 2017.

45 Lee Badgett et al., *The Relationship Between LGBT Inclusion and Economic Development: Emerging Economies*, 2014.

46 OIT, *Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*, Costa Rica, Indonesia, 2015.

posponen u ocultan los procedimientos de afirmación de género⁴⁷ y la transición física o social para poder acceder a la educación y al empleo.⁴⁸ Estas realidades limitan seriamente las oportunidades de igualdad de trato en el trabajo de las personas LGBTIQ+, y muchas pueden verse excluidas de la economía formal, mientras que otras se enfrentan a la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo.

Desarrollar el capital humano es una inversión inteligente. Invertir en la creación de redes y en oportunidades de aprendizaje para las personas trabajadoras LGBTIQ+ puede contribuir a hallar a las personas adecuadas, ayudar a las empresas a utilizar mejor el talento, y construir el capital social de las personas marginadas.⁴⁹

Véase el vídeo [El precio de la exclusión](#), producido por el ACNUDH en el marco de la campaña “Libres e iguales” de las Naciones Unidas.

Principales conclusiones:

- El estigma y la discriminación en el lugar de trabajo impiden a las personas LGBTIQ+ participar plenamente en el mismo. El estigma internalizado (percepción negativa de sí mismos) puede conducir a la autoexclusión y al aislamiento.
- Las personas LGBTIQ+ a menudo experimentan un estigma a varios niveles, agravado o interseccional. Esto se refiere a la convergencia de múltiples identidades estigmatizadas en una persona o un grupo.
- La discriminación tiene un costo económico para las personas LGBTIQ+ y sus familias, las empresas y las economías nacionales.
- Invertir en capital humano LGBTIQ+ es una inversión inteligente.

A.3 Protecciones legales para las personas LGBTIQ+

La Declaración Universal de Derechos Humanos, documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos, fue redactado por representantes con diferentes contextos jurídicos y culturales provenientes de todas las regiones del mundo. Fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948.

Reconociendo que la discriminación constituye una vulneración de los derechos consagrados por la Declaración Universal de Derechos Humanos, la OIT, en su Convenio sobre la

La Declaración de Filadelfia

Adopted in 1944, the Declaration outlined the aims
 Adoptada en 1944, la Declaración expone los fines y objetivos de la OIT, al indicar que la paz duradera solo puede basarse en la justicia social y que:

Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y de dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), determinó que el término incluía: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta

47 Véase el [anexo 1](#) para más información sobre la afirmación de género o la transición.

48 OIT, *Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*, Argentina, 2015; UNISON, 2017.

49 Banco Mundial y PNUD, 2016.

con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.⁵⁰

Las normas internacionales del trabajo de la OIT se aplican a todos los trabajadores, salvo que especifiquen lo contrario.

El Consejo de Administración de la OIT ha identificado ocho convenios fundamentales, que abarcan temas considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y de asociación 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 de ocupación.⁵¹ Además, el Consejo de Administración ha tomado una medida importante con miras a la posible inclusión de la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental en el trabajo.⁵²

El Convenio num. 111, uno de los convenios fundamentales de la OIT, exige que los países, en virtud del artículo 2, apliquen “una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.⁵³ En virtud del Convenio, la discriminación incluye cualquier distinción, exclusión o preferencia establecida basada en un motivo prohibido que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.⁵⁴

El Convenio, que se aplica a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en todos los sectores de la economía, brinda protección explícita contra la discriminación por motivo de sexo en virtud del artículo 1,1),a). Con el transcurso de los años, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha abordado la importancia del género en la aplicación de los motivos de sexo, y ha señalado que, en virtud del Convenio, la discriminación por motivo de sexo incluye distinciones basadas en características biológicas, así como la diferencia de trato en razón de funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a un determinado sexo (género).⁵⁵

Además de los siete motivos prohibidos explícitamente, el Convenio prevé la posibilidad de que los Estados Miembros determinen otros motivos, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores (cuando dichas organizaciones existan), y con otros organismos apropiados, al aplicar el artículo 1,1),b).

¿Por qué es esto pertinente?

Las realidades de la vida cotidiana de las personas LGBTIQ+ limitan seriamente sus oportunidades de igualdad de trato en el trabajo y muchas se ven excluidas de la economía formal, mientras que otras personas LGVTIQ+ se enfrentan a la discriminación, la violencia y el acoso tanto en el lugar de trabajo, como a lo largo del ciclo del empleo.

50 Más información en el sitio web de la OIT:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

51 Más información en el sitio web de la OIT:

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>.

52 Más información en el sitio web de la OIT:

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_839994/lang-es/index.htm.

53 Más información en el sitio web de la OIT:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

54 El artículo 1,1),a) enumera siete motivos prohibidos de discriminación, y el artículo 1,1),b) permite a los países ratificantes declarar motivos prohibidos adicionales. Muchos países han reconocido la orientación sexual, la identidad de género y/o otros motivos que protegen a las personas LGTIQ+ contra la discriminación, y han presentado memorias periódicamente a la OIT sobre la aplicación del Convenio.

55 OIT, Informe III (Parte 1B), *Dar un rostro humano a la globalización*, 101ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2012, párr. 782.



En 2012, la CEACR señaló una tendencia en la legislación/las políticas nacionales hacia la inclusión de una gran diversidad de motivos prohibidos de discriminación, incluida la orientación sexual y la identidad de género, en primer lugar en virtud del artículo 1,1,b), pero, más recientemente, en virtud del artículo 1,1,a) en una serie de países.⁵⁶ Además de estos dos motivos (que son los más mencionados), los comentarios de la CEACR reflejan una serie de motivos diferentes de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales (SOGIESC) contenidos en la legislación/la política nacional tales como la reasignación de género, la expresión de género y las características sexuales.

En 2019, la OIT adoptó el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206), sobre

la violencia y el acoso.⁵⁷ El Convenio indica la importancia de luchar contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, porque “afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, y su entorno familiar y social”.

Reconoce que todas las personas tienen derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y prevé, en el artículo 6, que todo Estado “deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

La Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) prevé que: “Deberían adoptarse medidas en el lugar de trabajo o a través de él para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones, que permitan: ... promover la participación activa de las mujeres y los hombres en la respuesta al VIH y al sida.”⁵⁸

No se está brindando protección social a las personas LGBTIQ+

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 1 es poner fin a la pobreza extrema para todas las personas en todo el mundo de aquí a 2030, en particular mediante el establecimiento de sistemas de protección social nacionalmente adecuados y de medidas para todos, incluidos pisos de protección social. Las fracturas en los sistemas de protección social se han puesto de manifiesto en el contexto de la pandemia de COVID-19.

56 Más información sobre NORMLEX en el sitio web de la OIT:
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:::>

57 OIT, “C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)”, Sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo (NORMLEX), consultado el 15 de septiembre de 2021.

58 Más información en el sitio web de la OIT:
https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/WCMS_142708/lang-es/index.htm.

La OIT ha adoptado una serie de normas internacionales del trabajo, que contienen orientaciones para cerrar las brechas de protección social a medio y largo plazo.⁵⁹ Esto es fundamental para establecer, complementar y fortalecer los sistemas nacionales de protección social a fin de mitigar el impacto socioeconómico de la COVID-19 en las poblaciones vulnerables y de encarar futuras crisis, y de asegurar que no se deje a nadie atrás.

La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) de la OIT reconoce que son una herramienta importante para prevenir y reducir la pobreza, la desigualdad, la exclusión social y la inseguridad social, para promover la igualdad de oportunidades, la igualdad de género y la igualdad racial, y para apoyar la transición del empleo informal al empleo formal. Dos principios establecidos en la Recomendación núm. 202 son la no discriminación, la igualdad de género y la capacidad para responder a necesidades especiales, y la inclusión social, en particular de las personas que trabajan en la economía informal. Los programas de protección social deberían examinarse desde la perspectiva de la inclusividad, garantizando que las personas LGBTIQ+, las personas con discapacidad y las personas que viven con el VIH, y otros grupos marginados, sean incluidos efectivamente en las medidas de protección social.

Tal como respondió una persona encuestada en el estudio de la OIT titulado: [Access to and Effects of Social Protection on Workers living with HIV and their Households](#):

Algunos de nuestros amigos transgénero tienen tanto miedo de ser discriminados por los proveedores de servicios, ya sea en el hospital o en los organismos de protección social, que ni siquiera intentan acceder a los servicios. Saben simplemente que esas personas les tratarán mal.

Los obstáculos a los que se enfrentan las personas LGBTIQ+ al acceder a los servicios de protección social deberían identificarse y suprimirse.

Principales conclusiones:

- Las Naciones Unidas y las declaraciones y convenios de la OIT proporcionan un marco para defender los derechos y las responsabilidades de los trabajadores.
- Las normas internacionales del trabajo proporcionan orientación para elaborar políticas de empleo, políticas en el lugar de trabajo y políticas favorables a la familia que sean inclusivas.
- Abordar las causas subyacentes y los factores de riesgo, incluidos los estereotipos de género, formas de discriminación múltiples e interseccionales, y la violencia y el acoso, es esencial para promover la justicia social y el trabajo decente para todos.
- Es preciso identificar y eliminar los obstáculos a los que se enfrentan las personas LGBTIQ+ para acceder al empleo y la protección social.

Ir a los ejercicios de la sección A ►

⁵⁹ Estas comprenden la [Recomendación sobre los pisos de protección social](#), 2012 (núm. 202) y el [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\)](#), 1952 (núm. 102).



▶ **Sección B**



Progresos hacia la consecución de un mundo inclusivo para las personas LGBTIQ+

B.1 La situación cambiante de las personas LGBTIQ+ en el trabajo

El mundo está cambiando rápidamente en relación con las personas LGBTIQ+ y el lugar que ocupan en la sociedad y en el lugar de trabajo. En 2021, solo 29 países reconocían legalmente la igualdad matrimonial, mientras que 34 proporcionaban cierto reconocimiento de las parejas del mismo sexo. Once países mencionaban específicamente la orientación sexual en las cláusulas constitucionales relativas a la no discriminación. Actualmente, en las diversas regiones se está adoptando una legislación que prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo por motivo de orientación sexual. En diciembre de 2020, 81 Estados Miembros de las Naciones Unidas brindaron protección contra la discriminación en el empleo por razón de orientación sexual.⁶⁰

En 2019, Barbados, Macedonia del Norte y Santo Tomé y Príncipe enmendaron o promulgaron nuevas leyes laborales para proteger a las personas con independencia de su orientación sexual. Entretanto, en Filipinas seis municipios aprobaron decretos locales para prohibir la discriminación por motivo de orientación sexual, incluido el empleo.

China: Sentencia judicial histórica para los trabajadores transgénero



En julio de 2020, un tribunal de Beijing dictaminó que un empleador había despedido ilícitamente a un trabajador que había tomado dos meses de licencia para someterse a una cirugía de asignación de género. El tribunal falló que debía reincorporarse al trabajador y que este tenía derecho a utilizar el aseo destinado a las mujeres. Las noticias sobre la sentencia suscitaron un debate en todas las redes sociales chinas y muchas personas expresaron palabras de apoyo. En China se han presentado ante los tribunales pocos casos de discriminación en el lugar de trabajo en los que hayan estado involucradas personas transgénero. En la sentencia el tribunal indicó:

La sociedad moderna está haciéndose cada vez más diversa. Surgen novedades continuamente en torno a nosotros, y debemos aprender a aceptarlas gradualmente, salvo que amenacen los intereses nacionales o sociales, colectivos o de terceros..

Fuente: Siyuan Meng, "[Landmark Court Ruling Offers Hope for China's Transgender Employees](#)", *Radii*, 6 de julio de 2020.

En todo el mundo, los tribunales también han ofrecido protección a las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo. En Hong Kong (China), el Tribunal de Apelación falló que el Gobierno debe permitir prestaciones conyugales a las parejas del mismo sexo que han contraído matrimonio

⁶⁰ ILGA World, 2020a.

con arreglo a leyes extranjeras.⁶¹ En los Estados Unidos en 2020, el Tribunal Supremo falló que la protección ofrecida a las personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género debería incluir la protección del empleo.⁶²

En 2021, un número creciente de empresas que figuraban en la lista anual de Fortune 500 – la lista anual elaborada por la revista Fortune que contiene una clasificación de las empresas estadounidenses más grandes – ofrecían prestaciones a sus trabajadores LGBTIQ+.⁶³ De las empresas que figuran en la lista Fortune 500:

- el 96 por ciento tienen políticas de no discriminación que incluyen la orientación sexual;
- el 94 por ciento tienen políticas de no discriminación que incluyen la identidad de género, y
- el 71 por ciento incluyen prestaciones inclusivas de las personas transgénero.

Principales conclusiones:

- El mundo está cambiando rápidamente con respecto a las personas LGBTIQ+ y el lugar que ocupan en la sociedad y en su lugar de trabajo.
- En 2020, 81 Estados Miembros de las Naciones Unidas (el 42 por ciento) brindaban protección en el empleo contra la discriminación por razón de orientación sexual.
- En 2021, 29 países reconocían legalmente la igualdad matrimonial, 34 proporcionaban cierto reconocimiento de las parejas del mismo sexo, y once países mencionaban específicamente la orientación sexual en las cláusulas constitucionales relativas a la no discriminación. En todas las regiones se está adoptando una legislación que prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo por motivo de orientación sexual.

B.2 Diversidad e inclusión en el mundo del trabajo

Un informe de la OIT, “Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión”,⁶⁴ refleja las conclusiones de uno de los estudios más exhaustivos sobre la igualdad, la diversidad y la inclusión. Muestra que, a pesar de los beneficios extensamente documentados, aún queda mucho por hacer para fomentar la diversidad y la inclusión en las empresas.

Además, el informe se refiere a cuatro principios para ayudar a lograr el cambio transformador en materia de diversidad e inclusión, en todos los grupos y niveles de la fuerza de trabajo:

1. La diversidad y la inclusión como parte de la estrategia y la cultura de las organizaciones.
2. La representación de los grupos marginados a nivel de puestos de alta dirección.
3. Los gerentes y el personal como modelos a seguir en lo que respecta a la diversidad y la inclusión.
4. La aplicación de medidas a lo largo del ciclo vital de los trabajadores.

Los estudios han mostrado que la diversidad en el lugar de trabajo tiene un valor económico y social.⁶⁵ La diversidad en el trabajo impulsa la creatividad y la innovación, y fomenta un sentimiento de pertenencia, ya que los trabajadores reconocen que su situación personal está tomándose en consideración. Esto puede alentarles a esforzarse al máximo y además genera

61 Katie Tam, “Hong Kong Court: Same-Sex Couples Entitled to Spousal Benefits”, *The Diplomat*, 6 de junio de 2019.

62 Más información en el sitio web del *Wall Street Journal*, <https://www.wsj.com/articles/california-rolls-out-diversity-quotas-for-corporate-boards-11601507471>.

63 Human Rights Campaign Foundation, “Corporate Equality Index 2022: 20 years of Impact”, 2022.

64 Más información en el sitio web de la OIT: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_844928/lang--es/index.htm.

65 Catalyst, 2020.

lealtad, lo cual reduce la rotación de los trabajadores. La diversidad, y otras maneras de ver el mundo, pueden contribuir a la resolución de conflictos al facilitar que se comprendan mejor las situaciones y fomentar la confianza.

La diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo son un pilar central del compromiso de “no dejar a nadie atrás” de la Agenda 2030. Al igual que la diversidad tiene un impacto demostrado en la innovación, la productividad y la expansión del mercado en el lugar de trabajo, varios estudios internacionales han confirmado los beneficios que conlleva la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el trabajo.⁶⁶ La inclusión tiene un impacto en todas las personas. Un entorno en el que los trabajadores tengan derechos, y en el que se les empodere para compartir sus opiniones para elaborar políticas en el lugar de trabajo, ilustra la inclusión en el trabajo. Todas las personas deben poder trabajar de una manera que les convenga, sintiéndose seguras, cómodas y teniendo confianza en sí mismas, y ser mutuamente respetuosas y productivas.

La igualdad se centra en garantizar que todas las personas puedan prosperar en el trabajo, experimentando la igualdad de oportunidades y de trato. Es decir, que todas las personas, independientemente de sus características personales, puedan participar y contribuir de acuerdo con sus capacidades sin interferencias por discriminación o sesgo. La igualdad reconoce que cada persona tiene circunstancias diferentes, que históricamente algunos grupos de personas han sido discriminados y que no se logrará la igualdad de resultados tratando a todos por igual. La igualdad y el logro de resultados igualitarios requieren que se asignen recursos y oportunidades según las circunstancias y las necesidades.

La diversidad en el lugar de trabajo se refiere a las similitudes y diferencias que existen entre las personas y que pueden repercutir en las oportunidades y los resultados del empleo y la empresa. La diversidad se refiere no solo a las similitudes y diferencias relacionadas con características personales como la edad, la discapacidad, el género, la identidad de género, el origen étnico, la raza, la religión, la orientación sexual y las personas que viven con VIH, sino también a similitudes y diferencias tales como los valores, los estilos de trabajo, las responsabilidades de cuidado, los niveles jerárquicos y las funciones laborales. Cada persona tiene múltiples grupos con los que se identifica y que pueden cambiar a lo largo del tiempo, lo que puede influir y modificar sus oportunidades y resultados laborales.

La inclusión es relacional. Se refiere a la experiencia que tienen las personas en el lugar de trabajo y a la medida en que se sienten valoradas por ser quienes son, por las habilidades y la experiencia que aportan y por la medida en que tienen un fuerte sentido de pertenencia con los demás en el trabajo. El sentimiento de inclusión de una persona en el trabajo está relacionado con sus características personales, su propio comportamiento y el de las demás, y el entorno en el que se encuentra. La creación de una cultura y un entorno de trabajo inclusivos permite a los empleados diversos experimentar la igualdad, prosperar y aumentar su compromiso. Además, influye en el desempeño de la empresa.

Fuente: OIT, Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión.

El documento de trabajo de la OIT titulado “The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work” (“El precio de la exclusión: las consecuencias económicas de excluir a las personas con discapacidad del mundo del trabajo”, en inglés), indica que la exclusión de las personas con discapacidad del mercado de trabajo en los países de ingresos bajos y medios representa una pérdida del PIB de entre el 3 y el 7 por ciento en los países de ingresos bajos y medios.⁶⁷

⁶⁶ Shapiro, 2020.

⁶⁷ Más información en el sitio web de la OIT:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_119305.pdf.

Superando obstáculos gracias a la orientación empresarial en Indonesia



Un estudio de la OIT en 2016 reveló que solo el 10 por ciento de las personas transgénero en Indonesia trabajaban en la economía informal. Como consecuencia, muchos miembros de la comunidad transgénero tienen vidas precarias que amenazan su salud y seguridad física y les exponen a un mayor riesgo de infección por el VIH. La pandemia de COVID-19 ha dado lugar a que esta comunidad tenga una inseguridad económica incluso mayor.

Esto impulsó a la OIT a aumentar su apoyo, ofreciendo orientación a los miembros de la comunidad transgénero para ayudarles a administrar sus empresas. Apenas tres meses después de finalizar el curso, la participante Lenny Sugiharto pudo consolidar su pequeño negocio de restauración en Yakarta.

Lenny señaló: “Me siento una mujer nueva tras haber recibido orientación empresarial intensiva”. Y añadió: “Tengo más confianza para crear la empresa y me siento más motivada para aprender.”

En febrero de 2021, Lenny comenzó a servir comida casera a clientes de ingresos bajos y medios, y pudo obtener apoyo financiero para abrir su propio restaurante, Warung Makcik, en el distrito de Matraman en el Este de Yakarta.

Nota: Basado en estudios de caso de la OIT sobre la orientación profesional para las personas transgénero en Yakarta, 2020.

El hecho de que la atención se concentre explícitamente en la inclusión de las personas LGBTIQ+, o de que esto se considere en el marco de un esfuerzo más general encaminado a promover la diversidad y la inclusión, depende de la situación cultural, política y del lugar de trabajo. Las iniciativas orientadas a un grupo marginado, tales como las personas con discapacidad, las minorías étnicas/lingüísticas, las personas radicalizadas y quienes viven con el VIH, pueden incluir elementos relacionados con la diversidad sexual y de género. De manera análoga, una iniciativa más general para abordar cuestiones generales de diversidad, equidad e inclusión puede incluir información relacionada con la diversidad sexual y de género. Todas las personas se ven impactadas y pueden beneficiarse de una mejor comprensión de estas cuestiones en el lugar de trabajo.

Inclusión de las personas LGBTIQ+ en el ciclo del empleo

El gráfico 2 ilustra los diferentes problemas y obstáculos a los que se pueden enfrentar las personas LGBTIQ+ a lo largo del ciclo del empleo. Divide el empleo en cinco etapas:

- ▶ Demanda – oportunidades educativas, búsqueda de empleo y oportunidades de empleo.
- ▶ Incorporación – reclutamiento, contratación y aceptación de un trabajador.
- ▶ Desarrollo – integración en un equipo, formación en el trabajo, adaptación y participación.
- ▶ Permanencia en el empleo – satisfacción, productividad, promoción y desarrollo profesional.
- ▶ Desincorporación – incorporación a un nuevo empleo o búsqueda de empleo (vuelta a la “demanda”).

Gráfico 2: Posibles problemas en el ciclo del entorno de trabajo para las personas LGBTIQ+



Fuente: Ken Morrison, 2021.

La inclusión de las personas LGBTIQ+ es necesaria a lo largo del ciclo del empleo, expandiendo el proceso de contratación para incluir a más candidatos LGBTIQ+, mejorando las oportunidades de educación y empleo (abordando las condiciones de trabajo, aumentando las oportunidades de formación en el trabajo y de promoción), luchando contra la discriminación y evitando la terminación impropia de la relación de trabajo, y proporcionando iguales prestaciones y protección social posteriores al empleo.

Los beneficios empresariales de la diversidad y la inclusión pueden resumirse como sigue:⁶⁸

- **Innovación:** la diversidad proporciona acceso a más talentos, creatividad e innovación. Por ejemplo, el informe de Bourke titulado *Which Two Heads Are Better Than One?* muestra que la diversidad de pensamiento aumenta la innovación un 20 por ciento a través de la generación de nuevas ideas y de la mejora de la toma de decisiones.⁶⁹
- **Productividad:** la diversidad en el lugar de trabajo puede conducir a mayores niveles de confianza y de satisfacción laboral, y a un mayor compromiso, retención y bienestar de los trabajadores. Todo esto contribuye a aumentar los niveles de productividad. El Boston Consulting Group llevó a cabo un estudio con la Universidad Técnica de Múnich cuyos resultados se comunicaron en el blog de la empresa en abril de 2017, "La combinación que marca la diferencia: la innovación a través de la diversidad". El estudio concluyó que, en los tres últimos años, las organizaciones en las que había mayor diversidad en el personal directivo habían obtenido un 38 por ciento más de ingresos provenientes de productos y servicios innovadores que las organizaciones en las que la diversidad era menor.⁷⁰
- **Expansión del mercado:** los estudios muestran que los consumidores tienen más probabilidades de comprar, o de considerar comprar, un producto vinculado con marketing/publicidad que transmite un mensaje positivo acerca de la diversidad.⁷¹ Esto incluye altos niveles de ingresos disponibles en grupos tales como las personas con discapacidad o las personas LGBTIQ+, así como la voluntad de los consumidores de hacer negocio con las empresas o países que cuentan con políticas de lucha contra la discriminación hacia los gays.⁷² La mejora de las marcas, el impacto social positivo, el empoderamiento de las comunidades y la expansión de los mercados son resultados posibles de la diversidad en el mercado de trabajo.
- **Caudal de talentos:** las empresas que apoyan a las personas LGBTIQ+ son consideradas empleadores más atractivos, especialmente para las generaciones más jóvenes de trabajadores. Los estudios han mostrado que los trabajadores LGBTIQ+ son fieles y confían más en los empleadores que tienen un personal diverso. Los lugares de trabajo en los que las personas trabajadoras LGBTIQ+ cuentan con el apoyo de sus compañeros de trabajo refuerzan los vínculos sociales entre los compañeros de trabajo y fomentan un lugar de trabajo más seguro y que inspira más confianza.
- **Desempeño de la fuerza de trabajo:** algunos estudios han mostrado que los trabajadores pueden rendir mejor cuando no hay discriminación ni prejuicios inconscientes. Está demostrado que contratar de una manera más abierta a trabajadores diversos aumenta la innovación, y que existe un estrecho vínculo entre la diversidad y el mejor desempeño empresarial.

68 Adaptado de Shapiro, 2020.

69 Bourke, 2020.

70 Lorenzo, 2017.

71 Sakunasingha, 2018.

72 Open for Business, 2015.

- **Beneficios económicos:** se ha demostrado que los beneficios económicos de la inclusión de las personas LGBTIQ+ van más allá del desarrollo organizativo. Por ejemplo, se considera que apoyar abiertamente la igualdad de las personas LGBTIQ+ da una imagen positiva de la marca, lo que puede conducir a más oportunidades empresariales. El compromiso organizativo con la igualdad de las personas LGBTIQ+ también puede proporcionar acceso a nuevos clientes y aumentar la demanda de acciones de la empresa.⁷³

Principales conclusiones:

- A pesar de los beneficios bien documentados, aún queda mucho por hacer para fomentar la diversidad y la inclusión en las empresas.
- Cuatro principios que ayudan a lograr un cambio transformador en lo que respecta a la diversidad y la inclusión en todos los grupos y niveles de la fuerza de trabajo son:
 - la diversidad y la inclusión como parte de la estrategia/cultura de las organizaciones;
 - la representación de los grupos marginados a nivel de puestos de la alta dirección;
 - el personal directivo, los supervisores y el personal como modelos en lo que respecta a la diversidad y la inclusión, y
 - la aplicación de medidas a lo largo del ciclo vital de los trabajadores.
- Los beneficios empresariales de la diversidad pueden resumirse en tres ámbitos clave:
 - innovación: la diversidad proporciona acceso a más talentos, creatividad e innovación;
 - productividad: la diversidad en el lugar de trabajo puede conducir a mayores niveles de confianza y de satisfacción laboral, y a un mayor compromiso, retención y bienestar de los trabajadores, y
 - expansión del mercado: los estudios muestran que los consumidores tienen más probabilidades de comprar, o de considerar comprar, un producto vinculado con marketing/ publicidad que transmite un mensaje positivo acerca de la diversidad.

Ejercicio

¿Están las políticas en su lugar de trabajo relacionadas con la discriminación?

¿Están las políticas en su lugar de trabajo relacionadas con la discriminación?

Si no puede contestar con seguridad, esta es una oportunidad para investigar y/o conversar con otros compañeros de trabajo para averiguarlo.

Localice una copia y examínela. ¿Estas políticas protegen explícita o implícitamente a las personas LGBTIQ+?

En caso negativo, busque políticas en su país sobre la lucha contra la discriminación. ¿Contemplan a las personas LGBTIQ+? ¿Se aplican a los lugares de trabajo?



Ir a los ejercicios de la sección B ►

⁷³ OCDE, 2020. Según el examen por la OCDE de las leyes/políticas de sus 37 Estados Miembros, los países que cuentan con más protecciones legales para las personas LGBTIQ+ en promedio muestran más del doble del porcentaje de mujeres en el Parlamento en comparación con los países en los que la inclusión legal de las personas LGBTIQ+ es menor, así como un incremento de un tercio de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, y una disminución del 30 por ciento de la brecha salarial por motivo de género.



▶ Sección C



El camino a seguir: de la política a la práctica

Esta sección explora la acción relacionada con la inclusión de las personas LGBTIQ+ por los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El diálogo social – hallar soluciones a través del diálogo – es fundamental para emprender iniciativas sostenibles basadas en los derechos en el lugar de trabajo.

Los capítulos C.2, C.3 y C.4 son específicos para asociados particulares, pero las funciones y responsabilidades a menudo coinciden. Lea su capítulo respectivo, pero eche un vistazo asimismo a otras secciones pertinentes.

C.1 Tomar medidas a través de alianzas

Las alianzas son esenciales para lograr un cambio. Algunos ámbitos que destacan para la colaboración (tripartita o bipartita) de múltiples asociados con miras a la inclusión de las personas LGBTIQ+ comprenden: consultar con los trabajadores LGBTIQ+ para evaluar la situación; concienciar acerca de la discriminación de las personas LGBTIQ+ y de su inclusión en el lugar de trabajo; aunar esfuerzos para eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; facilitar oportunidades para la creación de redes y el aprendizaje apoyándose en información fiable, y la colaboración para una reforma de política. Explorar estos ámbitos con los integrantes de su propia organización es una buena manera de comenzar.

Todo apunta a que las personas en puestos de dirección ejecutiva (CEO) y las empresas están ampliando y fortaleciendo su sentimiento de fin social en un entorno sumamente inestable e inseguro a causa de la COVID-19. El informe de Deloitte es el resultado de una encuesta a aproximadamente 9 000 empresas y directores de recursos humanos de 119 países. El sentimiento de pertenencia y el bienestar figuran entre las principales prioridades en 2020, y el 80 por ciento y el 79 por ciento de los encuestados, respectivamente, los mencionan como importantes o muy importantes para el éxito de su organización en los 12–18 meses siguientes. Deloitte indica que esta es una de las tasas más altas de consenso que ha observado en los diez años que viene publicando sus informes “Global Human Capital Trends”.

Fuente: Deloitte, *The Social Enterprise at Work: Paradox as a Path Forward*. 2020; KPMG, *KPMG 2020 CEO Outlook: COVID-19 Special edition*, 2020.

Consulta y evaluación

Para iniciar un proceso de inclusión de las personas LGBTIQ+, es importante dar un paso atrás y examinar la situación de las personas LGBTIQ+ en su entorno de trabajo, con el fin de determinar la mejor manera en que usted podría contribuir a mejorar su situación. Este proceso puede incluir un examen del contexto, un análisis de la situación, una evaluación de género, un análisis de la diversidad o un examen del entorno de política, y puede ser una evaluación relativamente rápida y sencilla.

Si bien el diálogo social en el que participan los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores es fundamental, también es esencial consultar a las personas trabajadoras LGBTIQ+ o a las organizaciones que las representan, incluidas las organizaciones de la sociedad civil. A menudo se ignora a aquellas que tienen experiencia de primera mano, a pesar de que son una fuente importante para ayudar a determinar las cuestiones prioritarias.

Promover la igualdad a través de una reforma jurídica

Las personas LGBTIQ+ se enfrentan a la discriminación y el acoso durante todo el ciclo del empleo. La promoción efectiva y los debates basados en datos empíricos allanan el camino hacia la participación en pie de igualdad en el empleo, a través de la adopción de protecciones jurídicas contra la discriminación y de la derogación de leyes discriminatorias que pueden utilizarse para penalizar a las personas LGBTIQ+ o para tomar medidas contra ellas. Los beneficios van más allá de las comunidades LGBTIQ+. Por ejemplo, la aprobación de protecciones legales para las personas LGBTIQ+ parece tener un impacto en la integración de otros grupos, tales como las mujeres, en la fuerza de trabajo.⁷⁴

Las normas jurídicas que prohíben explícitamente la discriminación en el empleo y la seguridad social por motivo de diversidad sexual y de género proporcionan un importante marco para hacer realidad los derechos laborales en este ámbito y garantizar una participación más equitativa de la fuerza de trabajo.

Las leyes proporcionan una base para la protección contra la discriminación, y los responsables de la formulación de políticas deberían tener esto en cuenta con respecto a las personas LGBTIQ+.

Luchar contra las leyes vagas que apuntan a las personas LGBTIQ+

En 2019, la alianza Eastern Caribbean Alliance for Diversity and Equality planteó cinco retos legales contra las leyes relativas a la sodomía y la indecencia utilizadas para atacar y penalizar a las personas LGBTIQ+ en Antigua y Barbuda, Barbados, Granada, Saint Kitts y Nevis, y Santa Lucía. Dichas leyes constituyen los vestigios de la era colonial en el Caribe. Según el Director Ejecutivo de la alianza, Kenita Placide:

Si bien el proceso de litigación es importante, la parte principal es fortalecer las organizaciones y las comunidades en los países en los que prestan sus servicios. También debemos comprender la manera en que estas leyes contribuyen a la estigmatización de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer e intersexuales, en la medida en que legitiman el discurso de odio, la discriminación y la violencia, y destrozan el núcleo de la familia que nuestra sociedad, incluidos los Gobiernos, han jurado proteger.

Fuente: *"This is Four Years in the Making. Eastern Caribbean LGBT Organization Launches Five-country Legal Challenge to Anti-gay Laws"*, *The Star*. 1º de noviembre de 2019

Las leyes vigentes están cambiando lentamente, o están adoptándose nuevas leyes, para garantizar que las parejas del mismo sexo reciban un trato igual en la cobertura de la seguridad social, y que los padres LGBTIQ+ tengan los mismos derechos en relación con la protección de la maternidad, la licencia parental, y el reconocimiento de las relaciones de pareja y familiares. Las personas trans deberían tener acceso al reconocimiento legal del género⁷⁵ basado en la autoidentificación.⁷⁶ Además, los Estados deberían garantizar que se prohíban las cirugías genitales forzadas o bajo coacción, incluidas las que se practican a las personas intersexuales. Dichas prácticas, a menudo sin el consentimiento informado, pueden causar daños y sufrimiento permanentes y ser análogas a la tortura o a otro trato cruel. También debería tenerse en cuenta que los trabajadores intersexuales podrían necesitar una licencia médica regular y ajustes razonables en el lugar de trabajo para poder participar en el trabajo.

74 OCDE, 2020. Según el examen por la OCDE de las leyes/políticas de sus 37 Estados Miembros, los países que cuentan con más protecciones legales para las personas LGBTIQ+ en promedio muestran más del doble del porcentaje de mujeres en el Parlamento en comparación con los países en los que la inclusión legal de las personas LGBTIQ+ es menor, así como un incremento de un tercio de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, y una disminución del 30 por ciento de la brecha salarial por motivo de género.

75 Las personas trans e intersexuales se enfrentan a la discriminación como consecuencia de tener documentos de identidad que no son congruentes con su nombre, su identidad de género y su expresión de género, que a menudo les excluyen del empleo en la fase de presentación de candidaturas.

76 En un examen de las buenas prácticas, el ACNUDH afirmó que las personas trans deberían tener acceso al reconocimiento legal de su identidad de género y que el proceso debería basarse en la autoidentificación, permitir el reconocimiento de identidades no binarias, ser un proceso administrativo sencillo, y no exigir a los candidatos que presenten certificación médica, se sometan a cirugía o a esterilización, o se divorcien. Más información en el sitio web del ACNUDH: <https://www.ohchr.org/en/issues/discrimination/pages/lgbt.aspx>.

Una coalición contra la discriminación

Desde 2016, 450 empresas que realizan su actividad en los Estados Unidos, incluidas más de 200 empresas importantes, se han unido a la Coalición Empresarial de la Campaña en pro de los Derechos Humanos en favor de la Ley de Igualdad (“Human Rights Campaign’s Business Coalition for the Equality Act”). Estas empresas realizan operaciones en los 50 estados, tienen unos ingresos combinados de 7,1 billones de dólares de EE. UU., y emplean a 14,9 millones de personas en el país. Pidieron apoyo a la Ley de Igualdad – que fue aprobada en febrero de 2021 y que añade protecciones claras e integrales contra la discriminación a las leyes de derechos civiles para las personas LGBTQI+.



Fuente: “HRC Announces Unprecedented Support for the Equality Act from 200+ Leading Businesses”, *Human Rights Campaign* (blog), 8 de mayo de 2019.

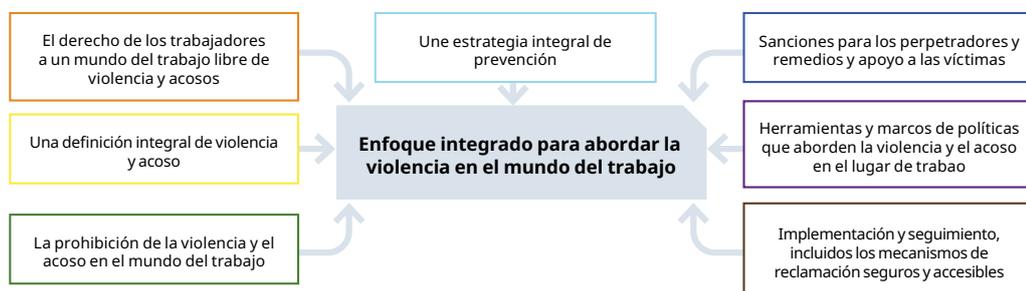
Luchar contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo mediante un enfoque integrado

El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT – o C190 – reconoce “un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e intersecciones de discriminación y las relaciones de poder desiguales por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.⁷⁷ La violencia y el acoso en el lugar de trabajo afectan las relaciones, el compromiso de los trabajadores, la salud y la productividad de los trabajadores, y la calidad de los servicios públicos y privados, así como la reputación de la empresa y/o el país. La guía de la OIT sobre el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 que lo complementa⁷⁸ explica las definiciones, los principios fundamentales y las medidas que establecen. La guía ayuda a comprender el ámbito de aplicación de los instrumentos, y pone de relieve, al proporcionar una rica selección de ejemplos de leyes nacionales sobre el VIH y el sida, políticas y otras medidas, la manera en que los Estados han progresado a la hora de prevenir y eliminar la violencia y el acoso relacionados con el trabajo.

El gráfico 3 muestra las estrategias de un enfoque integrado para luchar contra las numerosas formas de violencia⁷⁹ en el lugar de trabajo aplicables a las personas LGBTQI+.⁸⁰

Gráfico 3: Enfoque integrado para luchar contra la violencia en el lugar de trabajo

OIT Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo



Fuente: OIT, 2021.

77 OIT, 2019c.

78 OIT, 2021a.

79 Véase el [anexo 4](#) para información sobre las formas de violencia. La publicación de la OIT titulada “Work related Violence and its Integration into Existing Surveys”, 2013, describe diferentes formas de violencia que pueden cometerse contra las personas LGBTQI+, así como contra otras personas.

80 OIT, 2018b.

Sensibilización

Las opiniones discriminatorias relacionadas con la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales a menudo tienen su origen en el miedo, y en la falta de conocimientos y de comprensión.

Crear conciencia y cuestionar los mitos y estereotipos puede contribuir enormemente a luchar contra el estigma y promover la inclusividad. En ocasiones puede que las personas no sean conscientes de que ciertas bromas y comentarios informales en el lugar de trabajo son perjudiciales y pueden incitar a la discriminación. Otras tal vez hayan integrado activamente percepciones negativas de las personas LGBTIQ+ sin conocerlas. Esto puede agravarse cuando las leyes penalizan o discriminan a las personas por motivo de su orientación sexual o identidad de género real o percibida, y en ese caso existe una cultura de impunidad en torno a la violencia contra las personas LGBTIQ+. ⁸¹

¿Qué debe cubrirse en las sesiones de sensibilización?

Las actividades de sensibilización pueden cubrir varios temas, dependiendo del contexto de la organización:

- comprender la terminología y los conceptos básicos en torno a la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y/o las características sexuales;
- abordar los mitos y los estereotipos a través de datos empíricos;
- comprender los obstáculos que afrontan las personas LGBTIQ+ más en general en la sociedad, en particular a través de las leyes, políticas y prácticas;
- comprender los obstáculos a los que se enfrentan las personas LGBTIQ+ en el empleo;
- compartir casos de inclusión satisfactoria de las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo;
- crear espacios de trabajo seguros y acogedores que reaccionen ante los comentarios negativos y los actos de discriminación, y
- compartir los principios de las políticas de empleo inclusivas para las personas LGBTIQ+.

Las partes interesadas en el mundo del trabajo influyen en la manera en que se comprende, percibe y acepta a las personas LGBTIQ+. Por ejemplo, el personal en puestos de dirección ejecutiva, el personal directivo y el personal de recursos humanos y de comunicación tienen un importante papel que desempeñar en la manera en que se incluye a las personas trabajadoras LGBTIQ+ en el lugar de trabajo.

Si bien es imperativo que los responsables de la formulación de políticas y los personajes públicos estén sensibilizados al respecto, las actitudes de los compañeros de trabajo, los homólogos, los sindicatos, los clientes y los consumidores marcan una diferencia en el trato dado a los trabajadores LGBTIQ+. Las buenas intenciones pueden reforzarse con un lenguaje adecuado y sensible, con datos concretos y con orientación práctica. En este proceso, deben reconocerse los propios prejuicios inconscientes hacia las personas LGBTIQ+. Las consideraciones de seguridad y protección siempre deberían orientar las actividades y reuniones, también al tomar una decisión sobre la ubicación, las comunicaciones y la elección de los participantes. Las sesiones de sensibilización y de desarrollo de la capacidad pueden proporcionar asesoramiento práctico a las diferentes partes interesadas que participan en el desarrollo de una fuerza de trabajo diversa e inclusiva, y puedan abarcar desde cómo luchar contra la discriminación en el lugar de trabajo hasta qué medidas positivas podrían adoptarse para atender las necesidades particulares de los trabajadores LGBTIQ+.

Ejercicio

El cambio empieza por uno mismo: reflexione sobre cómo reaccionaría ante una persona LGBTIQ+ si fuera parte de su familia.



⁸¹ La impunidad suele referirse a la exención de castigo; por ejemplo, si hacer algo suele conducir al castigo, pero si la persona lo hace con impunidad, la persona no será castigada por el acto. Para más información, véase OIT, *Addressing Impunity*, 2019.

Creación de redes y oportunidades de aprendizaje

Los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen un papel que desempeñar al facilitar la creación de redes y las oportunidades de aprendizaje y la progresión profesional. El derecho a información fiable está relacionado con la libertad sindical. La desinformación, la distorsión de la información y los estudios erróneos pueden impedir a las sociedades, las empresas y las organizaciones avanzar de una manera eficiente, eficaz y equitativa. Todos los sectores deberían apoyar su labor en fuentes de información fiables, y en la facilitación de información fidedigna a todos los mandantes.

Principales conclusiones:

- Para iniciar un proceso de inclusión de las personas LGBTIQ+, es importante dar un paso atrás y examinar la situación de las personas LGBTIQ+ en su entorno de trabajo, con el fin de determinar la mejor manera en que usted podría contribuir a mejorar su situación. Ante todo, debe consultarse con las personas LGBTIQ+ /las organizaciones de la sociedad civil.
- Un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, y que aborde las causas subyacentes inclusive y los factores de riesgo, es fundamental para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Crear conciencia y cuestionar los mitos y estereotipos puede contribuir enormemente a luchar contra el estigma y promover la inclusividad.
- Apoyar las oportunidades de creación de redes y proporcionar información fidedigna son maneras valiosas de demostrar un compromiso con la igualdad.
- Las normas jurídicas que prohíben explícitamente la discriminación en el empleo y la seguridad social por motivo de diversidad sexual y de género proporcionan un marco importante para hacer realidad los derechos laborales en este ámbito y garantizar una participación más equitativa en la fuerza de trabajo.

C.2 Gobiernos y funcionarios

Este capítulo está concebido fundamentalmente para los funcionarios, directores, personal de recursos humanos, instructores y otro personal de los ministerios de Trabajo/Empleo. Proporciona ejemplos concretos para mejorar la inclusión de las personas LGBTIQ+ en la fuerza de trabajo.

1. Examen de las políticas

Es importante realizar un examen de las políticas y de la legislación laboral antes de iniciar un proceso de cambio. Esto le permitirá evaluar la política de empleo y el entorno jurídico de su país para las personas LGBTIQ+, con miras a identificar medios particulares para mejorarlo. Puede ayudar a informar sobre el cumplimiento de los convenios internacionales de los que su Gobierno es signatario. Un examen de la política sobre las personas LGBTIQ+ puede formar parte de un examen más general relacionado con las cuestiones de diversidad y/o género en la fuerza de trabajo. También puede ser una evaluación rápida que analice cuestiones más específicas para la situación de los trabajadores LGBTIQ+. El recuadro que figura a continuación ilustra algunas cuestiones relacionadas con la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo que usted podría considerar en un examen de la política nacional. Sin embargo, algunos exámenes se centran únicamente en ciertas cuestiones pertinentes a nivel local.

Examen de la política nacional: Ejemplos de preguntas que formular relativas a la inclusión de las personas LGBTIQ+

- **¿Cuál es el marco jurídico nacional sobre la no discriminación?** ¿Incluye explícitamente la identidad de género? ¿La orientación sexual? ¿Las características sexuales? ¿Existen leyes que penalizan o discriminan por estos motivos? ¿Está prohibido enseñar u organizarse en torno a las cuestiones relativas a las personas LGBTIQ+?
- **¿Qué tratados internacionales o convenios sobre derechos humanos y laborales ha firmado o ratificado su Gobierno?** ¿Los mecanismos de las Naciones Unidas han proporcionado al Estado recomendaciones u orientaciones sobre cuestiones relacionadas con las personas LGBTIQ+? ¿Se han aplicado?
- **Más en general, ¿a qué problemas se enfrentan las personas LGBTIQ+ en su país?** ¿Se reconocen las relaciones del mismo sexo? ¿La violencia es algo común para las personas LGBTIQ+? ¿Son frecuentes los delitos de odio o los discursos de odio? ¿Se exige a las personas trans que se sometan a esterilización o cirugía o que se divorcien para que se reconozca legalmente su género? ¿Se somete a las personas intersexuales a cirugías genitales forzosas? ¿Se obliga a las lesbianas a contraer matrimonio con hombres? ¿Las organizaciones LGBTIQ+ realizan sus actividades de forma segura o son objeto de agresiones por la policía, grupos religiosos, las redes sociales o el Estado?
- **¿Qué políticas existen sobre la igualdad y/o la discriminación?** ¿Se incluye explícitamente a las personas LGBTIQ+? ¿Las políticas establecen una diferencia explícita o implícita entre la identidad de género, la orientación sexual y las características sexuales? ¿Existen algunas comunidades LGBTIQ+ que no estén representadas? ¿Existen ejemplos de lugares de trabajo que hayan adoptado políticas concretas relacionadas con la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo?
- **¿Qué datos existen?** ¿Se han realizado esfuerzos para recopilar datos sobre los problemas a los que se enfrentan las personas LGBTIQ+ en la fuerza de trabajo? ¿Existen informes públicos disponibles? ¿Existen informes generados por la comunidad? ¿En qué medida están actualizados los informes? ¿Qué podría haber cambiado desde su publicación? Si no existen datos locales disponibles, ¿existen datos comparables de Estados que dispongan de datos recientes sobre cuestiones relacionadas con la inclusión de las personas LGBTIQ+ en la fuerza de trabajo?
- **¿Quién puede proporcionarle más información?** ¿Existen trabajadores LGBTIQ+, sindicatos/grupos sindicales, organizaciones de la sociedad civil, personal de recursos humanos, personal directivo, grupos de recursos de los trabajadores u otras entidades que puedan ayudarle a tener una visión más completa?
- **¿Cuáles son los posibles riesgos?** En nuestro proceso de examen, ¿se expondrá a alguien al riesgo de sufrir daños, de arresto, de pérdida de empleo o de discriminación o rechazo?

Otros niveles de exámenes (estatales o de la administración municipal) podrían abordar cuestiones más locales

- ¿A quién nos dirigimos para solicitar orientación o asistencia nacional a fin de abordar las cuestiones relacionadas con la discriminación de las personas LGBTIQ+ en la fuerza de trabajo? ¿Existen organizaciones, educadores o proveedores de asistencia técnica a nivel local, que tengan experiencia en materia de diversidad de género con los que usted podría colaborar?
- ¿Cómo abordamos actualmente la inclusión para nuevos trabajadores de diversos orígenes? ¿Esto incluye a las personas LGBTIQ+?
- ¿Cuál es el entorno social relacionado con la diversidad sexual y de género? ¿Cómo aborda su comunidad/municipio la discriminación y aceptación de las personas LGBTIQ+? ¿Cómo podría afectar esto a los trabajadores LGBTIQ+ en nuestra fuerza de trabajo local o entre los funcionarios locales?

2. Celebrar consultas con las comunidades LGBTIQ+

Las consultas comunitarias son fundamentales para conocer mejor a su fuerza de trabajo. A continuación figuran algunas consideraciones para entablar un diálogo con las comunidades LGBTIQ+. Dependiendo de las circunstancias locales, podría ser más discreto o más abierto.

Entablar un diálogo con las comunidades LGBTIQ+

Mantener el contacto: mantenga el contacto con las organizaciones LGBTIQ+. Tenga en cuenta la diversidad en estas comunidades. Puede que las organizaciones trabajen únicamente con un subconjunto de la población, por ejemplo, solo hombres gays o mujeres trans. Para que el diálogo sea constructivo, es importante comunicarse con los diversos representantes de las personas lesbianas, bisexuales, gays, transgénero e intersexuales. En algunas comunidades, algunos de estos grupos parecerán invisibles. Aunque ciertos problemas experimentados por diferentes subgrupos están interrelacionados, también son diferentes. Puede analizar algunos problemas concretos, tales como la salud, la violencia y/o el acoso, y como difieren entre los subgrupos.

Demostrar interés y compromiso: en las comunicaciones con las personas o grupos LGBTIQ+, puede ser conveniente reconocer los retos que se encaran y presentar reflexiones iniciales en torno a un proceso para examinar las leyes y políticas desde una perspectiva de comprensión de las situaciones y necesidades locales.

Solicitar contribuciones y modelos de éxito: invitar a los miembros LGBTIQ+ de la fuerza de trabajo a realizar contribuciones a un proceso de examen, e influir así en él y forjarlo apoyándose en la experiencia real. Esto es importante para generar confianza y garantizar que las futuras medidas reflejen las necesidades de las poblaciones afectadas. Algunas organizaciones pueden acoger con agrado una contribución recíproca, como una oferta de hablar en su grupo sobre las políticas en el lugar de trabajo, facilitando oportunidades de aprendizaje o apoyando sus esfuerzos locales. También podría invitarse a los empleadores, trabajadores o funcionarios LGBTIQ+ – modelos positivos dispuestos a discutir sus casos.

Organizar reuniones y discusiones: las reuniones presenciales pueden ser útiles al crear alianzas entre los ministerios gubernamentales, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones comunitarias. También pueden brindar una oportunidad para proporcionar más información y un contexto sobre los retos encarados por las personas LGBTIQ+ al buscar empleo o realizar su trabajo. En algunas situaciones, allanará el camino para el diálogo y el aprendizaje intersectorial.

Acordar objetivos comunes: dependiendo de su situación local, usted puede explorar objetivos comunes en los que podría colaborar. Pueden adoptarse muchas medidas concretas con miras a avanzar hacia la inclusión significativa de las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo, sin discriminación ni acoso. Por ejemplo:

- examinar la legislación y las políticas nacionales existentes, incluidas las protecciones legales y/o. las leyes discriminatorias;
- garantizar la representación de las personas LGBTIQ+ en los procesos de examen de políticas y/o discusiones;
- adoptar protecciones legales y/o derogar las leyes discriminatorias indicadas en el examen;
- llevar a cabo una recopilación de datos segura, ética y confidencial sobre la fuerza de trabajo a fin de comprender mejor las situaciones de los trabajadores LGBTIQ+;
- evaluar el conocimiento de las cuestiones relativas a los LGBTIQ+ entre los funcionarios, el personal directivo y/o los representantes gubernamentales;
- llevar a cabo actividades de desarrollo de la capacidad con los funcionarios de la administración del trabajo, tales como los inspectores del trabajo, y con los jueces, sobre las cuestiones relativas a los LGBTIQ+;

- sensibilizar al público en general sobre las cuestiones relativas a los LGBTIQ+ y/o participar en talleres de sensibilización con determinadas partes interesadas, tales como los funcionarios del ministerio de Trabajo, los proveedores de salud o las fuerzas de seguridad;
- llevar a cabo actividades de formación sobre la importancia de las actividades de divulgación
- con los aliados en el lugar de trabajo, incluidas las organizaciones de empleadores y/o las organizaciones de trabajadores, tales como los sindicatos, y
- fortalecer los mecanismos de presentación de quejas y de respuesta.

3. Mantener el contacto con las personas LGBTIQ+ ocupadas en la economía informal

Los trabajadores de la economía informal son particularmente vulnerables a la explotación, ya que el trabajo a menudo carece de protecciones laborales y sociales, y los ingresos a menudo son precarios. Las poblaciones estigmatizadas, incluidas las personas LGBTIQ+, están sobrerrepresentadas en la economía informal debido a la facilidad para acceder a ella.⁸² La discriminación en el lugar de trabajo a menudo contribuye a que las personas LGBTIQ+ estén desempleadas o subempleadas.

La economía de plataformas digitales está transformando rápidamente el mundo del trabajo.⁸³ Las innovaciones en las tecnologías de la información y las comunicaciones han permitido el intercambio de datos y de información, así como las transacciones económicas entre las personas, las empresas y los dispositivos a un nivel sin precedentes.

El desarrollo de plataformas de trabajo digitales tiene el potencial de proporcionar a los trabajadores, incluidas las personas LGBTIQ+, oportunidades para la generación de ingresos. Sin embargo, la falta de un marco normativo y la discriminación en las plataformas digitales son algunas de las principales razones de la exclusión de las oportunidades de trabajo o de la baja remuneración por motivos de nacionalidad y de género.⁸⁴

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo son particularmente pertinentes para la economía informal y los trabajadores LGBTIQ+ – los convenios⁸⁵ que prohíben el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en el empleo y la ocupación, y comprometen a los Estados Miembros a respetar y promover los derechos a la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y los convenios de gobernanza relativos a la inspección del trabajo, la política de empleo y la consulta tripartita. Los gobiernos pueden colaborar con diversos asociados, tales como las organizaciones de la sociedad civil y las asociaciones de trabajadores de la economía informal, para vigilar la discriminación en la economía informal, y luchar contra el estigma y la discriminación relacionados con el género y la diversidad sexual.

⁸² Reid, 2020a.

⁸³ OIT, 2021b.

⁸⁴ Lee Badgett et al., *The Relationship Between LGBT Inclusion and Economic Development*, 2014.

⁸⁵ El Consejo de Administración identificó ocho convenios fundamentales que cubren temas considerados principios y derechos básicos en el trabajo: 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. Más información en el sitio web de la OIT:

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>.

Principales conclusiones:

- Un examen de la política nacional y de la legislación laboral nacional permitirá a los Gobiernos evaluar el entorno de la política de trabajo de su país para las personas LGBTIQ+, con miras a identificar maneras concretas de mejorarla, y les ayudará a la hora de presentar memorias sobre el cumplimiento de los convenios internacionales.
- La celebración de consultas con las comunidades LGBTIQ+ y el diálogo social con las organizaciones de empleadores y de trabajadores son esenciales.
- Los Gobiernos pueden colaborar con diversos asociados, tales como las asociaciones industriales pequeñas y medianas, los sindicatos sectoriales, las asociaciones de trabajadores de la economía informal y las organizaciones de la sociedad civil con miras a vigilar la discriminación en la economía informal y luchar contra el estigma y la discriminación relacionados con la diversidad sexual y de género.

C.3 Organizaciones de empleadores y empleadores

Este capítulo está concebido fundamentalmente para los empleadores y sus organizaciones representativas, y también es particularmente pertinente para el personal directivo, el personal de recursos humanos y los instructores de las empresas. Proporciona ejemplos concretos de prácticas empresariales para mejorar la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo.

1. Los beneficios empresariales de la inclusión de las personas LGBTIQ+

Existen numerosos motivos para emprender un proceso de inclusión de las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo (véase la [sección B](#) para realizar una revisión), incluida la mejora de las oportunidades económicas y del desempeño individual y empresarial. Los estudios han demostrado que la diversidad en el lugar de trabajo, incluidas las personas LGBTIQ+, es mejor para las empresas.⁸⁶ Indica un entorno que crea las condiciones propicias para el desarrollo económico.⁸⁷ La discriminación de las personas LGBTIQ+ puede dificultar que las empresas conecten con los mercados mundiales y conducir a la fuga de cerebros (la pérdida de trabajadores calificados), mientras que la inclusión da lugar a una mayor creatividad e innovación empresarial.

La diversidad sexual y de género se asocia con unos niveles más altos de inversión extranjera directa y con la mejora del atractivo de las marcas.⁸⁸ Las empresas que son más diversas pueden competir para lograr trabajadores con talento. Las personas que trabajan en entornos abiertos, diversos e inclusivos no solo tienen más probabilidades de experimentar una mayor satisfacción laboral, sino que a menudo también van más allá de la descripción de sus funciones y realizan contribuciones innovadoras a la cultura de la empresa.

Además de los beneficios de la inclusión de las personas LGBTIQ+, puede haber riesgos empresariales como consecuencia de la exclusión. Dependiendo del país y de la cultura, estos incluyen la violación de las leyes contra la discriminación de las personas LGBTIQ+, la incitación inadvertida a la violencia o a reacciones violentas locales, así como el potencial de alienar

⁸⁶ Cortez, 2021.

⁸⁷ Open for Business, 2015.

⁸⁸ Open for Business, 2015.

a los consumidores y trabajadores mileniales⁸⁹, o de incumplir las normas mundiales y las obligaciones legales tales como la seguridad en el lugar de trabajo o las relacionadas con las leyes y políticas de lucha contra la discriminación. Todo lugar de trabajo debe hallar los medios y la manera de llevar a cabo un proceso de inclusión que mejor se adapte a su situación local y mundial.

2. Entablar un diálogo con las personas LGBTIQ+

El cambio comienza con la comprensión de los conceptos, y con el conocimiento de sus trabajadores, sus accionistas y su mercado. Con objeto de identificar las cuestiones clave en su lugar de trabajo, es esencial que cualquier medida encaminada a mejorar la inclusión de las personas LGBTIQ+ sea el resultado de un diálogo constructivo con las poblaciones pertinentes. Dependiendo del tamaño de su empresa o negocio, esto puede adoptar diferentes formas. Algunas empresas tienen grupos de recursos de los trabajadores LGBTIQ+.⁹⁰ En muchos casos, la empresa puede que ya haya desarrollado relaciones con las comunidades LGBTIQ+ al centrar su trabajo en la salud, las cuestiones de género o la justicia.

Las empresas también pueden entablar un diálogo social con los sindicatos, ya que varios abogan por la inclusión y por acabar con la discriminación por todos los motivos, entre ellos la orientación sexual y las identidades de género.

Turquía: Los derechos de las personas LGBTI+ son derechos sindicales



En su blog “Los derechos de las personas LGBTI+ son derechos sindicales”, la asociación Kaos GL, abreviatura de Kaos Gay and Lesbian Cultural Research and Solidarity Association, proporciona recursos para los sindicalistas sobre los derechos de las personas LGBTI+ a fin de aumentar los ejemplos positivos y de fortalecer la posición de los sindicatos contra la discriminación de las personas LGBTI+. Señala que:

En la lucha contra el heterosexismo y el régimen bigénero, es importante elaborar políticas permanentes, comenzando con la estructura del sindicato, a fin de mantener la promoción regularmente y de abrirse a los conocimientos públicos, y de mostrar la voluntad de ser un catalizador de la transformación social, empezando por sus propios miembros.

Fuente: Yiğit E Korkmaz, “LGBT+ Rights are Union Rights”, KAOS (blog), 10 de junio de 2020.

El liderazgo en lo que respecta a la inclusión de las personas LGBTIQ+ del nivel más alto de la organización, combinado con el diálogo, especialmente en su propia fuerza de trabajo, es esencial para un examen o una evaluación de la situación que permita identificar motivos de preocupación y estrategias orientadas a soluciones. Debido a que las comunidades LGBTIQ+ incluyen una gran diversidad de personas, iniciar un diálogo sobre la inclusión puede ser un paso adelante fundamental para ampliar la discusión sobre la diversidad general en el lugar de trabajo. Por ejemplo, muchas empresas realizan evaluaciones de género en su lugar de trabajo, en particular examinando atentamente los métodos de contratación y los sistemas de comunicación y/o distribución. Dicho examen puede ser una evaluación rápida de las políticas de la empresa, las normas sociales y las cuestiones en el lugar de trabajo relacionadas con la diversidad, y debería llevarse a cabo en consulta con los trabajadores y sus organizaciones.

Lograr la participación de actores clave en un examen muestra iniciativa, genera confianza y proporciona orientación. Al examinar las políticas y prácticas, dependiendo de la normativa

⁸⁹ Un estudio de 2021 Deloitte define “mileniales” como aquellas personas nacidas entre enero de 1983 y diciembre de 1994. Véase: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/2021-deloitte-global-millennial-survey-report.pdf>.

⁹⁰ Para más información, véase la [sección C.4](#) sobre los trabajadores y las organizaciones de trabajadores.

de la empresa y de la legislación nacional,⁹¹ discuta posibles preguntas sobre la diversidad de género con los trabajadores LGBTIQ+ y sus sindicatos. Por ejemplo:

- ▶ ¿Utiliza la política lenguaje neutro en cuanto al género, por ejemplo, la forma doble “él/ella” o “ellos/ellas”, o bien la expresión “una persona” o “la persona en cuestión”? Tome nota de un lenguaje que no sea neutro en cuanto al género. Por ejemplo, ¿las prestaciones matrimoniales/conyugales se refieren a la esposa y el esposo?
- ▶ ¿Existe una política sobre el uso de lenguaje despectivo y sobre el acoso en el lugar de trabajo?
- ▶ ¿Las políticas especifican diferentes uniformes o vestimenta para las trabajadoras y los trabajadores?
- ▶ ¿La política establecida extiende las prestaciones por hijos a cargo/conyugales a las parejas del mismo sexo?
- ▶ ¿La política especifica un proceso para los viajes de negocios a lugares peligrosos, o a través de los mismos, que podría exponer a las personas LGBTIQ+ al riesgo de ser arrestadas o de ser objeto de violencia?
- ▶ ¿Las prestaciones sociales o de salud consideran cuidados o tratamiento de afirmación de género?

Las Normas de conducta del ACNUDH, que proporcionan cinco medidas que las empresas pueden adoptar a fin de armonizar sus políticas y prácticas con las normas internacionales sobre los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ se explican en su publicación de 2017 La lucha contra la discriminación del colectivo LGBTI en el sector privado: Normas de conducta para las empresas.

Nota: Véase el [anexo 5](#) para un resumen de cómo luchar contra la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales.

Consideraciones para su consulta con los trabajadores LGBTIQ+ como parte de un examen de la situación

Examine el entorno de política existente a través de una perspectiva de género o de la diversidad que incluya una focalización en las personas LGBTIQ+. Si es posible, esto debería incluir consultas con sus trabajadores LGBTIQ+, en particular a través del sindicato y del grupo de recursos de los trabajadores LGBTIQ+, si existe. Un examen rápido puede ser estratégico y eficaz en función de los costos. El sindicato, el grupo de recursos de los trabajadores, el personal directivo y el personal de recursos humanos puede que ya hayan identificado motivos de preocupación en la políticas existentes, y probablemente acojan con agrado que una empresa les plantee la cuestiones para examinarlas.

Tomar medidas que respeten a las comunidades involucradas y que respondan a las necesidades personales y de seguridad de las personas; por ejemplo, tal vez sea necesario que las discusiones sean informales/se entablen fuera de la oficina.

Una encuesta/cuestionario anónimo puede ser una manera eficaz de conocer las perspectivas de los trabajadores y hacerse una idea del porcentaje de trabajadores LGBTIQ+ en la empresa. Un resultado que muestre pocos LGBTIQ+ podría indicar la necesidad de estrategias de contratación más inclusivas. También podría ilustrar la reticencia de las personas, incluso a título anónimo, a revelar su orientación sexual o identidad de género por temor a que esto pueda penalizar su carrera profesional. La mejor manera de realizar una encuesta sería que esta contenga preguntas concretas sobre las personas LGBTIQ+ y su situación. A continuación figuran algunas consideraciones para la recopilación de datos relacionados con los trabajadores LGBTIQ+, además del [anexo 6](#) para posibles preguntas y lenguaje que puede considerarse.

⁹¹ Si los aspectos relacionados con las personas LGBTIQ+ son objeto de criminalización, puede que se obligue a las empresas a hacer que el entorno de trabajo sea más inclusivo de formas más generales. Las cuestiones relativas al lenguaje explícito relacionado con las personas puede resultar difícil.

Los trabajadores LGBTIQ+ podrían sentirse más atraídos hacia los empleadores que ya tienen políticas inclusivas establecidas. Elaborar dichas políticas podría ser una manera inicial de atraer una fuerza de trabajo más diversa. Las políticas inclusivas generales para los trabajadores LGBTIQ+ se discuten en la siguiente sección.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden desempeñar un papel central en la facilitación de orientación, herramientas u oportunidades de diálogo para un proceso de examen.

3. Crear un entorno de trabajo inclusivo y acogedor

Para que un entorno de trabajo sea inclusivo no basta la buena voluntad manifiesta o la ausencia de acoso. Los aspectos que figuran a continuación proporcionan orientación para que las organizaciones de empleadores y de trabajadores incluyan significativamente y acojan con agrado a trabajadores con diversas orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género o características sexuales. Las personas LGBTIQ+ no deberían ser objeto de ningún tipo de discriminación que impida su progresión profesional, de tal manera que puedan estar en todos los niveles de la jerarquía de la empresa, desde el nivel de acceso hasta la alta dirección y el consejo de administración de la empresa. Es primordial que la diversidad y la inclusión no solo se reflejen en la política, sino que también se practiquen en todas las etapas de la contratación y promoción, y que la fuerza de trabajo refleje la comunidad a la que la empresa presta sus servicios. La libertad sindical, el derecho de sindicación, el diálogo social y la negociación colectiva son fundamentales para garantizar lugares de trabajo inclusivos y acogedores.

Maneras de crear un lugar de trabajo más inclusivo para las personas LGBTIQ+

► Políticas inclusivas y cultura institucional

Las políticas inclusivas comprenden consideraciones sobre características personales, tales como el género, la raza, el sexo, la discapacidad, el estado serológico respecto del VIH y otras características, la tolerancia cero de la violencia y el acoso; poner a disposición recursos específicos para lograr la diversidad y la inclusión, y abordar problemas concretos que los trabajadores podrían encarar en lo que respecta a su diversidad sexual y de género. Al formalizar una cultura del lugar de trabajo inclusiva, creando y publicando, en consulta con los trabajadores y sus organizaciones, políticas que reconozcan y celebren la diversidad, usted comunica al personal actual/potencial y a los clientes, consumidores y asociados que su empresa se compromete a respetar la dignidad de todos los trabajadores.

► Lenguaje

La utilización de un lenguaje neutro en cuanto al género en las comunicaciones de la empresa, las políticas y programas en el lugar de trabajo y los formularios fomenta la igualdad de género y ayuda a que los trabajadores de género no conforme se sientan incluidos:⁹² por ejemplo, utilizar el doble pronombre “él/ella” cuando no se conozca el género de una persona, evitar títulos como “Señorita” o “Señora”; preguntar qué pronombre o título utilizan las personas, en lugar de darlo por sentado; que el trabajador indique su pronombre preferido (“el” o “ella”) al presentarse, y respetar siempre los pronombres preferidos de otras personas, delante de ellas y cuando no estén presentes.

► Liderazgo y visibilidad

Una cultura de trabajo manifiestamente inclusiva puede ayudar a los trabajadores LGBTIQ+ a sentirse cómodos y bienvenidos, y a ser ellos mismos en el lugar de trabajo. Esto podría incluir colocar carteles sobre la inclusividad o banderas de arcoíris el mes de junio, y/o contar abiertamente con trabajadores LGBTIQ+ en cargos públicos o directivos. Las

⁹² La expresión “de género no conforme” se refiere a un comportamiento o apariencia que no corresponde a las expectativas culturales existentes relacionadas con un género particular. La expresión puede aplicarse a todas las personas, con independencia de su orientación sexual o su identidad de género.

empresas pueden participar en eventos comunitarios o apoyarlos, realizar donaciones a organizaciones o programas locales, y/o incluir declaraciones explícitas sobre la diversidad en los materiales de contratación. Es importante que los directores ejecutivos y la dirección muestren un compromiso con la diversidad y la inclusión, ofrezcan patrocinio (como asesoramiento, y crear oportunidades para los grupos subrepresentados), y se expresen en contra del comportamiento discriminatorio.

► **Prevención de la violencia y el acoso y lucha contra ellos**

Los trabajadores LGBTIQ+ a menudo se enfrenta a altas tasas de exclusión, y a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.⁹³ Esto puede conducir a una menor motivación o a una mayor ansiedad, a problemas de salud física y mental, e incluso a un mayor número de días de licencia por enfermedad. Contar con políticas claras contra el comportamiento discriminatorio, estableciendo, en consulta con los representantes de los trabajadores, un mecanismo de notificación y de solución de conflictos, respondiendo efectivamente a las quejas de violencia y acoso, e incluyendo asimismo la sensibilización acerca de las personas LGBTIQ+ en las actividades de formación del personal, son métodos que contribuyen a un enfoque integrado de la prevención del acoso.

► **Reconocimiento de la diversidad en lo que respecta a la identidad de género o la expresión de género**

Con independencia de la orientación sexual o de las características sexuales, los trabajadores tienen diversas expresiones de género e identidades de género. Todas las personas expresan algunos elementos de su género de maneras que se consideran tradicionalmente más masculinas o femeninas.⁹⁴ Los trabajadores que expresan su género en una apariencia o comportamiento que difiere de las expectativas sociales se enfrentan a menudo a unas tasas más altas de discriminación, así como a la violencia y el acoso.⁹⁵ Las consideraciones para el lugar de trabajo comprenden:

- Vestimenta para el lugar de trabajo: ¿tiene su lugar de trabajo uniformes/códigos de vestimenta distintos para las mujeres y para los hombres que trabajan en él? Los códigos de vestimenta neutros en cuanto al género que se aplican a los trabajadores de todos los géneros ayudan a los trabajadores de género no conforme a sentirse más cómodos y, por consiguiente, a ser más productivos en el lugar de trabajo.
- Instalaciones: los empleadores deberían apoyar la capacidad de los trabajadores para utilizar con seguridad instalaciones separadas por sexo, tales como los aseos y los vestuarios, que correspondan a su identidad de género. Utilizar instalaciones separadas por sexo puede ser angustiante, e incluso arriesgado, para los trabajadores de género no conforme y no binarios, y las instalaciones neutras en cuanto al género pueden ser una opción.⁹⁶

► **Ajustes en el lugar de trabajo**

En algunos casos, las políticas relativas a la diversidad diseñadas para cuestiones tales como los trabajadores con discapacidad o los que viven con el VIH pueden ser pertinentes para las personas LGBTIQ+. Estas pueden incluir políticas diseñadas para apoyar la licencia médica y ajustes en el lugar de trabajo. Es importante, cuando el personal accede a derechos en el lugar de trabajo y en la práctica general, respetar el derecho de los trabajadores a la confidencialidad, en particular en lo referente a su condición intersexual y a cualquier información de diagnóstico pertinente.

⁹³ OIT, 2015e.

⁹⁴ ONU-Mujeres, “*Concepts and Definitions*”, Notas informativas de la OSAGI; UNESCO, “*Baseline Definitions of Key Concepts and Terms*”, Marco de aplicación de la estrategia de integración de la perspectiva de género.

⁹⁵ Más información en el sitio web de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario: <http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Policy%20on%20preventing%20discrimination%20because%20of%20gender%20identity%20and%20gender%20expression.pdf>.

⁹⁶ Muchas sociedades reconocen solo dos géneros: el masculino y el femenino. Esto algunas veces se denomina género binario, porque binario significa “que tiene dos partes” (es decir, masculina y femenina). El término “no binario” se utiliza para describir los géneros que no entran dentro de estas dos categorías.

4. Recopilar datos para conocer a su fuerza de trabajo y realizar un seguimiento de los progresos en lo que respecta a la inclusión de las personas LGBTIQ+

Identificar y medir de manera segura y confidencial las necesidades de los trabajadores a través de la recopilación de datos es un paso importante para identificar los retos a los que se enfrentan diferentes sectores de la fuerza de trabajo. En muchas sociedades, las cuestiones relacionadas con la inclusión de las personas LGBTIQ+ pueden ser controvertidas, y pueden afectar la capacidad para comprender los elementos de diversidad en la fuerza de trabajo. Existen muchas situaciones en las que la recopilación de datos, y llamar la atención sobre las personas LGBTIQ+, podría exponer a estas últimas al riesgo de experimentar violencia y acoso, de manera inadvertida o no. Por lo tanto, es importante colaborar con los representantes sindicales y los trabajadores LGBTIQ+ a lo largo de este proceso. Asegúrese de realizar una evaluación ética del proceso de recopilación de datos y de las preguntas que pretende formular, para evitar daños. Es fundamental abordar las cuestiones de la confidencialidad, el consentimiento informado, el anonimato, la aceptabilidad y la posible presión ejercida por otros. Cerciórese de que existe un almacenamiento seguro de la información en el que las personas confíen; por ejemplo, al considerar maneras de superar la reticencia a divulgar información personal.

Conocer a su fuerza de trabajo puede ayudarle a enfocar y avanzar en el cumplimiento de los compromisos para desarrollar un lugar de trabajo inclusivo y acogedor. ¿Qué cargos ocupan los trabajadores LGBTIQ+ en la organización? ¿Hay personas LGBTIQ+ en puestos directivos? ¿En la administración o comunicación? ¿En los proyectos que usted lleva a cabo? También puede brindar una oportunidad para examinar la eficacia de las políticas y prácticas de igualdad existentes. ¿Son conscientes los trabajadores de las políticas existentes relacionadas con la discriminación y/o la igualdad en el lugar de trabajo? ¿Han escuchado los trabajadores comentarios discriminatorios o han observado un comportamiento discriminatorio de los compañeros de trabajo? ¿Del personal directivo? ¿Ha tenido esto un efecto en la ausencia, la participación o la promoción? Pedir a los trabajadores que contribuyan es una indicación importante de que se preocupa por ellos, y demuestra que sus opiniones y su situación son importantes para usted y para su empresa.

Beneficios de la recopilación de datos relacionada con la inclusión de las personas LGBTIQ+:

- Permite obtener una visión exacta de los trabajadores – avanzar en el logro de la inclusión requiere comprender la composición, las características y la identidad de su fuerza de trabajo, y las necesidades específicas de diversos segmentos.
- Genera sistemas de apoyo eficaces – permite hacerse una idea de los ajustes necesarios en el lugar de trabajo, del cambio de política y del cumplimiento de las políticas existentes, e impulsa la transparencia como parte del desarrollo de una cultura inclusiva.
- Fomenta la participación – un proceso participativo puede fomentar los vínculos, y generar confianza y una voluntad para compartir. También puede facilitar que tenga lugar una conversación en el contexto de complejidades culturales a menudo difíciles.

Existen retos a varios niveles: en la sociedad, en el proceso de recopilación de datos propiamente dicho, y a nivel institucional y para el trabajador.⁹⁷ Comprenden:

Cuadro 2: Retos que plantea la recopilación de datos

A NIVEL SOCIAL	A NIVEL DEL PROCESO	A NIVEL DE LA ORGANIZACIÓN	A NIVEL DEL TRABAJADOR
<ul style="list-style-type: none"> - Legales - Cuotas/objetivos voluntarios - Terminología - Aceptación cultural 	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemas de recopilación de datos - Confidencialidad/privacidad de los datos/gestión de los datos 	<ul style="list-style-type: none"> - La diversidad de género no es una prioridad - Falta de compromiso del personal directivo - Recursos insuficientes 	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntad para auto-identificarse - Falta de convicción sobre el valor - Preocupación por el estigma

97 Más información en el sitio web de Business Disability Forum, <https://businessdisabilityforum.org.uk/knowledge-hub/resources/report-collecting-global-employee-disability-data/>, y en el sitio web de IBM, <https://www.ibm.com/downloads/cas/WVRO4E5Z>.

Consideraciones para la recopilación de datos y la inclusión de las personas LGBTIQ+:

- ▶ La discriminación continua es una experiencia vivida que puede dar lugar a una reticencia a compartir. Los trabajadores pueden aprender a comprender el valor de compartir, y sentirse más cómodos con un personal directivo comprometido que sea un modelo a seguir en la empresa.
- ▶ La comunicación clara y coherente sobre el objetivo y la utilización de la información es fundamental.
- ▶ Es fundamental cumplir las leyes sobre la confidencialidad de los datos y respetar las consideraciones éticas. Es imperativo garantizar la confidencialidad, el consentimiento informado y sistemas fiables de gestión de datos.
- ▶ La colaboración y la consulta son las mejores herramientas. El diálogo social con los representantes de los trabajadores es esencial para generar confianza en toda la organización. Es preciso considerar asimismo la celebración de consultas con un grupo de recursos, una organización local o un organismo gubernamental. En su empresa, trabaje entre los departamentos.
- ▶ Utilice un lenguaje inclusivo que facilite la comprensión.⁹⁸ Considere explorar y/o utilizar terminología local (tal vez sea necesario explicar algunas expresiones en los idiomas locales).
- ▶ Considere si un tercero de confianza está en mejor posición para recopilar y analizar información sensible en su situación.
- ▶ Pueden verificarse muchas variables para indicar los ámbitos en los que podrían mejorar las políticas y prácticas existentes a fin de asegurar un entorno de trabajo inclusivo para las personas trabajadoras LGBTIQ+. Véase el [anexo 6](#) para ejemplos de preguntas relacionadas con la diversidad de género. Elija solo lo que es pertinente para su empresa o sus circunstancias.

Las organizaciones de empleadores pueden ser fundamentales para el proceso de inclusión de las personas LGBTIQ+. Con sus miembros, pueden proporcionar mecanismos de intercambio para el aprendizaje colectivo y mostrar buenas prácticas, sensibilizar acerca de la diversidad y de los beneficios de la inclusión, y contribuir a la elaboración colectiva de buenas orientaciones de política. Crear una relación con las comunidades LGBTIQ+ puede ser una buena manera de empezar, a través de la organización de reuniones, de la promoción del diálogo sobre la inclusión de las personas LGBTIQ+, y de la elaboración de modelos estandarizados y de incentivos para la contribución, el aprendizaje y el crecimiento mutuos.

En todo el mundo, las organizaciones de empleadores han demostrado que pueden tener un impacto, al desempeñar un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo⁹⁹ y de oportunidades para las personas con discapacidad,¹⁰⁰ y al hacer frente a desastres¹⁰¹ y crisis sanitarias como el VIH¹⁰² y la pandemia de la COVID-19.¹⁰³

Sudáfrica: Una red de profesionales LGBT+

En 2017, se creó el South African LGBT+ Management Forum (el Foro) a fin de establecer lugares de trabajo seguros y equitativos en todo el país. Dirigido por miembros voluntarios del Comité Directivo provenientes del sector empresarial y en colaboración con un equipo multidisciplinario de especialistas en materia de inclusión, el Foro publica de manera bianual un Índice de Igualdad en los Lugares de Trabajo en Sudáfrica (SAWEI), con miras a comparar y celebrar las mejores prácticas, identificando al mismo tiempo oportunidades para mejorar.



98 Véase la [sección B.2](#), y la terminología contenida en el [anexo 1](#).

99 OIT, 2017b.

100 OIT, 2019d.

101 OIT, 2020b.

102 Más información sobre los estudios de caso de la OIT sobre las organizaciones de empleadores y el VIH [sida disponible en el sitio web de la OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---pr_trav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_120343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---pr_trav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_120343.pdf).

103 OIT, 2021c.

El SAWEI proporciona un marco práctico y localizado y un conjunto de objetivos dirigidos específicamente a los empleadores sudafricanos. El SAWEI de 2019 incluyó 27 empresas que emplean a más de 144 000 personas. El Foro también proporciona programas de educación y actividades de promoción a lo largo del año para ayudar a las empresas a mejorar sus prácticas de inclusión. Casi todas las empresas que han participado en los programas pudieron mejorar su puntuación en el SAWEI.

Fuente: South African LGBT+ Management Forum, *The South African Workplace Equality Index 2019*; Roberto Igual, "Corporate South Africa Comes Out with 1st LGBT+ Employee Network". *Mamba Online*, 11 de octubre de 2017.

Principales conclusiones:

- El liderazgo en materia de inclusión de las personas LGBTIQ+ al nivel más alto de la organización, así como el diálogo social y la celebración de consultas, son pasos esenciales para detectar problemas y definir estrategias orientadas a soluciones. Lograr la participación de los actores clave, incluidos los representantes de los trabajadores, en un examen muestra iniciativa, genera confianza y proporciona orientación. Es primordial que la diversidad y la inclusión no solo se reflejen en la política, sino que también se practiquen en todas las etapas de la contratación y promoción, y que la fuerza de trabajo refleje la comunidad a la que la empresa presta sus servicios.
- Identificar y medir de manera segura y confidencial las necesidades de los trabajadores a través de la recopilación de datos es un paso importante para identificar los retos a los que se enfrentan diferentes sectores de la fuerza de trabajo.
- Las organizaciones de empleadores pueden proporcionar mecanismos de intercambio para el aprendizaje colectivo y que muestren buenas prácticas, sensibilizando acerca de la diversidad y de los beneficios de la inclusión, y contribuir a la elaboración colectiva de buenas orientaciones de política.

C.4 Trabajadores y organizaciones de trabajadores

Este capítulo está concebido fundamentalmente para las organizaciones de trabajadores, sus representantes y los sindicalistas. Proporciona ejemplos concretos para mejorar la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el entorno de trabajo. Las organizaciones de trabajadores también son empleadores por derecho propio y, como tales, podrían beneficiarse de la lectura del capítulo sobre los empleadores.

1. Libertad sindical y celebración de consultas con trabajadores diversos

Las organizaciones de trabajadores han apoyado durante mucho tiempo la inclusión de las personas LGBTIQ+ en muchos países. Han abogado por la igualdad, la equidad, la diversidad y la inclusión. Si bien puede que las intenciones sean buenas, algunas veces nuestras acciones tienen consecuencias difíciles para los demás. Lo mejor, siempre que sea posible, es hablar con los trabajadores más interesados. Al consultar con las personas, es importante considerar la diversidad de personas LGBTIQ+ en términos de subgrupos, comunidades geográficas, situación económica y contexto cultural, así como el género y la diversidad sexual y de género.

El proceso de consulta variará enormemente, dependiendo de las situaciones laborales, del contexto legal y de los niveles de discriminación social. En todos los contextos, podría incluir, por ejemplo, iniciativas tales como reunirse con los representantes de la sociedad civil que trabajan en este ámbito; entrevistar a personas trabajadoras que forman parte de las comunidades LGBTIQ+ y se sienten cómodas hablando de su situación; organizar grupos de discusión con varios representantes de la diversidad de personas LGBTIQ+ y, cuando sea posible, organizar una discusión de grupo con los trabajadores LGBTIQ+. Este proceso debería tratar de evitar exponer a riesgos a las personas o que tenga lugar una divulgación involuntaria de información, en particular en situaciones en las que las personas podrían ser el blanco de ataques o ser acosadas por motivo de su orientación sexual o identidad de género. En algunas circunstancias, no es posible identificar a las personas LGBTIQ+ sin ponerlas en peligro. En este caso, una alternativa es apoyarse en pruebas documentadas y en información proveniente de fuentes en línea fiables.

The International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) is engaged in advocating for the rights of LGBTI workers.



Note: More information on IUF work and resources is available on the IUF website, <https://www.iuf.org/what-we-do/lgbti-workers/>.

Las organizaciones de trabajadores pueden consultar con sus miembros, incluidos sus miembros LGBTIQ+, tomando en consideración cuestiones tales como la seguridad, la confidencialidad y el anonimato. Esto podría adoptar la forma de una encuesta anónima, algunas preguntas clave contenidas en una encuesta más general, una discusión de grupo y/o presentaciones y discusiones en una reunión del sindicato.

2. Negociación colectiva para los derechos de los trabajadores LGBTIQ+

Las organizaciones de trabajadores pueden alentar a las partes empleadoras a adoptar medidas para abordar los problemas detectados en el proceso colectivo de crear un espacio de trabajo seguro, acogedor y de colaboración. La cooperación en el lugar de trabajo (que permite a los trabajadores y al personal directivo solucionar problemas comunes mediante la celebración de consultas y la discusión)¹⁰⁴ puede brindar oportunidades para la inclusión de las personas LGBTIQ+. Los sindicatos también pueden abordar estas consideraciones en la organización, los espacios y los eventos del sindicato.

La negociación colectiva tiene el potencial de mejorar considerablemente la vida de las personas LGBTIQ+.¹⁰⁵ Al influir en los cambios en las prestaciones y políticas relacionadas con el empleo, las personas trabajadoras LGBTIQ+ pueden pasar de una situación en la que están marginados y en la que se ignoran sus necesidades, a una mayor inclusión, no solo en la fuerza de trabajo, sino también en la sociedad en general. Las cuestiones relacionadas con el trabajo y con las personas LGBTIQ+ son tan diversas como las comunidades, y se refieren en particular a los medios y medidas para prevenir y combatir mejor la violencia y el acoso; al reconocimiento equitativo de las parejas y las familias, y a la capacidad para hacer la transición con seguridad, sin temor a perder un empleo. Estos cambios, por pequeños que sean, pueden aliviar la carga de ansiedad y de estrés para los trabajadores y sus compañeros de trabajo.

¹⁰⁴ OIT, 1999.

¹⁰⁵ Maks-Solomon, Cori, y Drewry, Josiah Mark: "Why Do Corporations Engage in LGBT Rights Activism? LGBT Employee Groups as Internal Pressure Groups". *Business and Politics* vol. 23, núm. 1 (2021): págs. 124-152.

FNV (Confederación Sindical de los Países Bajos)

La FNV, que se trata de la mayor confederación sindical de los Países Bajos, cuenta con más de 1 millón de miembros y con una "sección rosa" para los trabajadores LGBTIQ. Ha elaborado listas de control para la negociación colectiva y guías para la sindicación de los trabajadores LGBTIQ, examina casos de discriminación y tiene una línea telefónica específica destinada a la presentación de quejas.

Nota: Más información en el sitio web de la FNV: <https://regenboogfnnv.nl/english/>.



Comience con una evaluación de la situación en la que se encuentran los trabajadores. Trate de lograr que participen los trabajadores LGBTIQ+ y explore elementos tales como: ¿cuál es el marco de política sobre la no discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo? ¿A qué problemas se enfrentan las personas LGBTIQ+ en general? ¿Qué políticas en el lugar de trabajo ya están establecidas en relación con la discriminación, la igualdad y/o los trabajadores LGBTIQ+? ¿Qué datos existen sobre la situación local de las comunidades LGBTIQ+? ¿Existen datos regionales? ¿Quién puede proporcionarle más información u ofrecerle orientación y asistencia técnica? ¿Cuáles son los posibles riesgos? ¿Se tienen en cuenta medidas de seguridad y protección para todas las personas involucradas?

Todas estas son preguntas importantes que deben formularse al evaluar las cuestiones prioritarias que es preciso abordar, y los riesgos y beneficios de la negociación colectiva para los trabajadores LGBTIQ+. Un análisis de la situación, incluso una evaluación rápida, debería proporcionar suficiente información para identificar principales esferas de preocupación y evaluar las prioridades para su promoción y/o consideración en la negociación colectiva. Es esencial que las prioridades se definan en consulta con los trabajadores LGBTIQ+, y que no socaven los esfuerzos continuos para la introducción de un cambio productivo.

Consideraciones relacionadas con los trabajadores LGBTIQ+ que las organizaciones de trabajadores/empleadores podrían examinar ampliamente en el marco de la negociación colectiva:

- Comprometerse explícitamente con una fuerza de trabajo inclusiva y diversa a través de la igualdad de oportunidades en materia de contratación, formación y promoción, y de la igualdad de remuneración.
- Prohibir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, en particular por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- Respetar el género autoidentificado y el nombre de los trabajadores trans, con independencia de su transición física o legal.
- Utilizar un lenguaje neutro en cuanto al género cuando sea posible.
- Garantizar que las prestaciones se apliquen por igual a las personas que tienen una pareja de su mismo sexo que a las personas que tienen una pareja de un sexo diferente al suyo.
- Garantizar que las prestaciones del seguro de salud proporcionadas por el empleador incluyan prestaciones para las personas transgénero, tales como la cobertura para los tratamientos relacionados con procedimientos de afirmación de género. Incluir un modelo de proceso de transición de género para los trabajadores trans que indique un calendario, y que cubra cuándo y cómo se informará a los compañeros de trabajo, el cambio de nombre y de pronombre en las comunicaciones en el lugar de trabajo, y la licencia médica necesaria para los procedimientos de afirmación de género. Considerar políticas que aborden la negativa a utilizar el nuevo nombre y los nuevos pronombres de género como elementos de acoso y/o la protección de la confidencialidad.
- Proporcionar formación y sensibilizar a los trabajadores.
- Proporcionar mecanismos que respondan a las preocupaciones por los viajes de negocios a lugares en los que los trabajadores podrían ser objeto de violencia, detención o acoso por motivos de su diversidad de género, o a través de dichos lugares.
- Proporcionar un procedimiento para los mecanismos eficaces de presentación de quejas.
- Abstenerse de imponer uniformes o vestimenta en el trabajo basados en el género.
- Proporcionar aseos y vestuarios neutros en cuanto al género. Permitir a los trabajadores utilizar estas instalaciones en consonancia con su identidad de género autoidentificada.
- Apoyar a los grupos de recursos de los trabajadores LGBTIQ+ u otras oportunidades para la creación de redes

3. Oportunidades de creación de redes y de aprendizaje

Las oportunidades de aprendizaje y de creación de redes entre los trabajadores pueden ser una parte importante del proceso de inclusión de las personas LGBTIQ+. A menudo, las empresas pequeñas y medianas no son suficientemente grandes para que la creación de redes sea eficiente. Las organizaciones de trabajadores, como los sindicatos, pueden brindar en muchas situaciones oportunidades para la creación de redes, el análisis participativo y el intercambio de aprendizaje.

Ayudar a los sindicalistas LGBTIQ+ a reunirse y organizarse

Las organizaciones de trabajadores pueden desempeñar un papel importante al ayudar a los miembros LGBTIQ+ a reunirse, organizarse y abogar efectivamente por unas condiciones de trabajo más inclusivas. Muchos trabajadores LGBTIQ+, en particular los que desempeñan sus funciones en lugares de trabajo más pequeños, puede que se sientan aislados sin homólogos o aliados LGBTIQ+ visibles. Estar en contacto con otros trabajadores que se enfrentan a retos similares puede fomentar la solidaridad y la confianza para comunicar las necesidades y demandas de una manera eficaz y segura. Ayudar a las personas trabajadoras LGBTIQ+ a reunirse y organizarse es un paso importante al demostrar solidaridad y debería conducir idealmente a orientaciones destinadas a los sindicatos sobre cómo ayudarles mejor a defender sus derechos, en particular mediante la negociación colectiva:

► Crear un sindicato seguro e inclusivo

¿Tiene el sindicato políticas inclusivas? ¿Utiliza un lenguaje inclusivo? ¿Aborda la intimidación o la discriminación contra las personas LGBTIQ+? ¿Los dirigentes expresan apoyo explícito para la inclusión de las personas LGBTIQ+? ¿Se incluyen en la negociación colectiva las necesidades y problemas específicos de dichos trabajadores? Si el sindicato es abiertamente inclusivo, crea un espacio seguro para el diálogo.

► Apoyar las reuniones

Existen varias maneras en las que los sindicatos pueden apoyar las reuniones de los miembros LGBTIQ+ que tal vez no se conozcan entre ellos o tengan otro medio de contacto. El contacto continuo de los sindicatos con sus miembros puede ampliar la base de apoyo. Los sindicatos también pueden proporcionar un espacio y recursos para las reuniones. Es fundamental que la información relativa a las reuniones de los trabajadores LGBTIQ+ se mantengan secretas en los casos en que su difusión pudiera exponer a las personas al riesgo de sufrir acoso o violencia, o de perder su empleo.

► Alentar a los dirigentes LGBTIQ+ y seguirlos: nada sobre nosotros sin nosotros

Los trabajadores LGBTIQ+ tal vez quieran reunirse por motivos sociales, pero es probable que lo hagan para abordar preocupaciones comunes en el lugar de trabajo que requieren atención. Las conversaciones y negociaciones resultantes de las reuniones con los miembros LGBTIQ+ deberían orientar la decisión del sindicato de abordar, o no, las cuestiones relativas a los trabajadores LGBTIQ+ y cómo hacerlo.

► Educar a los miembros

Puede que sea necesario sensibilizar a algunos sindicalistas – incluso a la mayoría – sobre los problemas que encaran los trabajadores LGBTIQ+, o puede que dichos sindicalistas no consideren estos problemas prioritarios para la acción colectiva. Los sindicatos deberían subrayar las preocupaciones interseccionales de los trabajadores, ya sea en lo que respecta a la edad, el origen étnico, el género, la orientación sexual, la identidad de género o las características sexuales. Podría ser conveniente colaborar con los grupos comunitarios LGBTIQ+ a fin de sensibilizar acerca de las personas LGBTIQ+ y de desmitificarlas. Existen muchas películas y vídeos que ayudan a crear conciencia.

► Participar en eventos comunitarios

Tener una presencia visible en los eventos comunitarios de las personas LGBTIQ+, incluidos los festivales cinematográficos, las manifestaciones de Orgullo y las conferencias regionales, puede demostrar un compromiso con la inclusión, y fomentar al mismo tiempo relaciones positivas con las organizaciones LGBTIQ+ y el reclutamiento de nuevos sindicalistas. Días de conmemoración tales como el Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia (17 de mayo), el Día de la Solidaridad Intersexual (26 de octubre), el Día Internacional de la Visibilidad Transgénero (31 de marzo), el Día de la Memoria Transexual (20 de noviembre) y el Día Mundial de Lucha contra el Sida (1º de diciembre), pueden brindar oportunidades para expresar solidaridad a través de declaraciones y eventos.

¹ Véase la película *Pride* (Orgullo) de 2014, que está basada en una historia real sobre la manera en que los activistas LGBT apoyaron la huelga del Sindicato Nacional de Mineros en el Reino Unido en 1984. A pesar del resultado final, ilustra cómo la solidaridad entre diferentes movimientos puede unir a las personas de cara a una labor de promoción eficaz.

Principales conclusiones:

- Las organizaciones de trabajadores son aliadas de larga data de la inclusión de las personas LGBTIQ+ en muchos países, y han abogado por la diversidad.
- Las organizaciones de trabajadores pueden consultar con sus miembros, incluidos sus miembros LGBTIQ+, según proceda, y deben tomar en consideración cuestiones tales como la seguridad, la confidencialidad y el anonimato.
- Las organizaciones de trabajadores pueden alentar a los empleadores a adoptar medidas para abordar los problemas detectados en el proceso colectivo de crear un lugar de trabajo seguro, acogedor y de colaboración.
- Las organizaciones de trabajadores pueden brindar en muchas situaciones oportunidades para la creación de redes, el análisis participativo y el intercambio de aprendizaje.

Ir a los ejercicios de la sección C ►

C.5 Medir la inclusión de las personas LGBTIQ+

Medir la inclusión de las personas LGBTIQ+ es esencial para determinar si las medidas, políticas y soluciones que están estableciéndose son eficaces. Es importante contar con una base de referencia que nos permita situarnos, a fin de establecer objetivos y de confirmar los progresos hacia el logro de la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo. Además, la medición de los progresos demostrará los ámbitos en los que los recursos son más necesarios y ayudará a reevaluar las respuestas, lo cual permitirá solucionar rápidamente los problemas que impiden la plena inclusión. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen un papel fundamental que desempeñar en estos ejercicios de supervisión.

El PNUD y el Banco Mundial han elaborado un índice para medir la inclusión de las personas LGBTIQ+, que propone indicadores para las cinco dimensiones más importantes de la libertad humana: la salud, el bienestar económico, la educación, la participación política y cívica, y la seguridad personal y la violencia. En un documento de debate de 2016 anterior a la publicación, el PNUD señaló:

El acceso a oportunidades y el logro de resultados para las personas LGBTI, tal como se refleja en un Índice de inclusión de las personas LGBTI, así como los índices de desarrollo humano y otros índices pertinentes, también para quienes experimentan múltiples formas de estigma y de discriminación. Un Índice de inclusión de las personas LGBTI debería medir el grado en que existen estas oportunidades y resultados en cada país, tanto universalmente como con respecto a ciertos grupos en un país.¹⁰⁶

Gráfico 4: Las cinco dimensiones del Índice de inclusión de las personas LGBTI



Fuente: Banco Mundial y PNUD 2016.

106 Lee Badgett y Sell 2018.

De los cinco conjuntos propuestos, el bienestar económico incluye indicadores relacionados específicamente con el mundo del trabajo. Pueden adoptarse como sigue para hacerlos pertinentes para el contexto laboral de que se trate:

- **Indicador sobre la ley o política de empleo y de no discriminación.** Existe una ley, una disposición constitucional, una política a nivel nacional o a nivel del lugar de trabajo, o una norma que prohíbe la discriminación por motivos de SOGIESC en los lugares de trabajo del sector público y privado a nivel nacional.
- **Indicador sobre la aplicación de la ley o política de empleo y de no discriminación.** Un organismo nacional de igualdad o una institución nacional de defensa de los derechos humanos, o un organismo a nivel del lugar de trabajo, se encarga de tramitar las acusaciones de discriminación en el empleo relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género y las características sexuales.
- **Indicador sobre las experiencias de discriminación en el empleo.** Porcentaje de personas LGBTIQ+ que indican haber experimentado discriminación en el empleo en los doce últimos meses.
- **Indicador relativo a la tasa de desempleo.** Porcentaje de la fuerza de trabajo LGBTIQ+ que está desempleada en relación con el porcentaje de la población activa total que está desempleada.

Cuadro 3: Indicadores relativos a la inclusión de las personas LGBTIQ+

Indicador	Observaciones (justificación, explicación o dificultades)	Posibles fuentes de datos	Lesbiana	Gay	Bisexual	Transgénero	Intersexual	Queer
Existe una ley, una disposición constitucional, una política nacional o en el lugar de trabajo, o una norma que prohíbe la discriminación por motivos de SOGIESC en los lugares de trabajo del sector público y privado a nivel nacional.	Las leyes sobre la no discriminación aumentan las oportunidades para las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo; la inclusión de los sectores privado y público permite reflejar todos los empleos.	Examen de la legislación nacional, la jurisprudencia y otras políticas necesarias para establecer la existencia de esta política, incluidos datos de la ILGA y del World Policy Center.						
	También podrían incluir la existencia de una política estatal/provincial/local que cree una variable "porcentaje cubierto".							
	El indicador también debería incluir deducciones si se permiten excepciones (p.ej., exenciones religiosas) o si la cobertura no es completa.							
Un organismo nacional de igualdad o una institución nacional de defensa de los derechos humanos, o un organismo a nivel del lugar de trabajo, se encarga de tramitar las acusaciones de discriminación en el empleo relacionada con la orientación sexual, la identidad de género y las características sexuales.	La asignación de responsabilidad del establecimiento de una ley es el primer paso para su aplicación.	Examen de la legislación y de la práctica nacionales necesario para establecer la existencia de esta política. La Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) recopila algunos datos para los países de la UE sobre estas cuestiones. La Red Europea de Organismos de Igualdad de Trato, Equinet, también recopila datos para los países europeos.						
	Debería considerar los organismos subnacionales. Este indicador debería ser coherente con la cobertura geográfica del indicador relativo a la existencia de una ley de no discriminación en el empleo.							

Indicador	Observaciones (justificación, explicación o dificultades)	Posibles fuentes de datos	Lesbiana	Gay	Bisexual	Transgénero	Intersexual	Queer
Porcentaje de personas LGBTIQ+ que indican haber experimentado discriminación en el empleo en los doce últimos meses.	Proporciona información más directa sobre las experiencias de discriminación, en particular cuando estas experiencias no se notifican suficientemente o cuando no pueden notificarse a un organismo nacional de promoción de la igualdad.	Algunos datos disponibles sobre las personas LGBT: resultados transnacionales para los países de la UE en la encuesta de la FRA; cuestión planteada en algunas encuestas realizadas en el Canadá y los Estados Unidos.						
Porcentaje de la fuerza de trabajo LGBTIQ+ que está desempleada en relación con el porcentaje de la población activa total que está desempleada.	La tasa de desempleo mide el porcentaje de personas en la población activa que quieren trabajar, pero no encuentran un empleo. Este indicador es uno menos la tasa de empleo (medida como un porcentaje de la población activa). El indicador relativo permite determinar si la tasa de desempleo de las personas LGBTI es superior a la media.	No existe ninguna fuente de datos conocida; se necesitarán encuestas de la población que incluyan preguntas sobre las SOGIESC y/o preguntas tipo sobre las personas LGBTI.						

Fuente: Adaptación del Banco Mundial y el PNUD, 2016.

Sin embargo, las cinco dimensiones son pertinentes para el mundo del trabajo. Los indicadores propuestos en cualquier dimensión pueden adaptarse en un contexto laboral específico para medir los progresos de los trabajadores LGBTIQ+ en lo que respecta a: i) la participación en las decisiones adoptadas en el lugar de trabajo; ii) el acceso a la formación y al desarrollo profesional; iii) la cobertura de los regímenes de protección social y el acceso a los mismos, y iv) el nivel de seguridad y la ausencia de violencia, acoso, estigma y discriminación.

La recopilación de datos es fundamental para medir los progresos en lo referente a la inclusión de las personas LGBTIQ+. Tal como se indica en la sección C.3 sobre los empleadores y las organizaciones de empleadores, debe tener en cuenta algunas consideraciones relacionadas con el tipo de información recopilada, el proceso de recopilación y el almacenamiento de dicha información.

Conclusión

- ▶ Las personas LGBTIQ+ a menudo son víctimas de discriminación y de violaciones de los derechos humanos en todas las sociedades y en el mundo del trabajo.
- ▶ La inclusión de las personas LGBTIQ+ es fundamental para promover la igualdad y la diversidad, impulsar la innovación, garantizar un trabajo decente para todos y lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- ▶ Incluir a las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo es un pilar central del mandato de la OIT de impulsar la justicia social y promover el trabajo decente para todos. También es esencial para cumplir el compromiso contraído en relación con los ODS de no dejar a nadie atrás.
- ▶ La igualdad, la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo redundan en beneficio de las empresas. Es necesario acabar con la discriminación por todos los motivos, en particular por razón de la orientación sexual y de la identidad de género.
- ▶ La colaboración basada en el diálogo social, también con los trabajadores LGBTIQ+ y sus representantes, y la acción tripartita de los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, son fundamentales para garantizar un mundo del trabajo inclusivo para todos.
- ▶ Los Gobiernos pueden proporcionar un marco jurídico, social y de política para las medidas encaminadas a hacer realidad un mundo del trabajo libre de discriminación e inclusivo para las personas LGBTIQ+.
- ▶ Las organizaciones de empleadores pueden garantizar un entorno de trabajo que sea seguro y acogedor para los trabajadores LGBTIQ+ y que refleje la diversidad en sus organizaciones, y se beneficiarán de dicho entorno.
- ▶ Las organizaciones de trabajadores pueden ayudar a los trabajadores LGBTIQ+ a organizarse y a ejercer su derecho a la libertad sindical, y velar por que las cuestiones relativas a las personas LGBTIQ+ se tengan en cuenta en los convenios colectivos concluidos con los empleadores, así como en las políticas de trabajo y en otras herramientas.

Juntos, los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos pueden lograr un cambio social y económico.

Al pasar DE...

Posibles problemas en el ciclo del entorno de trabajo para las personas LGBTIQ+

DEMANDA

- Sesgo o prejuicio inconsciente
- Falta de igual protección para las personas LGBTIQ+
- Círculo vicioso de oportunidades educativas y laborales limitadas
- Baja autoestima, desvalorización y débil sentimiento de pertenencia

INCORPORACIÓN

- Prácticas de contratación discriminatorias o desiguales
- Falta de políticas de apoyo o políticas desconocidas
- El lugar de trabajo es el reflejo de la sociedad
- Autoexclusión como respuesta al estigma y la discriminación continuos

DESARROLLO

- Posibilidades de acoso en el trabajo
- Falta de oportunidades de aprendizaje y de creación de redes
- Falta de oportunidades de contribuir a la innovación
- Seguridad para las personas LGBTIQ+ relacionada con el trabajo

PERMANENCIA EN EL EMPLEO

- Falta de prestaciones para los cónyuges y/o las familias alternativas
- Oportunidades limitadas para progresar
- Repetición, falta de crecimiento y de satisfacción laboral
- Falta de familiaridad con la planificación de carrera

DESINCORPORACIÓN

- Sistemas de protección social no abiertos a las personas LGBTIQ+
- Falta de reconocimiento de las familias alternativas y de sistemas de apoyo
- Falta de oportunidades de desarrollo profesional
- Falta de apoyo y de orientación



Posibles **puntos de acceso** para la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo

DEMANDA

- Reconocer y abordar los prejuicios inconscientes
- Examen de la política legal o nacional (género, diversidad y/o LGBTIQ+)
- Ilustrar el liderazgo y la apertura
- Comunicarse con los grupos marginados

INCORPORACIÓN

- Compromiso público con un entorno acogedor para trabajadores diversos
- Evaluación de la política y la práctica
- Garantizar la libre asociación y el diálogo con las personas LGBTIQ+
- La negociación colectiva incluye las personas LGBTIQ+

DESARROLLO

- Luchar contra el acoso en el trabajo
- Sensibilización
- Oportunidades de aprendizaje en el trabajo
- Sistemas de protección y reparación en el lugar de trabajo
- Lenguaje neutro y equidad en la participación

PERMANENCIA EN EL EMPLEO

- Asegurar prestaciones para las familias alternativas
- Oportunidades de promoción y de ascenso
- Evaluación del nivel de satisfacción laboral
- Normas mínimas, sistemas de apoyo, incentivos que toman en consideración a los trabajadores LGBTIQ+

DESINCORPORACIÓN

- Planes de pensiones y responsabilidades sociales
- Igualdad en los sistemas de protección social e igualdad de oportunidades
- Protección de los trabajadores LGBTIQ+ ocupados en la economía informal y la economía de plataformas
- Orientación, apoyo y asesoramiento

Anexos

Anexo 1:	Lenguaje, conceptos y terminología	71
Anexo 2:	Ejercicios por capítulo.....	81
	Objetivos de la guía de aprendizaje.....	81
	Ejercicios Sección A:	82
	las personas LGBTIQ+ y el mundo del trabajo.....	82
	Ejercicios Sección B:	84
	diversidad e inclusión.....	84
	Ejercicios Sección C:	86
	Gobierno y funcionarios.....	86
	Empleadores y organizaciones de empleadores	88
	Trabajadores y organizaciones de trabajadores.....	91
Anexo 3:	Notas para los directores, los educadores, el personal de recursos humanos y los responsables de la formulación de políticas.....	94
Anexo 4:	Formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo.....	95
Anexo 5:	Normas de conducta destinadas a las empresas para reducir la discriminación relacionada con la pertenencia a la comunidad LGBTIQ+	96
Anexo 6:	Ejemplo de preguntas para la recopilación de datos	98
Anexo 7:	Evaluación de la guía de aprendizaje	103
Anexo 8:	Agradecimientos a los participantes en la puesta a prueba de la guía.....	104
Anexo 9:	Fuentes de información complementaria.....	105
Anexo 10:	Herramientas de aprendizaje, formación y acción para la reducción de la discriminación de las personas LGBTIQ+	106
Anexo 11:	Principales referencias.....	108

Anexo 1: Lenguaje, conceptos y terminología

El lenguaje utilizado para describir las SOGIESC (orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales) varía enormemente en todo el mundo, al ser determinado por factores tales como la ubicación, el idioma, la edad y las referencias culturales.

Es importante reconocer que los términos que representan los conceptos de identidad personal no son universales. Esto incluye los términos “lesbiana”, “gay”, “bisexual” y “transgénero”. Las personas pueden utilizar otros términos, o ninguno en absoluto, porque en el lugar en el que viven no pueden hablar abiertamente de la diversidad de género y la sexualidad. Algunas veces una persona prefiere no poner una etiqueta o no establecer una categoría social. Algunos términos pueden hacer sentir incómodas a las personas. Es fundamental tratar de utilizar un lenguaje que respete la autonomía de las personas al definir sus propias identidades.

LGBTIQ+: acrónimo de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer. El signo más representa a las personas con diversas SOGIESC que se identifican a sí mismas utilizando otros términos. En algunos contextos, se utilizan los acrónimos LGB, LGBT o LGBTI para hacer referencia a sectores de la población particulares. Pueden añadirse caracteres nuevos, como A para asexual o para las personas que no se identifican con ningún género (agénero), 2S para las personas de dos espíritus o P para pansexual. El orden de las letras puede variar, por ejemplo, LGBTQI+ o GBLTQI+.

lesbiana: mujer que siente una atracción romántica, emocional y/o física permanente hacia las mujeres.

gay: hombre que siente una atracción romántica, emocional y/o física permanente hacia los hombres; asimismo, mujer que se siente atraída hacia otras mujeres.

bisexual: persona que tiene la capacidad de sentir una atracción romántica, emocional y/o física hacia personas de más de un sexo.

trans/transgénero: términos utilizados por algunas personas cuya identidad de género difiere de la que se asocia típicamente con el sexo que se les asignó al nacer. “Trans”, “transgénero” y “no binario” son términos genéricos utilizados para describir una concepción interna del género propio que difiere del sexo asignado al nacer y/o del sexo atribuido a la persona por la sociedad, independientemente de que la persona se identifique a sí misma con un hombre, con una mujer o en transición, simplemente como “trans” o “transgénero”, con otro sexo o con ningún sexo.

intersexual: persona nacida con características sexuales que no corresponden a las definiciones típicas del cuerpo masculino y femenino. “Intersexual” es un término genérico utilizado para describir una gran diversidad de variaciones corporales naturales. Existen más de 40 variaciones intersexuales; los expertos estiman que entre el 0,5 por ciento y el 1,7 por ciento de la población nace con rasgos intersexuales.

queer: el término “queer”, tradicionalmente negativo, ha sido reivindicado por algunas personas y se considera que incluye una gran diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género. Puede utilizarse como un término genérico para hacer referencia a las personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales (SOGIESC), o como una alternativa a la expresión “personas con diversas SOGIESC” o al acrónimo LGBT. El término “queer” es utilizado por muchas personas que consideran que no se ajustan a las normas económicas, sociales y políticas de una sociedad determinada basadas en su orientación sexual, su identidad de género y su expresión de género.

Este anexo está organizado en nueve partes:

1. Acrónimos y términos genéricos
2. Género
3. Identidad de género
4. Expresión de género
5. Orientación sexual
6. Características sexuales
7. Diversos términos que ilustran la diversidad sexual y de género en todo el mundo
8. Otros términos jurídicos, de salud y de investigación
9. Recursos útiles

Le alentamos a que aprendan los términos pertinentes en su propio contexto y, si tiene dudas, a que pregunte a sus compañeros de trabajo o se ponga en contacto con una organización local que apoya los derechos de las personas de diversidad sexual y de género.

1. Acrónimos y términos genéricos

SOGIESC: orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

SOGI: orientación sexual e identidad de género.

GSM: minorías sexuales y de género. Personas cuya orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales les excluye de las categorías culturales generales. Esta expresión algunas veces se utiliza como sinónimo de LGBTI o de SOGIESC.

2. Género

género: los roles, comportamientos, actividades y cualidades socialmente construidos que una sociedad determinada considera apropiados para los individuos según el sexo que se les asignó al nacer. El género es fluido, y cambia con el tiempo y las culturas; por ejemplo, evoluciona lo que se considera masculino y femenino.

rol de género: conjunto de normas sociales que dictan el tipo de comportamientos que se consideran normalmente aceptables, adecuados o convenientes para una persona sobre la base de su sexo real o de su sexo o género percibido. Los roles de género se centran a menudo en ideas de masculinidad y feminidad, aunque lo que hace a una persona masculina, femenina, o un punto intermedio entre ambos, varía entre las diversas culturas.

normas de género: conjunto de roles, responsabilidades, derechos y obligaciones definidos culturalmente que se asocian con ser una mujer o un hombre, así como las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres, y los niños y las niñas. Las normas de género son las normas y las expectativas que corresponden generalmente a la identidad de género, a una escala que define una sociedad, cultura y comunidad particular en ese momento. Los comportamientos, actividades y cualidades que son compatibles con las expectativas culturales en torno a la masculinidad y la feminidad se conocen como **normativa de género**.

diversidad de género: la representación equitativa de personas de diferentes géneros. Esto incluye hombres y mujeres cisgénero (véase más abajo) y transgénero, así como personas no binarias y otras con identidades de género diversas.

3. Identidad de género

Identidad de género: vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, que puede corresponder, o no, con el sexo que se le asignó al nacer o con el género que le ha atribuido la sociedad. Esto incluye la percepción del propio cuerpo, que puede conllevar, o no, un deseo de modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole. La identidad de género de una persona no está relacionada con su orientación sexual.

cis/cisgénero: persona cuya identidad de género corresponde con el sexo que le fue asignado al nacer.

trans/transgénero: términos utilizados por algunas personas cuya identidad de género difiere de la que se asocia típicamente con el sexo asignado al nacer. “Trans”, “transgénero” y “no binario” son términos genéricos utilizados para describir una concepción interna del género propio que difiere del sexo asignado al nacer y/o del género atribuido a la persona por la sociedad, independientemente de que la persona se identifique a sí misma con un hombre, con una mujer o en transición, simplemente como “trans” o “transgénero”, con otro sexo o con ningún sexo.

transexual: término más antiguo utilizado en las Américas que prefieren algunas personas cuya identidad de género difiere del sexo asignado. Para algunas personas, este hace referencia a quienes han experimentado una modificación a través de medios médicos o quirúrgicos. A diferencia de “transgénero”, el término “transexual” no es genérico. Muchas personas transgénero no se identifican como transexuales y prefieren que se utilice “transgénero”. Lo mejor es preguntar a estas personas el término que prefieren. Si se prefiere, utilícese un adjetivo, como en “mujer transexual” u “hombre transexual”.

tercer género/tercer sexo: conceptos comunes para muchas culturas. Estos términos se refieren a las personas que no se identifican como hombres o como mujeres, o cuyo género no se percibe como masculino o femenino, y/o a las personas cuya identidad no corresponde al sexo asignado. El término suele utilizarse en Asia Meridional. Véase también **reconocimiento legal de la identidad de género** en la categoría glosario.

no binario: adjetivo que describe a las personas cuya identidad de género no entra dentro del modelo binario masculino-femenino. La vida puede considerarse más compleja que “o masculino o femenino”. El término genérico “no binario” abarca una gran diversidad de experiencias de género, incluidas las personas con una identidad de género específica distinta de hombre o mujer, las personas que se identifican a sí mismas como dos o más géneros (bigénero o pan/poligénero) y las personas que no se identifican a sí mismas con ningún género (agénero).

de género fluido: adjetivo que describe a una persona cuyo género no es el mismo con el tiempo.

pronombres personales: en muchos idiomas, incluido el español, los pronombres se utilizan para describirnos o para hablar de nosotros (yo, nosotros), para hablar a alguien (tú, vosotros, vosotras) o para hablar de otras personas (ella, él, ellas, ellos, etc.). En español, “el” y “ella” (pronombres de tercera persona del singular) indican el género de la persona que se está describiendo cuando es una sola, mientras que “ellos” y “ellas” (pronombres de tercera persona del plural) indican el género de varias personas. Para que el lenguaje sea lo más neutro posible en cuanto al género, a menudo se utiliza la forma doble “él/ella” y “ellos/ellas”, o bien la expresión “una persona” o “la persona en cuestión”.

En otros idiomas, como el árabe y el korana, el pronombre de segunda persona (tú, vosotros, vosotras) y el pronombre de primera persona (yo) también puede indicar el género. Algunos idiomas no requieren que los pronombres indiquen el género o tienen una opción neutra en cuanto al género, incluidos el japonés, el swahili, el sueco y el turco. En sueco se ha añadido el pronombre neutro en cuanto al género “hen”, para complementar “han” (él) y “hon” (ella). Otros idiomas no marcan el género en absoluto, incluidos el armenio, el finés, el húngaro, el persa y el yoruba.

En chino, el pronombre 他 (pronunciado tā) era inicialmente neutro en cuanto al género, pero en el siglo XIX pasó a entenderse como masculino. El pronombre 她 (también pronunciado tā) se adoptó para reconocer a las mujeres. En la actualidad, cuando el género de una persona se desconoce o es irrelevante, muchos utilizan ahora el término tā como una opción inclusiva. En 2015, algunos activistas intersexuales introdujeron X他 para representar a las personas no binarias. Algunas personas trans y no binarias utilizan el pronombre cantonés de tercera persona 佢 (pronunciado kui).

En algunas culturas, la letra X indica neutralidad en cuanto al género (por ejemplo, “latinx” en lugar de “latina” o “latino”; “Mx.”, en lugar de “Mr.” o de “Mrs.”) o la inclusión de personas intersexuales, transgénero o de otros géneros (por ejemplo, en inglés “womxn” en lugar de “women”).

No siempre se puede determinar el pronombre de una persona al mirarla. Preguntar a una persona cómo quiere que se dirijan a ella y qué pronombres prefiere es una manera de respetar su identidad. Algunos estudios han demostrado que respetar los pronombres de una persona disminuye la depresión y aumenta la autoestima. Puede que una persona se sienta incómoda al principio al hablar de los pronombres. Una manera de preguntar los pronombres de una persona es presentarse usted primero y compartir sus pronombres. Si utiliza el pronombre equivocado al dirigirse a ella, discúlpese y utilice el pronombre correcto – por ejemplo, “lo siento, quiero decir “ella””. No insista en su error. La mejor disculpa es utilizar el pronombre correcto en el futuro. Normalizar la práctica de compartir los pronombres y de preguntar por ellos es una manera de crear un entorno inclusivo y solidario para todas las personas.

4. Expresión de género

expresión de género: manera en que una persona expresa su género. Esto puede incluir el comportamiento y la apariencia externa, como la vestimenta, el cabello, el maquillaje, el lenguaje corporal y la voz. El nombre de una persona y sus pronombres también pueden expresar su género. Otras personas perciben el género de una persona a través de estas expresiones. A igual que la identidad de género de una persona, la manera en que una persona expresa su género no está relacionada con su orientación sexual.

de género no conforme: comportamiento o apariencia que no corresponde a las expectativas culturales existentes relacionadas con un género particular. La expresión puede aplicarse a todas las personas, con independencia de su diversidad sexual y de género (SOGIESC).

transición: proceso consistente en cambiar la propia presentación de género externa para que esté más en consonancia con la propia identidad de género. La transición suele tener lugar durante un largo periodo de tiempo, y puede incluir comunicarlo a la propia familia, los amigos y los compañeros de trabajo; utilizar un nombre, un pronombre y/o un título diferente; vestir de manera diferente; cambiar el propio nombre y/o sexo en los documentos legales, y someterse a una terapia hormonal y/o a otro tratamiento. Algunos países exigen que las personas se sometan a una cirugía para poder obtener el reconocimiento legal de su género si es distinto del asignado al nacer. Este requisito de cirugía es una violación de las normas de derechos humanos de las Naciones Unidas.

tratamiento de afirmación de género: un tratamiento de confirmación de género o de afirmación de género se refiere a las intervenciones médicas que pueden formar parte de la transición. La afirmación de género es una iniciativa individual. No todas las personas pueden costear intervenciones médicas. Algunas no sienten la necesidad de someterse a tratamientos médicos para expresar su identidad de género. Las expresiones “cirugía de reasignación de sexo” y “cirugía de cambio de sexo” están desfasadas y deberían evitarse.

5. Orientación sexual

orientación sexual: capacidad duradera de cada persona de sentir una atracción y tener unos sentimientos románticos, emocionales y/o físicos profundos por otras personas. Abarca la hetero-homo-bi-pan-y-asexualidad, así como otras expresiones muy diversas. Esta expresión se considera más adecuada que preferencia sexual, comportamiento sexual, estilo de vida y forma de vida al describir los sentimientos de una persona por otras personas.

homosexual: persona que siente una atracción romántica, emocional y/o física hacia personas de su mismo sexo. En inglés, el término “homosexual” puede considerarse un término clínico obsoleto y pueden preferirse los términos “gay” y “lesbiana”. El término “homosexual” sigue utilizándose en muchos contextos no anglófonos.

heterosexual: persona que siente una atracción romántica, emocional y/o física hacia personas de diferente sexo al suyo.

lesbiana: mujer que siente una atracción romántica, emocional y/o física permanente hacia las mujeres.

gay: hombre que siente una atracción romántica, emocional y/o física permanente hacia los hombres; asimismo, mujer que se siente atraída hacia otras mujeres.

bisexual: persona que tiene la capacidad para sentir una atracción romántica, emocional y/o física hacia personas de más de un sexo.

pansexual: persona que tiene la capacidad para sentir una atracción romántica, emocional y/o física hacia las personas de cualquier género.

asexual: persona que puede sentir una atracción romántica o emocional, pero que normalmente no experimenta atracción sexual. Demisexual y grisexual/grisasexual describen a personas con diferentes grados de atracción sexual. “Asexual” puede utilizarse como un término genérico que abarca los términos “demisexual” y “grisexual” y otros.

queer: tradicionalmente negativo, el término “queer” ha sido reivindicado por algunas personas y se considera que incluye una gran diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género. Puede utilizarse como un término genérico para hacer referencia a las personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales (SOGIESC), o como una alternativa a la expresión “personas con diversas SOGIESC” o al acrónimo LGBT. El término “queer” es utilizado por muchas personas que consideran que no se ajustan a las normas económicas, sociales y políticas de una sociedad determinada basadas en su orientación sexual, su identidad de género y su expresión de género.

aliado/a: persona que defiende públicamente los derechos humanos de las personas LGBTIQ+. Si bien a menudo se clasifica a los aliados como personas que no son LGBTIQ+, las personas LGBTIQ+ también pueden ser aliados (por ejemplo, una persona gay o cisgénero, o un hombre con una anatomía típica de cuerpo “masculino” que defiende los derechos de las personas intersexuales puede considerarse un aliado intersexual).

6. Características sexuales

características sexuales: las características físicas de cada persona relacionadas con el sexo, incluidos los cromosomas, las gónadas, las hormonas sexuales, los genitales y las características físicas secundarias que surgen con la pubertad.

sexo: clasificación de una persona en función de que tenga características sexuales femeninas, masculinas y/o intersexuales. Si bien a los bebés se les suele asignar el sexo masculino o femenino al nacer sobre la base de la apariencia de su anatomía externa, el sexo de una persona es una combinación de diversas características sexuales corporales.

sexo asignado al nacer: el sexo asignado a una persona al nacer, también denominado sexo de nacimiento o sexo natal. Suele asignarse sobre la base de la apariencia externa

de la anatomía de un bebé, pero también puede basarse en la composición hormonal o cromosómica de una persona. Las expresiones “asignada mujer al nacer” (AFAB) y “asignado hombre al nacer” (AMAB) se refieren a las personas con características sexuales masculinas o femeninas típicas, con independencia de su identidad de género o su expresión de género. La frase “persona coercitivamente asignada mujer/hombre al nacer” (CAFAB/CAMAB) se refiere a las personas intersexuales a las que se ha asignado un sexo binario, a menudo a través de cirugías no consentidas.

intersexual: persona nacida con características sexuales que no corresponden a las definiciones típicas del cuerpo masculino y femenino. “Intersexual” es un término genérico utilizado para describir una gran diversidad de variaciones corporales naturales. Existen más de 40 variaciones intersexuales, y los expertos estiman que entre el 0,5 por ciento y el 1,7 por ciento de la población nace con rasgos intersexuales.

diversidad intersexual: las personas intersexuales utilizan muchos términos diferentes, y algunas veces utilizan términos diferentes con personas diferentes para evitar el estigma, los conceptos erróneos, la discriminación y la violencia. El lenguaje común incluye ser intersexual; tener una variación, una diferencia o una característica intersexual; términos de diagnóstico clínico; diferencias de desarrollo sexual y variaciones innatas de las características sexuales. El término obsoleto y estigmatizador “hemafrodita” normalmente es rechazado por las personas intersexuales hoy en día, aunque algunas han optado por reivindicarlo. Las personas intersexuales pueden tener cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

7. Diversos términos que ilustran la diversidad sexual y de género en todo el mundo

A continuación figuran algunos ejemplos de miles de términos utilizados para describir a las personas con diversas SOGIESC en todo el mundo. Los términos empleados en algunas regiones pueden tener connotaciones negativas en otras. Algunos términos que en su momento tuvieron connotaciones negativas, o se utilizaron como calumnias, han evolucionado y han sido aceptados por las personas a las que un día describieron. Aunque un término puede ser aceptable para algunas personas, puede que no lo sea para todas. Los lectores tal vez se sientan incómodos con algunos de estos términos diversos. Es importante reconocer que las personas tienen el derecho de identificarse a sí mismas como quieran. Le alentamos a identificar términos pertinentes para su(s) idioma(s) y su contexto particular. Al igual que sucede con los pronombres, preguntar a una persona cómo quiere ser identificada es una forma de mostrar respeto.

acaults: término de jerga en birmano que se refiere a las personas a las que se asignó el sexo masculino al nacer, y que adoptan la vestimenta y el rol social de una mujer.

akava'ine: término maorí de las Islas Cook utilizado para describir a las mujeres transgénero o transexuales.

bakla: término tagalo filipino que abarca diversas identidades sexuales y de género, pero que se refiere en particular a una persona a la que se asignó el sexo masculino al nacer y que adopta sin embargo la vestimenta, los modales y el rol social de una mujer.

burrnasha: término específico de Albania septentrional que describe a las personas a las que se asignó el sexo femenino al nacer, y que asumen o son asignadas una identidad de género masculina y hacen un voto de celibato. La práctica también se conoce como *vajzë e betuar*, cuando los padres asignan el género de un hijo al nacer o en la primera infancia.

calabai/calalai/bissu: el pueblo bugis en Sulawesi meridional, Indonesia, reconoce tres sexos (masculino, femenino e intersexual) y cinco géneros (hombre, mujer, *calabai*, *calalai* y *bissu*). *Calabai* son personas asignadas mujer al nacer que tienen una identidad de género masculina. *Bissu* se consideran de género transcendente, y abarcan todos los géneros o ninguno. Desempeñan papeles rituales y algunas veces se les equipara a los sacerdotes.

dee/tom: utilizados en Indonesia, Filipinas y Tailandia, estos términos describen a las mujeres que tienen una expresión de género femenina (*dees*) y una expresión de género masculina (*toms*) y que sienten atracción por otras mujeres.

fa'afafine: personas de tercer género de Samoa y de la diáspora samoana, con un significado similar a *fakaleitī* y *māhū*.

fakaleitī: nacional de Tonga asignado hombre al nacer que tiene una expresión de género femenina. Este término tiene un significado similar a *fa'afafine* y *māhū*.

guevedoche: término utilizado en la República Dominicana para hacer referencia a algunas personas que son intersexuales y no se identifican como hombres o mujeres.

hamjensgara: término utilizado en la República Islámica del Irán por hombres que sienten principalmente atracción por otros hombres. Este término, en lugar de "gay", es utilizado por hombres que no quieren ser percibidos como activistas occidentales LGBTIQ+, y pone énfasis en una manera de pertenecer a estructuras familiares tradicionales iraníes.

hijra: término general utilizado en Asia Meridional, especialmente en la India. Algunas veces hace referencia a las personas que no se identifican a sí mismas como hombres o mujeres, y en otros contextos a las mujeres a las que se asignó el sexo masculino al nacer. También conocidas como *khawaja sara* y *zenana* en el Pakistán y en India septentrional.

khanith: término utilizado en Omán para designar a una persona a la que se asignó el sexo masculino al nacer que tiene una expresión de género femenina. Este término, tradicionalmente despectivo y/o inexacto, ha sido reivindicado por algunas personas.

kuchu: término de jerga para "gay" en Uganda, tradicionalmente negativo, pero que ha sido reivindicado por algunas personas.

māhū: significa "en el medio". En las culturas kanaka maoli (hawaina), maorí (neozelandesa) y ma'ohi (tahitiana) y otras culturas de la Polinesia Francesa, este término describe a las personas de tercer género con roles sociales y espirituales tradicionales en la cultura, similares al término tongano *fakaleiti* y al término samoano *fa'afafine*.

mashoga: término swahili keniano que connota diversas identidades de género. Si bien es utilizado con frecuencia por los hombres gay, muchas personas descritas como *mashoga* son asignadas el sexo masculino al nacer y tienen una expresión de género femenina o no binaria.

metis: en Nepal, una persona a la que se asignó el sexo masculino al nacer y que tiene una identidad y/o expresión de género femenina.

mithli: forma abreviada de *mithli al-jins*, y transliteración inglesa de un término árabe utilizado para describir a una persona cuya que siente principalmente atracción hacia las personas del mismo género. Se considera un término no despectivo. **kuchu:** slang term for gay in Uganda that was traditionally negative but has been reclaimed by some.

motsolle: término basotho de Lesotho que describe a una mujer que tiene una relación de larga duración socialmente aceptable con otra mujer, que puede incluir intimidad física y tener lugar paralelamente a la relación heterosexual de cada una de ellas.

muxe: entre los zapotecas de la península de Oaxaca en México, el término muxe (o muxhe) ha descrito tradicionalmente a las personas a las que se asignó el sexo masculino al nacer y que tienen una expresión de género femenina. En los últimos decenios, también se ha aplicado a los hombres gays.

shuga/bujaina: términos preferidos en Tanzania para los gays (*shuga*) y las lesbianas (*bujaina*).

sistergirl/brotherboy: términos utilizados para describir a las personas transgénero indígenas de las comunidades aborígenes de Queensland y de Torres Strait Islander en Australia. Una "sistergirl" (o "sistagirl") es una persona a la que se asignó el sexo masculino al nacer y que se identifica con una mujer, y un "brotherboy" es una persona a la que se asignó el sexo femenino al nacer y que se identifica con un hombre. Las "sistergirls" a menudo adoptan un rol de género femenino en su comunidad, y los "brotherboys" un rol de género masculino.

skesana: término IsiNqumo utilizado por las personas de lengua bantú en África meridional y Zimbabwe para describir a las personas a las que se asignó el sexo masculino al nacer y que tienen una identidad de género femenina o una expresión de género femenina. En el mismo idioma, el término describe *injonga* se refiere a los hombres gays masculinos.

takatāpui (takataapui): término maorí que se ha referido tradicionalmente a una pareja del mismo sexo. En tiempos más recientes, es un término genérico que describe una orientación sexual y una identidad de género diversas de una manera que abarca la identidad indígena. Otros términos maroís y del Pacífico utilizados en Nueva Zelanda para describir la identidad de género incluyen *aikāne*, *akava'ine*, *fa'afafine*, *faafatama*, *fakafifine*, *fakaleiti*, *māhū*, *palopa*, *tangata ira tāne*, *vakasalewalewa* y *whakawahine*.

tida wena: identidad de dos espíritus en el pueblo Warao, una cultura indígena de la República Bolivariana de Venezuela. El término describe a las personas que no se identifican a sí mismas ni con un hombre ni con una mujer. Se considera a que tiene dos espíritus y a menudo asumen el rol de chamán.

travesti: en español, francés y portugués, término complejo que puede variar dependiendo del contexto y la región. Se utiliza habitualmente en América del Sur, en particular la Argentina, el Brasil y el Perú, y en otros países para describir a las personas a las que se asignó el sexo masculino al nacer y que han desarrollado una identidad de género acorde a expresiones de feminidad. Inicialmente, el término hacía referencia al travestismo (vestirse con ropa del sexo contrario). El término se amplió para hacer referencia a las personas a las que se asignó el sexo masculino al nacer que visten como mujeres en su vida cotidiana. Algunos *travestis* adoptan pronombres y nombres femeninos, y tal vez se sometan a procedimientos cosméticos para feminizar sus cuerpos.

Travesti es un ejemplo de que los términos no son universales y pueden ser rechazados en diferentes culturas, con independencia el lenguaje. Aunque es ampliamente aceptado en América Latina, algunas personas en España y en otros lugares lo consideran un término despectivo transfóbico dependiendo del contexto. Al traducirse al inglés, travesti a menudo se escribe como "transvestite", término rechazado por muchas personas de lengua inglesa. Sin embargo, al igual que el término inglés "queer", en la Argentina y en otros lugares el término "travesti" ha sido aceptado por algunos como una identidad política que reafirma el derecho de una persona a definirse a sí misma fuera del binario de género.



dos espíritus: este término agrupa identidades de género específicas de las culturas indígenas en América del Norte, y abarca términos únicos que varían entre los países. Según la Two Spirit Society of Denver: "Dos espíritus se refiere a otro rol de género considerado común entre los primeros pueblos de la Isla Tortuga, si no todos, y que tenía un lugar adecuado y aceptado en las sociedades nativas. Esta aceptación estaba arraigada en las enseñanzas espirituales de que toda la vida es sagrada." Por ejemplo, *winkte* es un término Lakota que significa ser como una mujer, mientras que *nadleehi* significa en Dine (navajo) "los que se transforman" y se refiere a una de cuatro identidades de género, a saber, masculina femenina, masculina masculina, femenina masculina o femenina femenina.

x-jenda: término japonés que describe a las personas cuya identidad de género está fuera del binario de género. Abarca las personas tanto endosexuales como intersexuales, y a menudo se abrevia como FTX, MTX y XTX.

8. Otros términos jurídicos, de salud y de investigación

reconocimiento legal de la identidad de género: múltiples países reconocen el derecho de las personas transgénero a corregir su género en los documentos oficiales, tales como los documentos nacionales de identidad o los pasaportes. Algunos países, incluidos Alemania, Australia, Bangladesh, la India, Islandia, Nepal, Nueva Zelanda y el Pakistán reconocen además un tercer género o una tercera categoría sexual representada como O, T o X en los documentos oficiales. Muchas de estas leyes nacionales se han criticado por considerarse inaccesibles para las personas transgénero y otras personas con identidades de género diversas.

unión civil: reconocimiento formal de una relación entre dos personas. En algunos países, las uniones civiles otorgan a algunas personas, aunque no a todas, los mismos derechos, prestaciones y privilegios que los matrimonios, inclusive en relación con los impuestos, las prestaciones de seguridad social, la planificación patrimonial y las decisiones médicas. En algunos lugares, las uniones civiles se establecen como una alternativa para las parejas a las que no se permite legalmente contraer matrimonio a causa de su identidad de género. Los países tienen diferentes maneras de describir las uniones civiles, entre ellas las parejas de hecho, las parejas registradas y los pactos de solidaridad civil.

pareja: término neutro en cuanto al género para designar a una persona con la que se tiene una relación romántica y/o sexual.

hombres que tienen relaciones sexuales con hombres (MSM): término utilizado para hacer referencia ampliamente a las personas a las que se ha asignado el sexo masculino y que tienen una actividad sexual con otras personas a las que se ha asignado el sexo masculino, con independencia de cómo se identifiquen personalmente. Esta categoría incluye a hombres cisgénero que tienen relaciones sexuales con mujeres transgénero o con personas no binarias a las que se ha asignado el sexo masculino, y viceversa. No incluye a los hombres transgénero que tienen relaciones sexuales con hombres cisgénero o mujeres transgénero.

mujeres que tienen relaciones sexuales con otras mujeres (WSW): término utilizado para hacer referencia a las personas a las que se ha asignado el sexo femenino y que tiene una actividad sexual con otras personas a las que se ha asignado el sexo femenino, con independencia de cómo se identifiquen personalmente. Por ejemplo, esta categoría puede incluir a mujeres que tienen relaciones sexuales con hombres transgénero o personas no binarias a las que se ha asignado el sexo femenino. No incluye a las mujeres transgénero que tienen relaciones sexuales con mujeres cisgénero u hombres transgénero.

sexismo: prejuicio o discriminación por motivo del sexo o el género de una personas. Las actitudes sexistas pueden derivarse de estereotipos tradicionales de los papeles de género, e incluir la creencia de que una persona de un sexo es naturalmente superior a una persona de otro sexo.

homo-, bi-, trans- e intersexfobia: temor a las personas gays, lesbianas, bisexuales, transgénero o intersexuales, respectivamente, que puede manifestarse en un comportamiento de exclusión, estigma, acoso, discriminación y/o violencia. Esto a menudo se basa en estereotipos y puede hacerse de una manera inconsciente.

heterosexismo/heteronormatividad: considerar la heterosexualidad como superior, y asumir que todas las personas son heterosexuales.

delitos de odio: actos que constituyen un delito en el derecho penal y que son motivados por un sesgo o un prejuicio hacia determinados grupos de personas. Los delitos de odio pueden incluir amenazas, daños a la propiedad, agresiones y asesinato.

discurso de odio: cualquier tipo de comunicación de palabra, por escrito o a través de un comportamiento que agrede o utiliza un lenguaje peyorativo o discriminatorio con referencia a una persona o a un grupo sobre la base de quien es esa persona o ese grupo. En otras palabras, por motivo de su religión, origen étnico, nacionalidad, raza, color, ascendencia, género u otro factor de identidad. Este discurso a menudo está arraigado en la intolerancia y el odio, y puede ser degradante y divisivo.

9. Recursos útiles

Naciones Unidas, Fichas informativas: <https://www.unfe.org/learn-more/>.

Campaña “Libres e iguales” de las Naciones Unidas, “Celebrate Trans Visibility”: <https://youtu.be/67yTgaib1aw>; and “Sexual Orientation and Gender Identity Throughout History”, <https://www.unfe.org/sexual-orientation-gender-identity-nothing-new/>.

Being LGBTI in Asia, Programas regionales: <https://medium.com/being-lgbti-in-asia>.

Amaze, “Sexual Orientation, Behavior and Identity”, <https://youtu.be/LvJETydN8Vc>.

Amaze, “Identidad de género: ser mujer, hombre, trans, o no binario”: <https://www.youtube.com/watch?v=ucDWpGtfHlk>.

Referencias

Las definiciones contenidas en este glosario se han extraído de las siguientes fuentes o se han guiado por ellas, entre otras:

Glosario de la OIM sobre personas con SOGIESC diversas; Comisión Internacional de Juristas (CIJ); Principios de Yogyakarta + 10, www.yogyakartaprinciples.org; GLAAD Media Reference Guide – 9ª edición, <http://www.glaad.org/reference>; fichas informativas sobre la campaña de las Naciones Unidas “Libres e iguales”, <https://www.unfe.org/learn-more/>; interACT Advocates for Intersex Youth, <https://interactadvocates.org>; y los términos globales de Digital Transgender Archive, <https://www.digitaltransgenderarchive.net/learn/terms>.

Naciones Unidas. 2019. “Strategy and Plan of Action on Hate Speech”. <https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/UN%20Strategy%20and%20Plan%20of%20Action%20on%20Hate%20Speech%2018%20June%20SYNOPSIS.pdf>.

Article 19. 2015. “‘Hate Speech’ Explained: A Toolkit”. <https://www.article19.org/data/files/medialibrary/38231/‘Hate-Speech’-Explained---A-Toolkit-%282015-Edition%29.pdf>.

Lai, Cathy. 2020. “‘X’ and ‘Ta’: The Gradual Rise of Gender-neutral Pronouns in Chinese”. Ariana, 10 de julio. <https://www.arianalife.com/topics/gender-equality/x%E4%B9%9Fand-ta-the-gradual-rise-of-gender-neutral-pronouns-in-chinese/>.

McNabb, Charlie. 2017. *Nonbinary Gender Identities*. Washington, D.C.: Rowman and Littlefield.

Cheng, Vincent. 2016. “Radical Equity: A Case Study of the Use of Chinese Third Person Pronouns in Taiwan’s Third Grade Social Studies Textbooks”. *Intercultural Communication Studies*, vol. 25 (3): págs. 99–111.

Chautabú, Gobierno de Buenos Aires City. s.f. “¿Es lo mismo ser una persona trans, transgénero, travesti, transexual o intersex/intersexual?”. <https://chautabu.buenosaires.gob.ar/salud/info.php?id=63>. Consultado el 9 de noviembre de 2021.

Anexo 2: Ejercicios por capítulo

Objetivos de la guía de aprendizaje

Tras finalizar los ejercicios contenidos en esta guía, se espera que los aprendices logren los siguientes objetivos:

1. Aumentar el conocimiento de los conceptos relacionados con la diversidad sexual y la diversidad de género, la situación a la que se enfrentan las poblaciones LGBTIQ+, y las políticas y prácticas en el lugar de trabajo para fomentar la inclusión de las personas LGBTIQ+.
2. Mayor sensibilización acerca de la importancia de los derechos de las personas LGBTIQ+ para lograr el objetivo del trabajo decente para todos.
3. Mejorar la comprensión de la situación de las personas LGBTIQ+ en su trabajo y su entorno social.
4. Aumentar el conocimiento del papel que desempeñan los integrantes de la fuerza de trabajo en la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo.
5. Desarrollar la capacidad para identificar al menos tres acciones específicas que los participantes pueden apoyar y/o emprender en su propio entorno de trabajo.

Ejercicios de la sección A: las personas LGBTIQ+ y el mundo del trabajo

Ejercicio A.1

Entender la diversidad de género poniéndola en contexto

A continuación figuran ejemplos de definiciones de términos de género que son importantes para comprender a las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo:

- ▶ El género se refiere a las funciones, los comportamientos, las actividades y las cualidades construidos socialmente que una determinada sociedad considera apropiados para las personas sobre la base del sexo asignado al nacer. El género puede cambiar con el tiempo y variar en las culturas y entre las mismas.
- ▶ La expresión de género es la presentación de una persona de su género a través de su apariencia física. Las personas utilizan una serie de señales, tales como nombres, pronombres, vestimenta, forma de hablar y modales y/o características corporales para interpretar el género de otra persona. Las personas con una orientación sexual, una identidad de género o unas características sexuales diversas pueden tener una expresión de género diversa. La expresión de género puede o no ser coherente con la identidad de género de una persona.
- ▶ La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, que puede corresponder, o no, con el sexo que se le asignó al nacer o con el género que le ha atribuido la sociedad.
- ▶ La diversidad de género se refiere a la representación equitativa de diferentes géneros, incluidas las personas con diversas identidades de género.

Vaya a la [sección de terminología en el anexo 1](#) y examine los términos. ¿Son nuevos para usted? ¿Hay algunos que usted no entienda? La inclusión de las personas LGBTIQ+ a menudo conlleva nuevos conceptos para los usuarios. En muchas culturas y sociedades, los términos se refieren con frecuencia a temas de los que no se habla y que se consideran sumamente sensibles. Los términos "lesbiana", "gay", "bisexual", "transgénero", "intersexual" y *queer* se consideran extraños en algunas sociedades, aunque los datos empíricos de los que se dispone indican que la diversidad sexual y de género tiene lugar en la naturaleza y en todas las culturas, incluso cuando no se reconocen oficialmente.

Elija uno de los subgrupos en la comunidad LGBTIQ+:

- i. Elija un grupo que reconoce, pero que no conoce bien; por ejemplo, gay o lesbiana o transgénero.
- ii. Enumere al menos cinco términos o expresiones locales adecuados para su cultura y su contexto para una persona considerada gay, lesbiana o trans.

Ahora examine los términos y reflexione:

- ▶ ¿Qué nota en estos términos?
- ▶ Pregúntese cómo se sentiría acerca de sí mismo y de interactuar con otros si se emplearan regularmente esos términos para referirse a usted.
- ▶ Si existen esas expresiones en su idioma local, ¿qué significa eso?

Ejercicio A.2

En una cara de una hoja en blanco, dibuje una gran matriz como la que figura a continuación:

Fui discriminado o estigmatizado	
Situación	¿Cómo me hizo sentir?
¿Cómo reaccioné?	¿Quién o qué me ayudó?

Ahora, rellene lo siguiente: Fui discriminado o me sentí estigmatizado.

- ▶ Situación. Describa una situación en la que usted se sintió estigmatizado o discriminación hacia usted. Trate de recordar el momento, la situación y las personas involucradas. Escriba unas palabras o expresiones para describirlo.
- ▶ ¿Cómo me hizo sentir? Describa en algunas palabras clave/adjetivos cómo eso le hizo sentir.
- ▶ ¿Cómo reaccioné? Describa cómo reaccionó o lo que hizo en esa situación.
- ▶ ¿Quién o qué me ayudó? Describa quién o qué le ayudó, y cómo.

Ahora dé la vuelta a la hoja y dibuje una matriz como la que figura a continuación:

Discriminé o estigmaticé a una persona	
Situación	¿Cómo me hizo sentir?
¿Cómo reaccionó la persona?	¿Qué cambió como consecuencia? ¿Cómo?

Ahora, rellene lo siguiente: Discriminé o estigmaticé a una persona.

- ▶ Situación. Describa una situación en la que usted discriminó o estigmatizó a otra persona.
- ▶ ¿Cómo me hizo sentir? Describa en algunas palabras clave/adjetivos cómo eso le hizo sentir.
- ▶ ¿Cómo reaccionó la persona? Describa lo que hizo la persona cuando usted la trató de una manera despectiva o desaprobadora.
- ▶ ¿Qué cambió como consecuencia? ¿Cómo? Describa algo que cambió como consecuencia de dicha experiencia. ¿Qué y cómo?

¿Qué hemos aprendido de esta experiencia? Esta es una exploración personal y no tiene que mostrar a los demás su hoja. Haga una ceremonia de ello si quiere; por ejemplo, encuentre un lugar seguro para quemar la hoja y piense en el papel que puede desempeñar al introducir un cambio y contribuir a la apertura y diversidad del lugar de trabajo.

Nota: Un ejercicio sencillo como este puede hacerle revivir momentos dolorosos. Pida a un/a amigo, compañero/a o familiar que esté atento en caso de que pudiera necesitar su apoyo o consuelo.

Volver a la sección B para seguir aprendiendo ▶



Ejercicios de la sección B: Diversidad e inclusión

Ejercicio B.1

Identifique al menos dos recursos locales (dependiendo de su situación, podrían ser nacionales o incluso regionales) para obtener información sobre las cuestiones relacionadas con las personas LGBTIQ+; por ejemplo, especialistas que conozcan las cuestiones relacionadas con las personas LGBTIQ+ y el lugar de trabajo y que sean abiertos al respecto, biblioteca de recursos, sitio web, organización LGBTIQ+ u organización de derechos humanos dedicada a la diversidad de género. Localice su información de contacto y tenga a mano los detalles para su posible uso en el futuro.

Visite el sitio web del Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI), <https://www.ilo.org/gender/lang--en/index.htm>

Examine al menos uno de los tres documentos siguientes de la OIT. Si tiene limitaciones de tiempo, escanee el índice, el resumen y las conclusiones:

[“COVID-19 y el mundo del trabajo: foco de atención en las personas que viven con el VIH”](#)

[“ILO Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\): 12 ways it can support the COVID-19 response and recovery”](#)

[Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos](#)

Ahora pregúntese:

- ▶ ¿Qué ha aprendido sobre la igualdad de género y el mundo del trabajo? ¿Y sobre la localización de información sobre la diversidad en el lugar de trabajo?
- ▶ ¿Por qué y cómo se abordan las cuestiones relacionadas con las personas LGBTIQ+?

Ejercicio B.2

Identifique a un amigo, compañero de trabajo o, en caso necesario, a alguien que forme parte de la comunidad LGBTIQ+ y pídale que se reúna con usted (en persona, en línea o por teléfono). Dígale que está haciendo este curso y que le gustaría hacerle algunas preguntas. Prepare cinco preguntas con anticipación, y:

- ▶ Asegúrele que no grabará, publicará o comunicará nada de lo que se diga – dé su palabra – y que solo se tratará de una conversación entre ustedes para ayudarle a comprender los contextos locales.
- ▶ Formule algunas preguntas sencillas sobre la discriminación en su sociedad, en el trabajo, y sobre cómo esto podría tener un impacto en el trabajo de las personas afectadas, y también sobre cómo podría mejorar la vida en el entorno de trabajo en lo que respecta a la diversidad. Dependiendo de la situación, prepare algunas preguntas generales para que la conversación fluya.
- ▶ Sea respetuoso y consciente de que algunas preguntas podrían parecer fáciles para usted, pero no para la persona en cuestión. En definitiva, reflexione sobre cómo se siente formulando estas preguntas y sobre lo que ha aprendido.

Volver a la sección C para seguir aprendiendo ▶

Ejercicios de la sección C

Ejercicio C.1 – Gobierno y funcionarios

¿Qué normas internacionales del trabajo ha ratificado su país?

Por país:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO::>

Por convenio:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12001:::NO::>

C190 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

C111 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312256

CO87 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312232

Elija uno de los convenios que ha ratificado su país y halle el último informe anual disponible para su país. ¿existe información sobre la discriminación en el lugar de trabajo? ¿Sobre la diversidad? ¿Sobre la inclusión en el lugar de trabajo? ¿Sobre la inclusión de la dimensión de género? ¿Sobre la inclusión de las personas LGBTIQ+?

Memorias regulares:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11002:::NO::>

Informes de la OIT sobre la aplicación:

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/results-based-management/reporting/lang--en/index.htm>

Ejercicio C.2 – Gobierno y funcionarios

Identifique un examen de política para su país o ciudad realizado en los cinco últimos años que sea pertinente para su contexto local; por ejemplo, ¿ha habido un examen de política de las personas LGBTIQ+? ¿Una identificación del marco jurídico? ¿Una evaluación de género de los programas gubernamentales? ¿Una evaluación de la diversidad? ¿Un examen de la política de discriminación? ¿Un examen de la política sobre la violencia o el acoso? Dependiendo de su puesto de trabajo, tal vez tenga que examinar las evaluaciones del examen de la política nacional, o incluso regional.

Una vez haya localizado una política, considere:

- ▶ ¿Este examen o evaluación tomó en consideración la diversidad en el lugar de trabajo? ¿La diversidad de género? ¿Las personas trabajadoras LGBTIQ+?
- ▶ ¿Qué ha aprendido al observar cómo se hizo y al revisar las conclusiones?
- ▶ ¿Identificó recomendaciones concretas pertinentes para la inclusión de las personas LGBTIQ+ en la fuerza de trabajo en su país? ¿Su ministerio? ¿Su departamento?

Ejercicio C.3 – Gobierno y funcionarios

Identifique tres ejemplos del cambio en la política o en la práctica en su país relacionados con la inclusión en la fuerza de trabajo (ministerio, ciudad, país o región). Esto podría ser en un ámbito como el género, la discapacidad, la discriminación, la violencia, el acoso o el VIH y el sida, o en una población determinada, como las personas que trabajan en la economía informal o digital, los migrantes o una población minoritaria.

Trate de asegurarse de que al menos uno de los ejemplos está relacionado con las cuestiones de género. ¿Existen ejemplos que estén específicamente relacionados con la orientación sexual y la identidad de género?

Enumere ahora al menos tres efectos positivos que podría tener el ejemplo:

- ▶ en la subpoblación de trabajadores a los que está dirigido el cambio de política;
- ▶ en sus compañeros de trabajo, y
- ▶ al nivel más general de la fuerza de trabajo..

Para los enlaces y las búsquedas en internet, pruebe combinaciones de palabras clave, tales como políticas de inclusión en el lugar de trabajo, género, país, diversidad de género, LGBT o LGBTI.

Basándose en las ideas y ejemplos contenidos en esta guía, elija tres actividades concretas en las que usted podría participar o que podría realizar, dado su puesto de trabajo actual, sus intereses personales y su red de contactos. Si está llevando a cabo este aprendizaje como parte de un proceso de grupo, trate de asegurarse de que al menos una actividad se comparte con otros miembros del grupo:

- ▶ No tiene que ser complicada. Empiece con algo fácil. Las posibilidades son ilimitadas y deberían depender de su situación local y personal.
- ▶ Las ideas podrían incluir muchas cosas, pero trate de ser lo más definitivo posible:
 - Consulta. ¿Con las personas LGBTIQ+ en un sector de la fuerza de trabajo? ¿En su ministerio?
 - Presentación. ¿Al ministerio? ¿Al personal directivo? ¿Al personal? ¿A una organización LGBTIQ+? ¿A las organizaciones de empleadores y de trabajadores?
 - Examen de la política. ¿Un examen de la política nacional de la diversidad de SOGI en el lugar de trabajo? ¿Un análisis de las cuestiones de género en su ministerio?
 - Maneras creativas de compartir la discriminación existente o las políticas de igualdad de género y de discutir la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo en el contexto de las políticas establecidas.
- ▶ Piense cómo una prioridad podría beneficiar asimismo a otras comunidades marginadas o excluidas, tales como las mujeres, las personas que viven con el VIH, o los trabajadores indígenas o migrantes.
- ▶ Identifique a las personas con las que podría colaborar, y los puntos clave del orden del día para una reunión de planificación en colaboración. Procure que esta actividad sea tripartita. Trate de que participen las organizaciones de trabajadores y de empleadores y otros ministerios.

Ejemplo de lista de comprobación para evaluar una política inclusiva de las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo

Lista de comprobación para evaluar una política inclusiva de las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo

Las políticas establecidas:

- ▶ ¿Se comprometen específicamente con una fuerza de trabajo inclusiva y diversa a través de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de contratación, formación, promoción y e igualdad de remuneración?
- ▶ ¿Prohíben el acoso en el lugar de trabajo, también por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales?
- ▶ ¿Utilizan un lenguaje neutro en cuanto al género cuando es posible?
- ▶ ¿Garantizan que los conjuntos de servicios se apliquen por igual a las personas con parejas de su mismo sexo que a las personas con parejas de un sexo diferente al suyo?
- ▶ ¿Garantizan que las prestaciones del seguro de salud no excluyan el cuidado de las personas transgénero? ¿Cubren procedimientos de afirmación de género?
- ▶ ¿No especifican vestimenta o uniformes para el lugar de trabajo basados en el género?
- ▶ ¿Proporcionan aseos o vestuarios neutros en cuanto al género y/o permiten a los trabajadores utilizar estas instalaciones en consonancia con su identidad de género autoidentificada?
- ▶ ¿Proporcionan un mecanismo para responder a las preocupaciones por los viajes de negocios a lugares en los que los trabajadores podrían ser objeto de violencia, detención o acoso por motivos de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales, o a través de dichos lugares?
- ▶ ¿Proporcionan un procedimiento para tramitar efectivamente las quejas?
- ▶ ¿Incluyen un proceso tipo de transición de género en el lugar de trabajo para los trabajadores trans que desean llevar a cabo abiertamente una transición en el trabajo, que debería indicar el proceso para un calendario de transición (cuándo y cómo se informará a los compañeros de trabajo, el cambio de nombre y de pronombre en las comunicaciones en el lugar de trabajo, la licencia médica necesaria para los procedimientos de afirmación de género), la formación o sensibilización de los compañeros de trabajo, cómo toda negativa a utilizar el nuevo nombre/pronombre se considerará acoso, y la protección de la confidencialidad?

Ejercicios para los empleadores y las organizaciones de empleadores

Ejercicio C.1 – Empleadores y organizaciones de empleadores

Imagine un análisis de las cuestiones de género relacionadas a las personas LGBTIQ+ en su lugar de trabajo/empresa/departamento/organización:

- ▶ ¿En qué medida la mayor inclusión de las personas LGBTIQ+ podrían repercutir en su empresa?
- ▶ ¿Qué cinco preguntas sobre las cuestiones de género y/o de diversidad en su lugar de trabajo podría formular a los trabajadores, que sean pertinentes para el puesto de trabajo y el contexto nacional de estos últimos?
- ▶ Considere asimismo cinco preguntas sobre la orientación sexual y la identidad de género que sean adecuadas en su país y su contexto laboral.

- ▶ ¿Cómo podría llevar a cabo este análisis? Exponga tres maneras en las que podría realizar esta evaluación. ¿Documento escaneado? ¿Discusión? ¿En línea? ¿Discusión en un grupo pequeño? ¿Cuestionario anónimo? ¿Como parte de una encuesta general sobre otros temas? Piense en lo siguiente:
- ▶ Determine los riesgos existentes para la seguridad personal ¿Incomodidad?
- ▶ ¿Cuáles son las ventajas de cada método? ¿Calidad de la información? ¿Fiabilidad?
- ▶ ¿Cómo podría utilizar usted una combinación de métodos?
- ▶ ¿Cómo utilizará esta evaluación? ¿Con qué fin?

Método	¿Valor? ¿Ventajas? ¿Calidad de la información?	¿Desventajas? Riesgos conexos	Facilidad para realizar un análisis
#1			
#2			
#3			

Una vez más, tenga presente que no debe ponerse inadvertidamente en peligro a las personas. Por lo tanto, conviene que reflexione sobre sus identificadores personales.

Herramientas para la evaluación rápida de las cuestiones de género

ONU-Mujeres ha elaborado una herramienta para evaluar los progresos hacia la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los contextos humanitarios. Esta evaluación rápida se centra en los tres ámbitos de liderazgo y participación, protección y seguridad, y bienestar económico.

Con objeto de identificar brechas de género para la planificación de proyectos, Iris Group, en colaboración con la Oficina de Igualdad de Género y de Empoderamiento de la Mujer de USAID, ha creado una herramienta denominada Matriz del Análisis basado en el Género y la Integración. Utilizada como un marco, identifica los resultados de las evaluaciones de género para intervenciones apropiadas de los proyectos, ayudando a lograr los resultados deseados.

Fuente: ONU-Mujeres, "UN Women Rapid Assessment Tool: To Evaluate Gender Equality and Women's Empowerment Results in Humanitarian Contexts". Guidance Note, 2020.

Exercise C.2 – Empleadores y organizaciones de empleadores

Identifique un examen de política en su país o ciudad realizado en los cinco últimos años que sea pertinente para su lugar de trabajo/empresa/contexto local; por ejemplo, ¿ha habido una evaluación de género? ¿De la diversidad? ¿Del acoso? ¿Un examen de la política de discriminación? ¿Una evaluación sobre el sector informal o digital? Dependiendo de su lugar de trabajo, tal vez tenga que examinar las evaluaciones de política empresarial, nacional o incluso regional.

Considere este examen/evaluación. ¿Ha tenido en consideración a los trabajadores LGBTIQ+? ¿Qué ha aprendido usted al observar cómo se ha realizado y al revisar las conclusiones? ¿Ha identificado recomendaciones concretas pertinentes para la inclusión de las personas LGBTIQ+ en su lugar de trabajo?

Exercise C.3 – Empleadores y organizaciones de empleadores

Identifique tres ejemplos de cambio en la política o la práctica en su empresa relacionados con la inclusión en el lugar de trabajo (organización, país, región). Los tipos de política o de prácticas que busca podrían estar relacionados con el género, la discriminación, la violencia o el acoso, o podrían hallarse en un grupo específico de la población, como las personas con discapacidad o que viven con el VIH, y/o los trabajadores migrantes.

Trate de asegurarse de que al menos uno de los ejemplos está relacionado con el género. ¿Existen ejemplos relacionados con la SOGI?

Ahora enumere al menos tres efectos positivos que el ejemplo podría tener:

- ▶ a nivel de empresa (por ejemplo, rendimiento institucional, innovación, contratación de talentos);
- ▶ en el grupo de trabajadores que trata de incluir (por ejemplo, el bienestar y la motivación), y
- ▶ en los compañeros de trabajo.

Para los enlaces y las búsquedas en internet, pruebe combinaciones de palabras clave, tales como políticas de inclusión en el lugar de trabajo, género, diversidad de género, LGBT o LGBTI.

Sobre la base de las ideas y ejemplos contenidos en esta guía, elija tres actividades concretas que usted podría emprender, dada la situación y las necesidades generales de la empresa. Puede tomar en consideración su puesto de trabajo actual, sus intereses personales y su red de contactos al decidir en qué actividad participar. Si está emprendiendo esta actividad de aprendizaje como parte de un proceso de grupo, trate de garantizar que al menos una actividad es compartida con otros miembros del grupo:

- ▶ No tiene que ser complicada. Empiece con algo fácil. Las posibilidades son ilimitadas y deberían depender de su situación local y personal.
- ▶ Las ideas podrían incluir muchas cosas, pero trate de ser lo más definitivo posible:
 - Consulta. ¿Las personas LGBTIQ+ en su lugar de trabajo? ¿En su comunidad?
 - Presentación. ¿Personal directivo? ¿Consejo de Administración? ¿Personal? ¿Organización LGBTIQ+? ¿Organización de trabajadores?
 - Examen de la política. ¿Un análisis de las cuestiones de género en su lugar de trabajo? ¿Un análisis rápido de la diversidad en el lugar de trabajo? ¿Personas LGBTIQ+ en el sindicato? ¿La fuerza de trabajo?
 - Maneras creativas de compartir y discutir las políticas de discriminación establecidas.
- ▶ Piense en qué medida una prioridad también podría beneficiar a las mujeres o a las comunidades marginadas o excluidas, tales como las personas que viven con el VIH, o los trabajadores indígenas o migrantes.
- ▶ Identifique a las personas con las que podría colaborar, así como los puntos clave del orden del día de una reunión de planificación en colaboración o actividades conjuntas. Considere celebrar consultas con una organización de empleadores sobre la posible colaboración con empresas que tengan una ideología similar.

Ejercicios para los trabajadores y las organizaciones de trabajadores

Ejercicio C.1 – Trabajadores y organizaciones de trabajadores

Entre los enlaces que figuran a continuación u otros contenidos en la guía, elija al menos un sitio web y examine la información más actual sobre los trabajadores LGBTIQ+ en su país o región. ¿Qué indica sobre la situación local?

<https://ilga.org/maps-sexual-orientation-laws>

<https://www.ohchr.org/en/issues/sexualorientationgender/pages/index.aspx>

¿Tiene su sindicato información o políticas pertinentes para la inclusión de las personas LGBTIQ+?

Tómese un momento para fijarse en su comunidad y su lugar de trabajo. Quizá no pueda mirar físicamente, pero puede partir de observaciones anteriores:

- ▶ ¿Cómo hablan las personas sobre las cuestiones relacionadas con la orientación sexual y la diversidad de género? ¿Humor? ¿Lenguaje? ¿De qué manera algo que parece una broma o una pequeña burla podría afectar a otras personas? Algunas veces es simplemente una sensación de incomodidad ante lo desconocido o lo extraño.
- ▶ ¿Cómo podría efectuar un pequeño cambio para hacer que su sindicato contemple en mayor grado la diversidad? ¿A las personas LGBTIQ+ o a otras personas?
- ▶ ¿Qué aspectos de la inclusión de las personas LGBTIQ+ debe abordar usted?
- ▶ ¿Existen sectores particulares de la población en su comunidad (migrantes, economía informal, economía de plataformas digitales) que se enfrentan a determinados obstáculos para la inclusión de las personas LGBTIQ+?

Ejercicio C.2 – Trabajadores y organizaciones de trabajadores

¿Su sindicato o su organización de trabajadores ha realizado una evaluación del género o de la diversidad o un examen de la política? ¿Ha abordado la inclusión de las personas LGBTIQ+?

Imagine un análisis de género de las personas LGBTIQ+ en su sindicato/organización:

- ▶ ¿Qué cinco preguntas sobre cuestiones de diversidad y/o de género en el lugar de trabajo pertinentes para su trabajo y su contexto nacional podría formular a los trabajadores?
- ▶ Considere también cinco preguntas clave sobre la orientación sexual y la identidad de género que sean adecuadas para su país y su contexto laboral.
- ▶ ¿Cómo podría usted llevar a cabo este análisis? Exponga tres formas en las que podría realizar esta evaluación. ¿Documento escaneado? ¿Discusión? ¿Cómo parte de una encuesta más amplia? ¿En línea? ¿Pequeña discusión de grupo? ¿Cuestionario anónimo? Piense en lo siguiente:
 - Identifique los riesgos pertinentes para la seguridad personal. ¿Incomodidad?
 - ¿Cuáles son las ventajas de cada método? ¿Calidad de la información? ¿Fiabilidad?
 - ¿Cómo podría utilizar usted una combinación de métodos?
- ▶ ¿Cómo utilizará la información? ¿Con qué fin?

Método	¿Valor? ¿Ventajas? ¿Calidad de la información?	¿Desventajas? Riesgos conexos	Facilidad para realizar un análisis
#1			
#2			
#3			

Una vez más, tenga presente que no puede exponer inadvertidamente a un riesgo a las personas. Por lo tanto, conviene que reflexione sobre sus identificadores personales.

Identifique quien se dedica en su sindicato/ciudad/país a las cuestiones relacionadas con la violencia, en particular cuando afectan a la armonía y la productividad del lugar de trabajo. ¿Quién...:

- está presionando para que se introduzca un cambio normativo o para promover la negociación colectiva?
- está realizando estudios sobre la violencia y el mundo de trabajo?
- está centrándose en la violencia hacia las mujeres? ¿La violencia y las poblaciones migrantes? ¿La violencia y la diversidad? ¿La violencia y la SOGI? ¿Y qué organización? ¿Departamento? ¿Organismo?

Mantenga estas referencias para su posible uso futuro.

Ejercicio C.3 – Trabajadores y organizaciones de trabajadores

Prepare puntos clave para una sesión de sensibilización con los compañeros de trabajo que podría emprender apoyándose en el trabajo de esta guía (por ejemplo, tres diapositivas en PowerPoint, cada una de las cuales podría contener entre tres y cinco puntos clave, y una diapositiva final sobre la situación real para las personas LGBTIQ+ en su país). Por ejemplo:

- ▶ ¿Qué políticas nacionales clave están relacionadas con la discriminación y/o la diversidad en el lugar de trabajo?
- ▶ ¿Cuáles son los beneficios de la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo? ¿Cómo podría afectar esto su trabajo? ¿Su sindicato?
- ▶ ¿Qué tres ideas clave, pero factibles, extraídas de esta guía recomendaría para mejorar la inclusión en su lugar de trabajo?
- ▶ ¿Qué están haciendo los demás sindicatos?

Sobre la base de las ideas y ejemplos contenidos en esta guía, elija tres actividades concretas en las que podría participar, o que podría emprender, dado su puesto de trabajo actual, sus intereses personales y su red de contactos. Si está emprendiendo esta actividad de aprendizaje como parte de un proceso de grupo, trate de garantizar que al menos una actividad es compartida con otros miembros del grupo:

- ▶ No tiene que ser complicada. Empiece con algo fácil. Las posibilidades son ilimitadas y deberían depender de su situación local y personal.
- ▶ Las ideas podrían incluir muchas cosas, pero trate de ser lo más definitivo posible:
 - Consulta. ¿Con las personas LGBTIQ+ en su sindicato? ¿En su comunidad?
 - Presentación. ¿Dirigentes sindicales? ¿Trabajadores? ¿Organización de personas LGBTIQ+? ¿Empleador?
 - Examen de la política. ¿Un análisis de género de su negociación colectiva? ¿Un análisis rápido de la diversidad en las cuestiones relativas al lugar de trabajo? ¿Personas LGBTIQ+ en su sindicato? ¿La fuerza de trabajo?
 - Maneras creativas de compartir y discutir las políticas de discriminación existentes.
- ▶ Piense ahora en cómo una prioridad podría beneficiar asimismo a otras comunidades marginadas o excluidas, tales como las mujeres, las personas que viven con el VIH, o los trabajadores indígenas o migrantes.
- ▶ Identifique a las personas con las que podría colaborar, así como los puntos clave del orden del día para una reunión de planificación en colaboración. Procure que esta actividad sea tripartita. Trate de que participen otras organizaciones de trabajadores y/o organizaciones de empleadores y los ministerios competentes.

Anexo 3: Notas para los directores, los educadores, el personal de recursos humanos y los responsables de la formulación de políticas

Este anexo contiene propuestas para los educadores, el personal de recursos humanos, los directores, los delegados sindicales o las personas que facilitan una experiencia de aprendizaje en grupo. Esta guía está concebida como una guía de autoaprendizaje, pero el aprendizaje incluye asimismo aplicar ideas e interactuar con los demás. Tal vez considere oportuno brindar oportunidades para que las personas estén conectadas mientras la utilizan. Algunas propuestas se formulan en los ejercicios (véase asimismo la Introducción).

Algunos aspectos que podría tener en cuenta en un proceso de aprendizaje conjunto:

- Organice a los posibles participantes en grupos pequeños (idealmente, no más de cinco), para que puedan estudiar juntos, al menos al discutir temas y realizar colectivamente los ejercicios al final de cada sección. Los grupos pueden estar integrados por personas de diversos orígenes, pero es bueno garantizar que haya aspectos de su vida laboral que coincidan, por ejemplo, que pertenezcan a la misma empresa/sindicato, que tengan cargos similares en sus lugares de trabajo respectivos, o que se hayan incorporado recientemente a la organización.
- Los aspectos esenciales del proceso de aprendizaje colectivo incluyen la planificación de un calendario de trabajo común, la formulación de preguntas centradas en temas específicos para las tareas asignadas que sean pertinentes para todos, y la división de la fuerza de trabajo en tareas de investigación sencillas y sesiones informativas y discusiones. Algunas cosas dependerán de las circunstancias locales o de la dinámica de grupo. Por ejemplo, el grupo puede decidir si desea compartir objetivos personales.
- Examine el texto, los ejercicios y los enlaces clave si es posible. Podría aumentar los ejercicios con enlaces nacionales, locales o empresariales, y otras referencias a material informativo, haciéndolos fácilmente accesibles.
- Identifique recursos locales, que podrían incluir páginas web clave, bibliotecas de recursos, personas u organizaciones de recursos, organizaciones locales afiliadas de personas LGBTIQ+, y/u organismos o departamentos dedicados a la diversidad y la inclusión en su ciudad, país o región.
- Considere verificar con los participantes sus progresos y cualquier problema que pudieran tener, o sus problemas para finalizar los ejercicios. El grupo puede decidir si quiere compartir su trabajo para facilitar el aprendizaje más amplio. Tal vez se necesite un facilitador externo, aunque, en general, el aprendizaje está concebido para ser claro. Algunos ejercicios son personales, pero podrían ayudar a iniciar las discusiones. ¿Cómo le ha hecho sentir esto? ¿Qué ha aprendido? ¿Qué consejo daría a los demás? ¿De qué manera su mejor comprensión de la situación podría tener un impacto en su propio trabajo?

Anexo 4: Formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo

Existen muchas formas de violencia y acoso. El Convenio núm. 190 de la OIT (C190) reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, que “afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social”. La OIT, en *Work-related Violence and its Integration into Existing Surveys*,¹⁰⁷ describe formas diferentes de violencia que pueden cometerse contra las personas LGBTIQ+ u otras personas:

Violencia física:

Es el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos. Incluye todo intento de causar daño físico a una persona o de agredirla.

Violencia psicológica:

Incluye acoso, amenazas, lenguaje abusivo e intimidación. Las personas LGBTIQ+ a menudo son objeto de amenazas de extorsión y de lenguaje despectivo.

Violencia sexual:

Todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar de cualquier modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona.

Violencia y acoso por razón de género:

Todo acto de violencia y acoso dirigido contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.¹⁰⁸ La violencia por razón de género comprende un daño emocional, sexual, físico y económico o discriminación.

Se ha señalado que las agresiones contra las personas por motivo de su orientación sexual o identidad de género a menudo están impulsadas por un deseo de castigar a quienes se considera que desafían las normas, y se consideran una forma de violencia de género.¹⁰⁹

Véase los recursos de la OIT sobre la violencia, en particular:

- La Guía de la OIT sobre el Convenio núm. 190 y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206), que explica las definiciones, los principios esenciales y las medidas establecidas por estos instrumentos, https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_830386/lang--en/index.htm.
- Nota informativa de la OIT sobre la promoción de la inclusión de la discapacidad en los programas encaminados a luchar contra la violencia y el acoso en el trabajo, https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_830386/lang--en/index.htm.
- Informe global de la OIT sobre entornos de trabajo seguros y saludables, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751832/lang--en/index.htm.
- Documento de la OIT sobre la violencia relacionada con el trabajo y su integración en las encuestas existentes, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf.

¹⁰⁷ OIT, *Work-related Violence and its Integration into Existing Surveys* (Oficina Internacional del Trabajo, 2013).

¹⁰⁸ OIT, C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (No. 190), Sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo (NORMLEX).

¹⁰⁹ OIT, *Work-related Violence and its Integration into Existing Surveys* (Oficina Internacional del Trabajo, 2013).

Anexo 5: Normas de conducta destinadas a las empresas para reducir la discriminación relacionada con la pertenencia a la comunidad LGBTIQ+

Las Normas de conducta del ACNUDH, que ayudan a las empresas a cumplir sus compromisos en materia de derechos humanos, se indican en su publicación de 2017 titulada *La lucha contra la discriminación del colectivo LGBTI en el sector privado: Normas de conducta para las empresas* (disponible únicamente el resumen en español):

<https://www.ohchr.org/es/sexual-orientation-and-gender-identity/tackling-lgbti-discrimination-private-sector-standards-conduct-business>.



Las cinco normas

Siempre

1. Respetar los derechos humanos

Todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos – incluidos los de las personas LGBTI – en sus operaciones y relaciones comerciales. Se espera que formulen políticas, ejerzan la debida diligencia y, en los casos en que sus decisiones o actividades hayan menoscabado el goce de los derechos humanos, corrijan dicho impacto. En los casos en que se hayan documentado unos niveles más altos de violaciones de los derechos humanos de las personas LGBTI, en particular en los países con leyes y prácticas discriminatorias, las empresas tendrán que realizar extensas actividades de diligencia debida para garantizar que respetan sus derechos.

In the workplace

2. Eliminar la discriminación

Los trabajadores y otras personas con las que se relacionan las empresas tienen derecho a estar libres de discriminación. Las empresas deberían garantizar que no exista discriminación por su parte en materia de contratación, empleo, condiciones de trabajo, prestaciones, respeto a la privacidad, y gestión de la violencia y el acoso.

3. Prestar apoyo

Las personas LGBTIQ+ son trabajadores, directores, empresarios, clientes y miembros de la comunidad, entre otros y, sin embargo, muchas se enfrentan a grandes obstáculos para su aceptación e inclusión en el lugar de trabajo. Se espera que las empresas proporcionen un entorno positivo y afirmativo, para que los trabajadores LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma. Esta norma exige que las empresas vayan más allá de unas prestaciones iguales y adopten medidas para garantizar la inclusión, que comprende atender las necesidades específicas de las personas LGBTI en el lugar de trabajo.

En el mercado

4. Impedir otras violaciones de los derechos humanos

Las empresas deberían garantizar que no discriminan a los proveedores, distribuidores o clientes LGBTI. En sus relaciones comerciales, deberían impedir que sus socios los discriminen. Cuando un socio discrimina a las personas LGBTI, las empresas deberían utilizar su influencia para impedir que esto suceda. Esto significa ir más allá de evitar la discriminación de las personas LGBTI y luchar contra la violencia, la intimidación, los malos tratos y la incitación a la violencia, u otros abusos en los que pueda estar implicada una empresa a través de sus productos, servicios o relaciones comerciales. También deberían garantizar que proporcionen a los clientes LGBTI acceso a los productos y servicios.

En la comunidad

5. Actuar en la esfera pública

Se alienta a las empresas a utilizar su influencia para contribuir a poner fin a las violaciones de los derechos humanos en los países en los que despliegan su actividad. En este empeño, deberían consultar con las comunidades y organizaciones locales con miras a identificar enfoques constructivos que puedan adoptar en los contextos en que los marcos jurídicos y las prácticas vulneran los derechos humanos de las personas LGBTI. Dichas medidas pueden incluir la promoción pública, la acción colectiva, el diálogo social, y el apoyo financiero y en especie para las organizaciones que promueven los derechos de las personas LGBTI y que cuestionan la validez o la realización de acciones gubernamentales abusivas. Las empresas tendrán que llevar a cabo actividades más extensas de diligencia debida para garantizar que respetan los derechos de las personas LGBTI allí donde se hayan documentado altos niveles de violaciones de tales derechos, en particular en los países en los que existen leyes y prácticas discriminatorias

Anexo 6: Ejemplo de preguntas para la recopilación de datos

Véase la [sección C](#) sobre la recopilación de datos para conocer mejor a su fuerza de trabajo y hacer un seguimiento de los progresos realizados en lo que respecta a la inclusión de las personas LGBTIQ+. Las preguntas que figuran a continuación podrían incluirse en una encuesta. Elija las que son pertinentes para su situación, lugar de trabajo, sindicato o fuerza de trabajo. Asegúrese de que las cuestiones éticas se abordan tal como se ha señalado en la [sección C.1](#). Adapte las preguntas que figuran más abajo según sea necesario, y en consulta con los trabajadores LGBTIQ+ y/o las organizaciones locales. Existen muchas opciones probadas para las fuentes de las preguntas. Estas se han adaptado a partir de Intersex Human Rights Australia.

Orientación sexual

La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona para sentir una atracción emocional, afectiva y sexual profunda hacia personas de sexo diferente al suyo o del mismo sexo que el suyo, y para intimar y tener relaciones sexuales con ellas.

1. Seleccione lo que sea pertinente. Mi orientación sexual es:

- a. Heterosexual
- b. Gay
- c. Lesbiana
- d. Bisexual
- e. Otra orientación sexual no enumerada
- f. No estoy seguro
- g. Prefiero no responder

2. Seleccione lo que sea pertinente:

- a. Soy abierto/a acerca de mi orientación sexual en el lugar de trabajo
- b. Solo los compañeros de trabajo en los que confío conocen mi orientación sexual
- c. Prefiero ser discreto acerca de mi orientación sexual en el lugar de trabajo
- d. Otra respuesta
- e. Prefiero no responder

3. Seleccione lo que sea pertinente:

- a. Mi lugar de trabajo conoce a mi pareja del mismo sexo
- b. Mi lugar de trabajo ofrece prestaciones iguales para las parejas del mismo sexo
- c. Mi lugar de trabajo no ofrece prestaciones iguales para las parejas del mismo sexo
- d. Otra respuesta
- e. Prefiero no responder

Identidad de género

La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, que puede corresponder, o no, con el sexo asignado al nacer, incluida la percepción del propio cuerpo (que puede conllevar, si se elige libremente, la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole), y otras expresiones de género, entre ellas la vestimenta, la forma de hablar y los modales.

4. Seleccione lo que sea pertinente. Experimento mi propio género como:

- a. Hombre
- b. Mujer
- c. Persona no binaria
- d. Otra identidad de género no enumerada
- e. No estoy seguro
- f. Prefiero no responder

5. Seleccione lo que sea pertinente:

- a. Mi identidad de género coincide con el sexo que me fue asignado al nacer
- b. Mi identidad de género no coincide con el sexo que me fue asignado al nacer
- c. No estoy seguro
- d. Prefiero no responder

6. Seleccione lo que sea pertinente:

- a. Mi sexo legal coincide con mi identidad de género
- b. Mi sexo legal es diferente de mi identidad de género
- c. No estoy seguro
- d. Prefiero no responder

7. Responda a las siguientes preguntas si su identidad de género no coincide con el sexo que le fue asignado al nacer:

7.1. Seleccione lo que sea pertinente:

- a. Soy abierto acerca de mi identidad de género en el lugar de trabajo
- b. Solo los compañeros de trabajo en los que confío conocen mi identidad de género
- c. Prefiero ocultar mi identidad de género en el lugar de trabajo
- d. Otra respuesta
- e. Prefiero no responder

7.2. Seleccione lo que sea pertinente.

Estoy en proceso de transición física o de género:

- a. Sí
- b. No
- c. No estoy seguro
- d. Prefiero no responde

7.3.1 Seleccione lo que sea pertinente. He tomado medidas para la transición social y física mientras estoy en este lugar de trabajo:

- a. Sí
- b. No
- c. No estoy seguro
- d. Prefiero no responder

7.3.2 Seleccione lo que sea pertinente. ¿En qué medida se sintió apoyado por su supervisor durante su periodo de transición/afirmación de género?

- a. Muy apoyado
- b. Apoyado
- c. Neutro
- d. No apoyado
- e. No apoyado en absoluto

7.3.3. ¿Qué podría haber hecho su supervisor de otra manera para apoyarle más durante su periodo de transición/afirmación de género?

.....

.....

.....

7.3.4. Seleccione lo que sea pertinente. ¿En qué medida se sintió apoyado por sus compañeros de trabajo durante su periodo de transición?

- a. Muy apoyado
- b. Apoyado
- c. Neutro
- d. No apoyado
- e. No apoyado en absoluto

7.3.5. ¿Qué podrían haber hecho sus compañeros de trabajo de otra manera para apoyarle más durante su periodo de transición/afirmación de género?

.....

.....

.....

8. Seleccione lo que sea pertinente. Si ha pedido a sus compañeros de trabajo que se refieran a usted con un nombre, género o pronombre personal diferente, ¿con cuánta frecuencia lo respetan?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Algunas veces
- d. Rara vez
- e. Nunca



9. Seleccione lo que sea pertinente. ¿Su seguro de salud cubre suficientemente los costos relacionados con un tratamiento de afirmación de género?

- a. Cubre todo el tratamiento de afirmación de género
- b. Cubre una parte del tratamiento de afirmación de género
- c. No cubre el tratamiento de afirmación de género
- d. No lo sé
- e. Prefiero no responder

Características sexuales

Las personas intersexuales nacen con características sexuales físicas o biológicas, incluida la anatomía sexual, los órganos reproductivos, los patrones hormonales y/o los patrones cromosómicos que no se ajustan a las nociones binarias típicas de los cuerpos masculino y femenino. Estas características pueden ser evidentes al nacer o manifestarse más tarde en la vida, con frecuencia en la pubertad.

10. Seleccione lo que sea pertinente. ¿Tiene una variación intersexual?

- a. Sí
- b. No
- c. No lo sé
- d. Prefiero no responder

11. Si ha respondido afirmativamente a la pregunta 10:

- a. Soy abierto acerca de mi variación intersexual en el lugar de trabajo
- b. Solo los compañeros de trabajo en los que confío conocen mi variación intersexual
- c. Prefiero ocultar mi variación intersexual en el lugar de trabajo
- d. Otra respuesta
- e. Prefiero no responder

12. Si ha respondido afirmativamente a la pregunta 10. ¿Requiere ajustes a su entorno de trabajo u otros ajustes?

- a. Sí
- b. No
- c. No lo sé
- d. Prefiero no responder

13. Si ha respondido afirmativamente a la pregunta 12. ¿Ha solicitado ya un ajuste en el lugar de trabajo?

- a. Sí
- b. No

14. Si ha respondido afirmativamente a la pregunta 13. Si se ha solicitado un ajuste en el lugar de trabajo, ¿este ha tenido lugar?

- a. Sí
- b. No

15. Si ha respondido afirmativamente a la pregunta 14. ¿Si ha tenido lugar, es satisfactorio?

- a. Sí
- b. No

Acoso en el lugar de trabajo

16. Seleccione lo que sea pertinente. ¿Ha escuchado comentarios despectivos o bromas acerca de las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo?

- a. Sí
- b. No
- c. No lo sé
- d. Prefiero no responder

17. Seleccione lo que sea pertinente. ¿Ha experimentado acoso físico por motivos de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales (reales o percibidas)?

- a. Sí
- b. No
- c. No lo sé
- d. Prefiero no responder

18. Seleccione lo que sea pertinente. ¿Ha experimentado acoso físico por motivos de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales (reales o percibidas)?

- a. Sí
- b. No
- c. No lo sé
- d. Prefiero no responder

19. Seleccione lo que sea pertinente. ¿Ha utilizado los mecanismos disponibles de presentación de quejas sobre acoso en el lugar de trabajo?

- a. Sí
- b. No
- c. No estoy seguro
- d. No conozco ningún mecanismo de este tipo
- e. Prefiero no responder

20. Seleccione lo que sea pertinente. ¿Se dio curso satisfactoriamente a su queja?

- a. Sí
- b. No
- c. No lo sé
- d. Prefiero no responder

Otros recursos:

Intersex Human Rights Australia, "Forms and Data Collection": <https://ihra.org.au/forms/>.

Unison, "LGBT workforce monitoring", Factsheet, 2019.

Anexo 7: Evaluación de la guía de aprendizaje

Realícese tras finalizar el proceso de aprendizaje. Esto no es obligatorio, pero está concebido para que se reflexione más sobre cómo compartir y utilizar la guía.

1. **He leído y comprendido la mayoría de los ejercicios contenidos en esta guía:**
 - a. Sí
 - b. No
 - c. Prefiero no responder

2. **En una escala del 1 al 5, en la que 1 es la puntuación mínima y 5 la puntuación máxima, ¿cómo evaluaría la pertinencia de la guía para su carga de trabajo actual?**
 1 2 3 4 5

3. **En una escala del 1 al 5, en la que 1 es la puntuación mínima y 5 la puntuación máxima, ¿cómo evaluaría la pertinencia de la guía para su lugar de trabajo?**
 1 2 3 4 5

4. **En una escala del 1 al 5, en la que 1 es la puntuación mínima y 5 la puntuación máxima, ¿cómo evaluaría la pertinencia de esta guía para su país?**
 1 2 3 4 5

5. **En una escala del 1 al 5, en la que 1 es la puntuación mínima y 5 la puntuación máxima, ¿cómo evaluaría la facilidad de comprensión de esta guía?**
 1 2 3 4 5

6. **En una escala del 1 al 5, en la que 1 es la puntuación mínima y 5 la puntuación máxima, ¿cómo evaluaría la utilidad de los ejercicios y de las tareas asignadas?**
 1 2 3 4 5

7. **En una escala del 1 al 5, en la que 1 es la puntuación mínima y 5 la puntuación máxima, ¿cómo evaluaría la idoneidad de los ejercicios y de las tareas asignadas?**
 1 2 3 4 5

8. **¿Participó en una actividad de seguimiento de la inclusión de las personas LGBTIQ+ durante la elaboración de esta guía o después de la misma?**
 Sí No

En su caso, ¿cuál?

.....

9. Observaciones generales:

.....

.....

.....

10. Recomendaciones relacionadas con la guía de aprendizaje:

.....

.....

.....



Anexo 8: Agradecimientos a los participantes en la puesta a prueba de la guía

Esta guía se puso a prueba en tres países con diversas partes interesadas, incluidos los organismos gubernamentales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que realizaron valiosas aportaciones. Rulian Wu (OIT China), junto con James Yang (PNUD China), coordinaron su puesta a prueba en China, y Simphiwe Mabhele (OIT Sudáfrica) en Botswana y Sudáfrica.

Los asociados que figuran a continuación tomaron parte en la puesta en práctica de la guía en los países. Sus aportaciones y comentarios contribuyeron a la mejora y pertinencia de esta herramienta.

La OIT quisiera expresar su agradecimiento por su contribución a:

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. Beijing LGBT Center | China |
| 2. Brenda Modise | Federación de Sindicatos de Sudáfrica |
| 3. Botsalano Chamo | Office of the President - Disability Office, Botswana |
| 4. Bradley Fortuin | The Lesbians, Gays and Bisexuals of Botswana |
| 5. Carol Kgomotso | Botswana Society for the Deaf - BSD |
| 6. Cindy Keleme | Botswana Network on Ethics, Law & AIDS - BONELA |
| 7. David Dorkenoo | OIT Sudáfrica |
| 8. Diana Meswele | Botswana National Aids and Health Promotion Agency - NAHPA |
| 9. Dumisho Gatsha | Success Capital - Botswana |
| 10. Easy Inclusion | China |
| 11. Gaorutwe Mooeketsi | Sisonke Botswana |
| 12. Gertrude Motsweni | Congreso de Sindicatos de Sudáfrica - COSATU |
| 13. Gloria Loeto | Sisonke Botswana |
| 14. Jahni de Villiers | Business Unit South Africa - BUSA |
| 15. Jason Fiddler | The LGBTIQ+ Business Network: The Other Foundation |
| 16. Kago Mosea | Botswana Nurse's Union - BONU |
| 17. Kebalepile Francis | Nkaikela Youth Group - NYG |
| 18. Kgoreletso Molosiwa | Botswana Network of People Living with HIV - BONEPWA |
| 19. Kgosana Masaseng | Footballer's Union of Botswana - FUB |
| 20. Limpho Mandoro | ILO South Africa |
| 21. Mandla PULE | Sisonke Botswana |
| 22. Maria Machailo-Molebatsi | OIT Sudáfrica |
| 23. Monica Legwale | Botswana Sectors of Educators Trade Union - BOSETU |
| 24. Nana Gleeson | Botswana Network on Ethics, Law & AIDS - BONELA |
| 25. Nonhlanhla Mkhize | SANAC Legal and Human Rights Technical Working Group |
| 26. Nosipho Thwala | Labour Sector Research Service |
| 27. Olerato Keegope | Sentebale Youth Group - Botswana |
| 28. Pholokgolo Ramothwala | South African National AIDS Council |
| 29. Ratang Baleseng | Botswana Teacher's Union - BTU |
| 30. Sanelisiwe Jantjies | Business Unity South Africa (y asociaciones) |
| 31. Secretariat GBDN | Global Business and Disability Network China Chapter |
| 32. Shandukani Hlabano | Institute for Labour and Employment Studies - ILES |
| 33. Shirley Keoagile | Botswana Association of the Deaf/
Botswana Federation of Disabled – BAOD/BOFOD |
| 34. Sino Moabalobelo | Business Unity South Africa (y asociaciones) |
| 35. Sipho Ndhlovu | National Council of Trade Unions, Sudáfrica |
| 36. Siyabonga Jikwana | South African Business Coalition on Health and AIDS |
| 37. Skipper Mogapi | Rainbow Identity Association - RIA |
| 38. Tambona Jopi | Botswana Public Employees Union - BOPEU |
| 39. Thapelo Moshia Moalusi | Office of the President - Disability Office, Botswana |
| 40. Thatayotle Junior Molefe | Men for Health & Gender Justice |
| 41. Thusang Butale | Federación de Sindicatos de Botswana - BFTU |

Anexo 9: Fuentes de información complementaria

El Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) forma parte del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) de la OIT y se esfuerza por eliminar la discriminación, inclusive por motivos de género, raza, etnia, identidad indígena, discapacidad y estado serológico respecto del VIH. Se encarga de promover la igualdad de género y la inclusión, y el respeto de la diversidad, y de gestionar el Programa de la OIT sobre el VIH y el Sida y el Mundo del Trabajo. Proporciona asesoramiento, herramientas, orientación y asistencia técnica a los mandantes, promoviendo lugares de trabajo más inclusivos y luchando contra múltiples motivos de discriminación. La OIT ha abordado de varias formas las cuestiones relativas a la diversidad en el lugar de trabajo. En 2016, publicó *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica*.¹¹⁰ Esta publicación muestra específicamente a los empleadores cómo realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad, los que viven con el VIH o el sida o están afectados por ellos, las mujeres embarazadas y los trabajadores con responsabilidades familiares, y los que tienen una religión o creencias particulares. En 2009, la OIT publicó la guía de formación titulada *Envejecimiento. Gestión de la diversidad y la igualdad en el lugar de trabajo - Material didáctico*,¹¹¹ que demostró que retener y contratar a los trabajadores de más edad puede formar parte integrante de una gestión empresarial competitiva y productiva.

Para más información, véase el [sitio web de GEDI](#).

Más información sobre el equipo mundial de GEDI en: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/TeamatHeadquarters/lang--en/index.htm>.

Los equipos de las oficinas exteriores para su país/región están disponibles en: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/TeamatHeadquarters/lang--en/index.htm>.

110 Más información en el sitio web de la OIT: https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_560782/lang--es/index.htm.

111 Más información en el sitio web de la OIT: http://www.oit.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/multimedia/WCMS_104760/lang--es/index.htm.

Anexo 10: Herramientas de aprendizaje, formación y acción para la reducción de la discriminación de las personas LGBTIQ+

Adaptado a partir de una visión general de 2018 de la labor de una serie de organismos de las Naciones Unidas, [The Role of the United Nations in Combatting Discrimination and Violence against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex People: A Programmatic Overview](#).

- El proyecto de la OIT “Identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE)” pretende identificar buenas prácticas y luchar contra la discriminación a la que se enfrentan las personas LGBT en cada uno de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT.
- Una publicación de 2012 del ACNUDH, *Nacidos libres e iguales: Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos*, pone de relieve las obligaciones fundamentales de los Estados en virtud del derecho internacional para proteger los derechos de las personas LGBTI. En 2019 se publicó una versión actualizada.
- En su publicación de 2016, *Living Free and Equal*, el ACNUDH ofrece orientación definitiva a los Estados, basada en más de 200 ejemplos de 65 países, sobre los esfuerzos que están desplegando los Gobiernos, los tribunales, los parlamentos, las instituciones nacionales de derechos humanos y otros actores en todo el mundo para combatir la violencia y la discriminación contra las personas LGBTI.
- El ACNUDH, junto con ONU-Mujeres y el ONUSIDA, ha finalizado un módulo sobre los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ como parte del curso de aprendizaje electrónico, “I know gender”.
- La publicación del ACNUDH de 2017, [La lucha contra la discriminación del colectivo LGBTI en el sector privado: Normas de conducta para las empresas](#) (disponible únicamente el resumen en español) proporciona orientación al sector privado sobre el respeto de la igualdad y de los derechos humanos de las personas LGBTI y el apoyo a los mismos. Elaboradas en colaboración con la sociedad civil y la comunidad empresarial, las normas pusieron en práctica en centros de negocios en todo el mundo en 2017 y 2018. En abril de 2018, más de 122 de las empresas más grandes en todo el mundo, que representaban a más de 6 millones de trabajadores y 2,5 billones de dólares de EE.UU. en ingresos anuales, se habían suscrito como defensores tempranos.
- La publicación de la ONUDD *Handbook on Prisoners with Special Needs* de 2009 pone de relieve que las personas LGBTI figuran entre los reclusos con necesidades especiales, y se centra en ellas en un capítulo específico.
- En 2013, la ONUDD, la OIT, el PNUD, la OMS y el ONUSIDA elaboraron la nota de política “[HIV Prevention, Treatment and Care in Prisons and Other Closed Settings](#)”. Al incluir programas sobre la utilización de preservativos y la prevención de la violencia, sus 15 intervenciones van dirigidas a las personas vulnerables, incluidas las que reciben un trato desfavorable por motivo de su orientación sexual.
- La ONUDD, en el marco del proyecto “[HIV Prevention, Treatment, Care and Support in Prisons Settings in sub-Saharan Africa](#)” (Prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH en África Subsahariana) elaboró una serie de directrices y de procedimientos operativos estándar para apoyar a los profesionales y a los compañeros de trabajo. El proyecto, que tenía por objeto facilitar la prestación de servicios relacionados con el VIH en los entornos penitenciarios, adoptó un enfoque específico para los grupos, en particular para los hombres que tienen relaciones sexuales con otros hombres. En 2017 se publicó una evaluación del proyecto.
- En 2018, el PNUD y el Banco Mundial publicaron [A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index](#).

- ▶ En 2017, el PNUD y Parliamentarians for Global Action (PGA) publicaron [Advancing the Human Rights and Inclusion of LGBTI People: A Handbook for Parliamentarians](#).
- ▶ En 2016, el PNUD y el Banco Mundial publicaron un estudio titulado [Investing in a Research Revolution for LGBTI Inclusion](#).
- ▶ El PNUD contribuyó a la elaboración de la guía [Implementing Comprehensive HIV and STI Programmes with Transgender People: Practical Guidance for Collaborative Interventions](#) (conocida como TRANSIT), junto con el ONUSIDA, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Plan de emergencia del Presidente de los Estados Unidos para paliar los efectos del SIDA (PEPFAR), Global Network of Transgender Women and HIV (IRGT), la OMS y USAID.
- ▶ El PNUD, junto con el UNFPA, el Global Forum on MSM and HIV (MSMGF), la OMS y el PEPFAR, contribuyó a la elaboración de la publicación [Implementing Comprehensive HIV and STI Programmes with Men Who Have Sex with Men: Practical Guidance for Collaborative Interventions](#) (el "MSMIT").
- ▶ La publicación de 2021 del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) [Need to Know Guidance: Working with Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex Persons in Forced Displacement](#) proporciona asistencia práctica al personal que trabaja con personas LGBTI para garantizar que se respeten sus derechos sin discriminación.
- ▶ El informe de 2013 del ACNUR "[Resettlement Assessment Tool: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex Refugees](#)", actualizado en 2019, fue de gran utilidad para el personal del ACNUR y para otras partes interesadas que trabajan con refugiados LGBTI y que evalúan las solicitudes y las necesidades de reasentamiento de estos últimos.
- ▶ Banco Mundial y PNUD, [Investing in a Research Revolution for LGBTI Inclusion](#), 2016.

Anexo 11: Principales referencias

- ACNUDH (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos). 2011. *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*. file:///Users/monica/Downloads/GuidingPrinciplesBusinessHR_sp.pdf.
- . 2017. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos). *La lucha contra la discriminación del colectivo LGBTI en el sector privado: Normas de conducta para las empresas (disponible únicamente el resumen en español)*. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>.
- . 2019. *Born Free and Equal: Sexual Orientation, Gender Identity and Sex Characteristics in International Human Rights Law*. Segunda edición. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Born_Free_and_Equal_WEB.pdf.
- . 2020. *Report on the Impact of the COVID-19 Pandemic on the Human Rights of LGBT persons*. <https://www.ohchr.org/EN/Issues/SexualOrientationGender/Pages/COVID19Report.aspx>.
- . s.f. "Homophobic and Transphobic Violence", Nota informativa. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Homophobic-and-Transphobic-Violence.pdf>.
- ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados). 2012. "Guidelines on International Protection No. 9: Claims to Refugee Status Based on Sexual Orientation and/or Gender Identity". <https://www.unhcr.org/509136ca9.pdf>.
- Ahmed, Ali M.; Andersson, Lina, y Hammarstedt, Mats. 2013. "Are Gay Men and Lesbians Discriminated Against in the Hiring Process?" *Southern Economic Journal* vol. 79, No. 3: págs. 565–585.
- Banco Mundial. 2018. "Economic Inclusion of LGBTI Groups in Thailand". Working Paper. <http://documents.worldbank.org/curated/en/269041521819512465/main-report>.
- Banco Mundial y PNUD. 2016. *Investing in a Research Revolution for LGBTI Inclusion*. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/25376/110035-WP-InvestinginaResearchRevolutionforLGBTIInclusion-PUBLIC-ABSTRACT-SENT.pdf;jsessionid=586A699FBBEA39DE2B2F3AAED199E743?sequence=1>.
- Bourke, Juliet. 2020. "Which Two Heads Are Better Than One? How Diverse Teams Create Breakthrough Ideas and Make Smarter Decisions". Australian Institute of Company Directors.
- Business Disability Forum. 2021. "Collecting Global Employee Disability Data", Global Toolkit. Consultado el 15 de septiembre de 2021.
- Burns, Crosby. 2012. "The Costly Business of Discrimination: The Economic Costs of Discrimination and the Financial Benefits of Gay and Transgender Equality in the Workplace". Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/issues/lgbtq-rights/reports/2012/03/22/11234/the-costly-business-of-discrimination/>.
- Catalyst. 2020. *Why Diversity and Inclusion Matter*. <https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/>.
- Comisión Europea. 2016. *The Business Case for Diversity in the Workplace: Sexual orientation and gender identity*.
- Cortez, Clifton; Arzinos, John, y De la Medina Soto, Christian. 2021. *Equality of Opportunity for Sexual and Gender Minorities*. Banco Mundial. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/36288/9781464817748.pdf>.
- Cox, Gena; Wexler, Bre, y Macoukji, Fred. 2017. "Getting LGBT+ Inclusion Right in Employee Surveys". IBM Thought Leadership White Paper. <https://www.ibm.com/downloads/cas/WVRO4E5Z>.

García-Buades, M. Esther; Peiro Jose M.; Montañez-Juan, María Isabel; Kozusznik, Malgorzata W., y Ortíz-Bonnín, Silvia. 2020. "Happy-productive Teams and Work Units: A Systematic Review of the 'Happy-productive Worker Thesis'". *International Journal of Environmental Research and Public Health* vol. 17, núm. 1: pág. 69.

Great Place to Work, y Pride at Work Canada. s.f. *Beyond Diversity: An LGBT Best Practice Guide for Employers*. <https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2017/09/Beyond-Diversity-LGBT-Guide.pdf>.

Hatzenbuehler, Mark L. 2016. "Structural Stigma: Research Evidence and Implications for Psychological science". *American Psychologist* vol. 71: pág. 742.

Health Policy Project. 2015. *A Facilitator's Guide for Public Health and HIV Programs: Gender and Sexual Diversity Training*. USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional) y PEPFAR (Plan de Emergencia del Presidente de los Estados Unidos para el Alivio del Sida). <http://www.healthpolicyplus.com/archive/browseHPP.cfm?get=398>.

ILGA World (Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex). 2020a. *State-Sponsored Homophobia 2020: Global Legislation Overview Update*. ILGA World. <https://ilga.org/maps-sexual-orientation-laws>.

— — —. 2020b. *Trans Legal Mapping Report 2019: Recognition Before the Law*. https://ilga.org/downloads/ILGA_World_Trans_Legal_Mapping_Report_2019_EN.pdf.

Intersex Human Rights Australia. 2021. "Forms and Data Collection". <https://ihra.org.au/forms/>.

Lamontagne, Erik; d'Elbée, Marc; Ross, Michael W.; Carroll, Aengus; du Plessis, André, y Loures Luiz. 2018. "A Socioecological Measurement of Homophobia for all Countries and its Public Health Impact". *European Journal of Public Health* vol. 28, núm. 5: págs. 967–972.

Lee, Badgett, M.V., y Sell Randall. 2018. *A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index*. PNUD. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/608921536847788293/pdf/129913-WP-UNDP-Indicators-for-the-LGBT-IInclusion-Index.pdf>.

Lee, Badgett, M.V. 2014. "The Economic Cost of Stigma and the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India". Documento de trabajo del Banco Mundial. <http://documents.worldbank.org/curated/en/527261468035379692/The-economic-cost-of-stigma-and-the-exclusion-of-LGBT-people-a-case-study-of-India>.

Lee, Badgett, M.V.; Nezhad, Sheila; McDonald, Kees Waaldijk, y Yana van der Meulen. 2014. *The Relationship Between LGBT Inclusion and Economic Development: Emerging Economies*. Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-inclusion-economic-dev/university>.

Lee, Badgett, M.V.; Durso, Laura E.; Kastanis, Angeliki, y Mallory, Christy. 2013. *The Business Impact of LGBT-supportive Workplace Policies*. Williams Institute.

Lorenzo, Rocío; Voigt, Nicole; Schetelig, Karin; Zawadzki, Annika; Welpé, Isabelle, y Brosi, Prisca. 2017. "The Mix that Matters: Innovation Through Diversity", *BCG* (blog), 26 de abril de 2021.

Mayoux, Linda, y Mackie, Grania. 2007. "Making the Strongest Links: A Practical Guide to Mainstreaming Gender Analysis in Value Chain Development". OIT. <http://www.focusintl.com/GD236-%20Making%20the%20Strongest%20Links%20-%20A%20practical%20guide%20to%20mainstreaming%20gender%20analysis%20in%20value%20chain%20development.pdf>.

McGivan, Tom; Altincekic, Ceren, y Chatenay, Emma. 2020. "Working Globally: Why LGBT+ Inclusion is Key to Competitiveness". Open for Business. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/about-deloitte/deloitte-uk-working-globally-open-for-business.pdf>.

McInroy, Lauren B. 2016. "Pitfalls, Potentials and Ethics of Online Survey Research: LGBTQ and Other Marginalized and Hard-to-Access Youths". *Social Work Research* vol. 40, núm. 2: págs. 83–94.

Miller, Jon, y Parker, Lucy. 2015. "The Economic and Business Case for global LGB&T inclusion". Open for Business. https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/Service/studien/Brunswick_Open_for_Business.pdf.

Naciones Unidas. 1948. Resolución 217 A de la Asamblea General, La Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

———. 2015. Resolución 70/1 de la Asamblea General, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, documento A/RES/70/1.

———. 2016. Resolución 32/2 de la Asamblea General, Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, documento A/HRC/RES/32/2.

Naciones Unidas, Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. 2001a. "Gender Mainstreaming: An Overview". <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>.

———. 2001b. "Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality". <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>.

Ng, Eddy S.W.; Schweitzer, Linda, y Sean T. Lyons. 2012. "Anticipated Discrimination and a Career Choice in Nonprofit: A Study of Early Career Lesbian, Gay, Bisexual, Transgendered (LGBT) Job Seekers". *Review of Public Personnel Administration* vol. 32, núm. 4: págs. 332-352.

OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) y OIT. 2019. *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*. París: Publicaciones de la OCDE.

———. 2020. *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion*. París: Publicaciones de la OCDE.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1944. *Declaración de Filadelfia de la OIT*. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 26ª reunión. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>.

———. 1948. "CO87 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)", Sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo (NORMLEX). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232.

———. 1958. "C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)", Sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo (NORMLEX). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

———.

———. 1998. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª reunión. <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>.

———. 1999. *Workplace Cooperation: A Practical Guide*.

———. 2002. *El trabajo decente y la economía informal*. Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/---reloff/documents/meetingdocument/wcms_078894.pdf.

———. 2007. *Informe del Director General de la OIT: La igualdad en el trabajo: afrontar los riesgos que se plantean*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf.

———. 2008a. A Training Package on Ageing.

https://www.ilo.org/travail/info/instructionmaterials/WCMS_145599/lang--en/index.htm.

———. 2008b. *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf.

- . 2012. *Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género 2012*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088160.pdf.
- . 2013. *Work-related Violence and its Integration into Existing Surveys*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/8s7mv9/alma994835343402676.
- . 2015a. "Orgullo (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina". Documento de trabajo núm. 2/2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf.
- . 2015b. "La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT", Nota informativa. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf.
- . 2015c. *Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work: Results of the ILO's PRIDE Project*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_481575.pdf.
- . 2015d. "PRIDE at Work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Thailand". Working Paper 3/2015. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_368644/lang-en/index.htm.
- . 2015e. "R204 - Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)". Sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo (NORMLEX). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204.
- . 2016a. "PRIDE at Work: A Study on Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity in Indonesia". Working Paper 3/2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481580.pdf.
- . 2016b. "PRIDE at Work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in South Africa". Working Paper 4/2016. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_481581/lang-en/index.htm.
- . 2016c. *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf.
- . 2017a. "Breaking Barriers: Unconscious Gender Bias in the Workplace", ACT/EMP Research Note. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf.
- . 2017b. *Employers' Organizations Taking the Lead on Gender Equality, 2015, y Promoting Women in Business and Management: A Handbook for National Employers' Organizations*.
- . 2018a. *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_650469.pdf.
- . 2018b. *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf.
- . 2019a. *Addressing Impunity: A Review of the Three Monitoring Mechanisms*. https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_713337/lang-en/index.htm.
- . 2019b. *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang-es/index.htm>.
- . 2019c. "C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) (NORMLEX). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810.

- . 2019d. *Good Practice Guide for the Employment of Persons with Disabilities*.
- . 2020a. "Addressing Stigma and Discrimination in the COVID-19 Response: Key Lessons from the Response to HIV and AIDS", Nota de la OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/publication/wcms_744799.pdf.
- . 2020b. Gestión de conflictos y desastres: Estudio sobre la colaboración entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_742707.pdf.
- . 2021a. *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/publication/wcms_830029.pdf.
- . 2021b. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo* (disponible únicamente un resumen en español).
- . 2021c. "El diálogo social en tiempos de pandemia de COVID-19: Lo que funciona", Nota de investigación. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_dialogue/-/dialogue/documents/publication/wcms_820668.pdf
- . s.f. "El entorno normativo y la economía informal". Nota. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_emp/-/emp_policy/documents/publication/wcms_229839.pdf.
- OIT y ONU-Mujeres. 2019. "Handbook: Addressing Violence and Harassment Against Women in the World of Work". https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_731370/lang-en/index.htm.
- O'Malley, Jeffrey, y Holzinger, Andreas. 2018. The Sustainable Development Goals: Sexual and Gender Minorities. UNDP. <https://www.undp.org/publications/sexual-and-gender-minorities>.
- ONUSIDA (Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida). 2020a. "UNAIDS Data 2020". https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2020_aids-data-book_en.pdf.
- . 2020b. "Addressing Stigma and Discrimination in the COVID-19 Response". Nota. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/covid19-stigma-brief_en.pdf.
- . 2020c. *Seizing the Moment: Tackling Entrenched Inequalities to End Epidemics*. Global Aids Update. https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2020_global-aids-report_en.pdf.
- Panter, Elaine; Primiani, Tanya; Hasan, Tazeen, y Calderón Pontaza, Eduardo. 2017. "Antidiscrimination Law and Shared Prosperity: An Analysis of the Legal Framework of Six Economies and Their Impact on the Equality of Opportunities of Ethnic, Religious and Sexual Minorities". World Bank Policy Research Working Paper WPS 7992.
- Peiró, José M.; Kozusznik, Malgorzata; Rodríguez, Isabel, y Tordera, Nuria. 2019. "The Happy-productive Worker Model and Beyond: Patterns of Wellbeing and Performance at Work". *International Journal of Environmental Research and Public Health* vol. 16, núm. 3.
- Perlov, George, y Altincekic, Ceren. s.f. "The Economic Case for LGBT+ Inclusion in Central and Eastern Europe (CEE): Hungary, Poland, Romania and Ukraine". Open for Business <https://static1.squarespace.com/static/5bba53a8ab1a62771504d1dd/t/6085c5a9833eae5a86c674c0/1619379629514/The+Economic+Case+for+LGBT%2B+Inclusion+in+CEE+-+ENGLISH.pdf>.
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2019. "Tolerance but not Inclusion: A National Survey on Experiences of Discrimination and Social Attitudes towards LGBT People in Thailand". <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/tolerance-but-not-inclusion.html>.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y OIT. 2018. *LGBTI People and Employment: Discrimination Based on Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sex Characteristics in China, the Philippines and Thailand*. https://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/library/democratic_governance/hiv_aids/lgbti-people-and-employment--discrimination-based-on-sexual-orie.html.

Reid, Graeme. 2020a. "LGBTQ Inequality and Vulnerability in the Pandemic", Foreign Policy in Focus (FPF) 17 de junio de 2021.

———. 2020b. "A Global Report Card on LGBTQ+ Rights for IDAHOBIT". The Advocate, 17 de mayo de 2020.

Sakunasingha, Benjalux ; Jiraporn, Pornsit, y Ali Uyar. 2018. "Which CSR Activities are More Consequential? Evidence from the Great Recession". Finance Research Letters vol. 27: págs. 161-168.

Scott, Romero. 2019. "Anti-gay Discrimination Costing Ja \$11b Annually, says CAPRI". The Gleaner, 30 de octubre de 2021.

Sears, Brad, y Mallory, Christy. 2014. "Employment Discrimination against LGBT People: Existence and Impact." *En Gender Identity and Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Practical Guide*. Williams Institute.

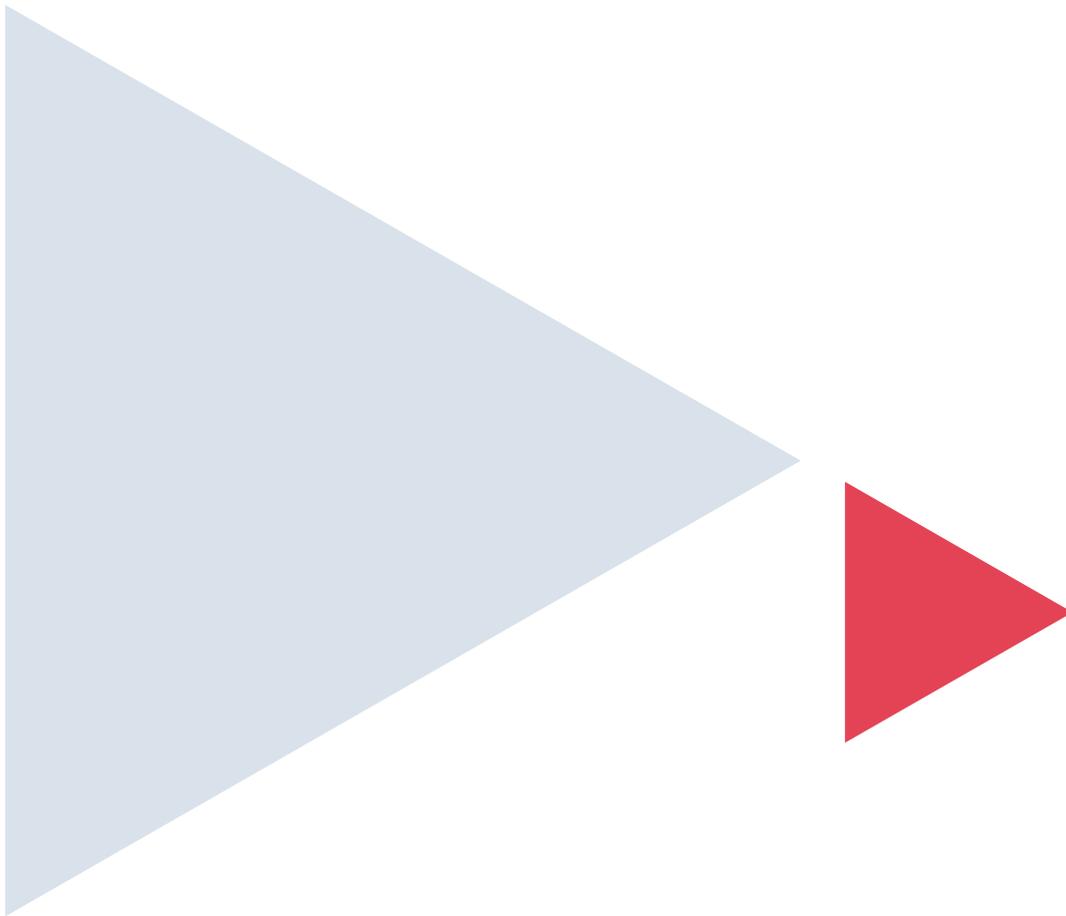
Sgroi, Daniel. 2015. "Happiness and Productivity: Understanding the Happy-productive Worker". SMF-CAGE Global Perspectives Series paper 4: págs. 2-20.

Shapiro, G. 2020. "A Study of Practice, Opportunities and Challenges", ILO Diversity and Inclusion in the Workplace Background Paper.

Turan, Janet M., Elafros, Melissa A.; Logie, Carmen H.; Banik, Swagata; Turan, Bulent; Crockett, Kaylee B.; Pescosolido, Bernice, y Murray, Sarah M. 2019. "Challenges and Opportunities in Examining and Addressing Intersectional Stigma and Health". BMC Medicine 17, art. 1: págs. 1-15.

ONU-Mujeres. s.f. "Gender Equality Glossary", UN Women Training Centre eLearning Campus. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=&fullsearch=0&page=1>.

Winter, Sam; Davis-McCabe, Catriona; B. Russell, Cianán; Wilde, Dorian; Chu Thanh, Ha; Peeranee Suparak, Ami, y Wong, Joe. 2018. *Denied Work: An Audit of Employment Discrimination on the Basis of Gender Identity in South-East Asia*. APTN (Asia Pacific Transgender Network), Curtin University, Australia, y PNUD. https://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/library/democratic_governance/hiv_aids/denied-work.html.



**Organización
Internacional
del Trabajo**

Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza

**Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e
Inclusión (GEDI)**

www.ilo.org/gedi

ISBN 978-92-2-037152-7



9 789220 371527

