



MÁS ALLÁ DEL ORGULLO

**LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGBTI Y LA
RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE RESPETAR**

Shift

EN CADA REGIÓN DEL MUNDO LAS PERSONAS LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANSGÉNERO E INTERSEXUALES (LGBTI) SE ENFRENTAN A ALGÚN GRADO DE VIOLENCIA, PERSECUCIÓN O DISCRIMINACIÓN:

Desde lo que se dice en torno a una mesa familiar hasta quién llega a participar en una competencia deportiva. Desde qué persona puede hacer uso de un baño hasta cuál es sentenciada en un tribunal, o quién es víctima de esterilización forzada o sometida a procedimientos médicos nocivos. Y desde quién consigue un apartamento, una oferta de trabajo o un ascenso hasta qué persona es encarcelada, azotada o sentenciada a muerte. Los contextos de dicha violencia y discriminación son tan variados como las personas en el acrónimo LGBTI, y plantean una amplia gama de riesgos de derechos humanos para las empresas.

Las empresas tienen la responsabilidad – según los [Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#) (UNGPs, por sus siglas en inglés) – de comprender y abordar la manera en que sus acciones, decisiones, omisiones y relaciones comerciales pueden generar impactos negativos en las personas. En el caso de las personas LGBTI, eso significa considerar cómo podrían estar aumentando el riesgo que ya enfrentan por su orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales (SOGIESC, por sus siglas en inglés). Por ejemplo: la decisión de una empresa de promover a una empleada lesbiana y enviarla a un país donde los riesgos para las personas LGBTI son altos, podría ponerla en una posición en la que deba elegir entre avanzar en su carrera o proteger a su familia; o lo que puede parecer un requisito inofensivo de incluir un certificado de nacimiento en una solicitud de empleo; puede excluir a una posible empleada trans del proceso de contratación; [la decisión de asociarse](#) con un gobierno abiertamente discriminatorio podría reforzar la persecución de hombres homosexuales o bisexuales y de mujeres transgénero en ciertos países.

Es muy positivo ver un número cada vez mayor de empresas, aunque principalmente en países del Norte global, que se comprometen abiertamente con los asuntos LGBTI. Numerosas organizaciones y organismos intergubernamentales han publicado recursos para ayudar a guiar sus acciones, muchos de los cuales enumeramos al final de este artículo. Sin embargo, la mayor parte de lo que está disponible para las empresas se centra en la alianza y el activismo empresarial. En otras palabras, el énfasis tiende a estar en cómo las empresas pueden tener un impacto positivo a través de sus acciones voluntarias para promover las causas LGBTI. Si bien estos son esfuerzos críticos y muy necesarios, a menudo no profundizan en las formas en que las empresas pueden prevenir y abordar los daños a los que están conectadas, y respetar los derechos de las personas LGBTI. [Los Estándares de Conducta](#) de la ONU para abordar la discriminación contra las personas LGBTI le recuerdan a las empresas que, de acuerdo con los Principios Rectores, deben prevenir y atender los riesgos para las personas, incluso en el lugar de trabajo y el mercado laboral. Sin embargo, las empresas aún necesitan apoyo para entender cómo integrar adecuadamente los asuntos y preocupaciones LGBTI en sus procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Este recurso tiene como objetivo ayudar a llenar este vacío.

Este recurso no busca proporcionar una guía exhaustiva sobre el tema. Más bien, es para ayudar a que se abra un diálogo más completo sobre el papel de las empresas en la prevención y el tratamiento del riesgo para las personas LGBTI en su equipo de trabajo, entre consumidores, en las comunidades y contextos donde operan, y en todas sus operaciones y cadena de valor.

USA ESTE
RECURSO
PARA:

APRENDER

Cómo las actividades y las relaciones de las empresas pueden exacerbar los riesgos enfrentados por las personas LGBTI.

ENTENDER

Por qué los riesgos pueden variar dependiendo del contexto geográfico y cultural, y qué significa eso para las empresas de nivel global.

EXPLORAR

Cómo las empresas pueden entender las vulnerabilidades particulares que experimentan las personas LGBTI para así identificar mejor los riesgos y priorizar la acción.

REVISAR

Qué están haciendo las empresas para atender los riesgos a los derechos de las personas LGBTI, y en dónde están los vacíos en las prácticas actuales.

CONSIDERAR

Formas significativas en las que las empresas pueden interactuar con las partes LGBTI interesadas y utilizar su influencia con sus pares, socios, proveedores, gobiernos y otros.

EL ESTADO ACTUAL DE LA SITUACIÓN: CÓMO HAN INTERACTUADO TRADICIONALMENTE LAS EMPRESAS CON LOS ASUNTOS LGBTI

En las últimas décadas, a medida que los colectivos LGBTI han alcanzado hitos importantes en el reconocimiento y la protección de sus derechos humanos, hemos visto un número creciente de empresas y marcas globales que han comenzado a considerar los asuntos LGBTI. Varias están dando pasos importantes para reconocer las necesidades e identidades de las personas LGBTI. Por ejemplo, la orientación sexual y la identidad de género están comenzando a ser protegidas explícitamente en las políticas contra la discriminación. Algunos departamentos de recursos humanos han modificado [las políticas de permisos parentales para incluir a las parejas del mismo sexo](#); o han incluido beneficios de salud para atender [las necesidades de empleadas transgénero](#). También hemos visto un aumento significativo en la publicidad dirigida a consumidores LGBTQ (que representan más de [\\$1 millón de billones en poder adquisitivo, solo en los EE. UU.](#)); mayor visibilidad de las identidades LGBTQ [en los medios y la publicidad](#); y un número importante de empresas que participan en campañas de responsabilidad social corporativa para recaudar fondos para organizaciones LGBTQI.

Algunas empresas también han comenzado a monitorear

su desempeño en la inclusión de personas LGBT (por ejemplo, a través del [Índice de Igualdad Corporativa de HRC](#)) y expresando su apoyo a iniciativas globales, como los [Estándares de Conducta de la ONU](#).

67

Países donde los actos sexuales consensuados entre adultos del mismo sexo son criminalizados. En seis de ellos, pueden ser castigados con muerte.

Fuente: [ILGA](#)

112

Países donde una persona puede ser despedida legalmente a causa de su orientación sexual percibida o real.

Fuente: [ILGA](#)

29%

De las personas transgénero en los EE. UU. vive en situación de pobreza (frente al 15% de la población general).

Fuente: [Williams Institute](#)

1/3

Solo una de cada tres personas bisexuales se sentiría cómoda revelando su orientación sexual a colegas.

Fuente: [Stonewall UK](#)

70%

De las personas LGBT en el Reino Unido aseguran haber sido acosadas sexualmente en el trabajo.

Fuente: [Stonewall UK](#)

< 2%

Menos del 2% de los países tiene alguna protección legal en contra de la discriminación de las personas intersexuales.

Fuente: [Living Free and Equal, page 67](#)



Varias empresas participan en iniciativas a nivel nacional como [Stonewall UK](#) en Reino Unido y [Prout at Work](#), en Alemania; en Cámaras de Comercio LGBT en América Latina, y con organizaciones locales de la sociedad civil o iniciativas multisectoriales en algunas partes de Asia y África.

Significativamente, múltiples empresas también han comenzado a usar su influencia – ya sea públicamente o mediante una diplomacia silenciosa – [para abogar a favor de los derechos de las personas LGBT](#), particularmente en América del Norte y Europa.

Si bien muchos de estos esfuerzos son loables y pueden lograr diferencias críticas en la vida de las personas, los enfoques actuales tienden a tener una serie de deficiencias. Más importante aún, rara vez conducen a cambios holísticos a largo plazo porque no están integrados en los procesos de toma de decisiones de toda la empresa.

DEFICIENCIAS DE LOS ENFOQUES ACTUALES

A menudo **se basan en el liderazgo de un pequeño grupo o persona(s)** dentro de la empresa que se apropian de la tarea de hacer avanzar estos asuntos.

A menudo se refieren a las **personas LGBTI como si se tratase de un grupo único y homogéneo.**

Suelen estar **aislados y desconectados** entre las distintas funciones.

A veces **son recibidos con escepticismo por organizaciones y activistas LGBTI** (particularmente cuando se los ve como un intento de generar ingresos o “pink washing”).

A pesar de tener buenas intenciones, pueden **ser deficientes o contraproducentes** si no están informadas por las experiencias de las partes afectadas.

USAR EL “RIESGO PARA LAS PERSONAS” COMO UN PUNTO DE PARTIDA

Al abordar los derechos de las personas LGBTI, es importante que las empresas usen un “estetoscopio” antes de usar un “megáfono.” En otras palabras, primero deben identificar las formas en que sus operaciones, productos y servicios, y relaciones comerciales están conectadas con daños sufridos por las personas LGBTI.

La evaluación de riesgos para los derechos humanos debe formar parte de cualquier proceso de debida diligencia. En el caso de las personas LGBTI, es importante que las empresas también comprendan que, a través de sus acciones, omisiones y relaciones comerciales, pueden estar exacerbando los riesgos que las personas ya están enfrentando con base en su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales.

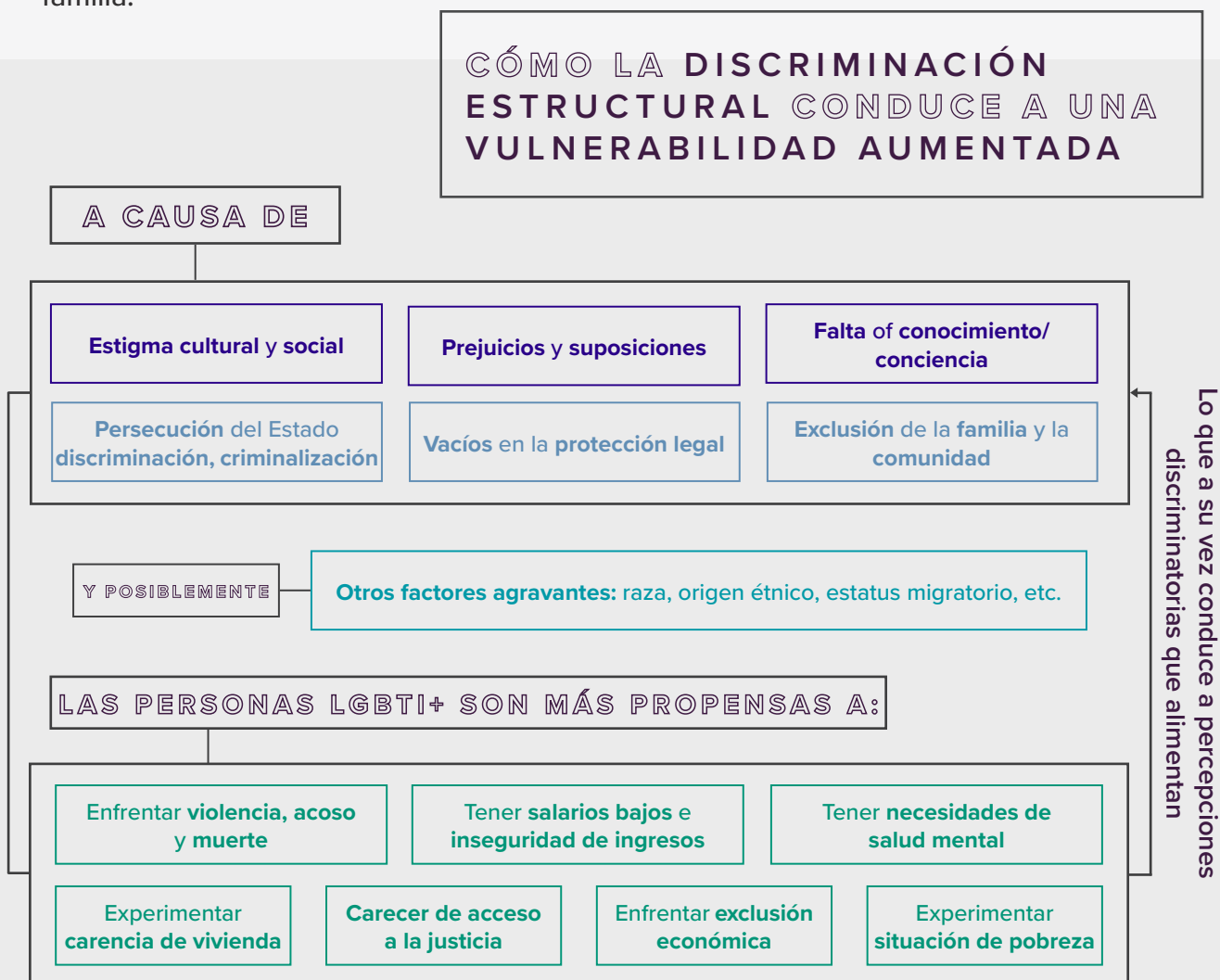
**MUCHAS
DECISIONES
COTIDIANAS
PUEDEN IMPACTAR
NEGATIVAMENTE
A LAS PERSONAS
LGBTI.**

POR EJEMPLO:

- ⊙ **CUANDO UNA EMPRESA REPRESENTA** a las personas LGBTI de manera negativa o estereotipada en su publicidad, está apuntalando el odio y la violencia.
- ⊙ **CUANDO LOS HORARIOS LABORALES LLEVAN** a que el personal deje el trabajo después del anochecer en un área donde prevalece la violencia contra las mujeres transgénero, la empresa podría estar poniendo a algunas de sus empleadas en mayor riesgo.
- ⊙ **CUANDO UNA EMPRESA REQUIERE** que un empleado se transfiera a un país que podría tener un contexto hostil para las personas LGBTI, puede estar pidiéndole que elija entre avanzar en su carrera y proteger su vida.
- ⊙ **CUANDO UNA EMPRESA LIMITA** la licencia parental en función del sexo o género de la beneficiaria, puede afectar indirectamente a las parejas del mismo sexo y a empleadas transgénero.
- ⊙ **CUANDO UNA EMPRESA PROPORCIONA** fondos a un gobierno u otra empresa que es hostil a las personas LGBTI, podría estar reforzando la persecución y/o la violencia.

Las personas LGBTI regularmente se enfrentan a entornos culturales, sociales y legales que son hostiles o que no les ofrecen la protección que otras personas pueden tener. A menudo tienen más probabilidades de sufrir violencia y acoso, recibir salarios más bajos por el mismo trabajo, y deben hacer frente a inseguridad en sus ingresos y experimentar situaciones de pobreza. También corren un mayor riesgo de quedarse sin hogar, enfrentar obstáculos para acceder a la justicia o que se les niegue el acceso a servicios públicos básicos y derechos fundamentales, incluida la seguridad social, la capacidad de heredar, migrar o formar una familia.

Estos riesgos pueden ser experimentados de formas muy diferentes por personas dentro del acrónimo LGBTI. Por ejemplo, en varios países, las leyes que penalizan la sodomía o una actividad sexual específica solo se aplican a los hombres, y se utilizan predominantemente contra hombres homosexuales y bisexuales y mujeres transgénero (aunque en otros países, mujeres lesbianas y bisexuales también son perseguidas). Por su parte, las mujeres lesbianas y bisexuales se ven afectadas por una serie de normas culturales patriarcales que les imponen roles de género y las ponen en mayor riesgo de discriminación y violencia sexual



por su género, mientras favorece a los hombres, incluidos los hombres homosexuales y bisexuales. En la gran mayoría de países, las personas transgénero no tienen acceso al reconocimiento legal de su identidad, o se ven obligadas a someterse a esterilización forzada, divorcio y otros requisitos abusivos para obtenerlo. Esto apunta a la violencia generalizada y muchos otros abusos de derechos que enfrentan las personas trans, incluyendo en términos de educación, empleo, salud, vivienda y transporte. Las personas intersexuales corren riesgo adicional de sufrir abusos y prácticas nocivas en los entornos médicos, que pueden causar sufrimientos físicos y psicológicos graves de por vida.

TAMBIÉN ES IMPORTANTE CONSIDERAR QUE **LAS PERSONAS LGBTI NO EXISTEN EN GRUPOS AISLADOS.**

Más bien, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales son capas de la identidad, la sexualidad y la fisiología de una persona que podrían resultar en un mayor o menor riesgo de enfrentar violencia y discriminación. Por ejemplo, en ciertos contextos, una mujer transgénero puede enfrentar violencia agravada debido a su estatus transgénero (el hecho de ser transgénero), y por su género (el hecho de ser mujer). Un hombre gay que tiene una expresión de género estereotípicamente masculina puede enfrentar menos escrutinio que otro hombre gay cuya expresión se considere femenina. Los riesgos también, los riesgos también pueden intensificarse o mitigarse por otros factores agravantes como la raza, el origen étnico, la edad, la discapacidad, el origen, el estatus migratorio y el estatus económico; en diversos países, por ejemplo, las personas negras, indígenas y de color LGBT se encuentran en un nivel desproporcionadamente alto de riesgo de enfrentar pobreza o carencia de vivienda.

Ser consciente de estas complejidades es fundamental para las empresas que desean identificar y abordar de forma adecuada los riesgos que pueden estar causando, a los que pueden estar contribuyendo, o a los que pueden estar vinculados.

LOS RIESGOS VARÍAN DEPENDIENDO DEL CONTEXTO

Si bien todas las personas LGBTI enfrentan discriminación estructural, los riesgos basados en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales varían significativamente según el contexto. Al día de hoy, las personas LGBTI se enfrentan son criminalizadas en decenas de países de todo el mundo. En Barbados, por ejemplo, los actos sexuales consensuados entre adultos del mismo sexo se castigan con hasta 10 años de prisión; en Indonesia, puede dar lugar a flagelación pública. En Brunéi, Irán, Mauritania, Arabia Saudita y Yemen, son penadas con la muerte. Incluso donde no existe criminalización, la gran mayoría de países carecen de protecciones legales contra la discriminación y contra crímenes de odio. Esto incluye países donde la oposición a las protecciones legales para las personas LGBTI se ha vuelto más abierta en los últimos años, como Polonia, Rusia y Hungría; así como países donde los esfuerzos para garantizar la igualdad total ante la ley se han estancado, como Japón y Estados Unidos.

Solo el 40% de los países tiene algún tipo de protección legal contra la discriminación en el empleo basada en la orientación sexual. Ese número cae al 10%

POR EJEMPLO, EN ALGUNOS PAÍSES

UNA PERSONA LGB PUEDE:



SER ACUSADA DE UN DELITO POR PARTICIPAR EN ACTIVIDADES SEXUALES CONSENSUADAS CON ALGUIEN DEL MISMO SEXO



SER DESPEDIDA DE MANERA LEGAL, O NO PODER ARRENDAR VIVIENDA O COMPRAR PRODUCTOS



NO PODER CASARSE O QUE SU MATRIMONIO SEA RECONOCIDO



NO PODER ADOPTAR CON SU PAREJA DEL MISMO SEXO



NO PODER DONAR SANGRE

PARA AFIRMAR LEGALMENTE SU GÉNERO

UNA PERSONA TRANS PODRÍA:



TENER QUE PRESENTAR UN DIAGNÓSTICO DE SALUD MENTAL



TENER QUE SOMETERSE A CIRUGÍAS



TENER QUE SOMETERSE A ESTERILIZACIÓN



TENER QUE DIVORCIARSE

Fuente: ILGA, TGEU, EQUALDEX

TÉRMINO DEFINIDO

DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL

La discriminación estructural se refiere a las reglas, normas, rutinas y patrones de actitudes y comportamientos en instituciones y otras estructuras sociales que representan obstáculos para grupos o individuos para obtener los mismos derechos y oportunidades que están disponibles para la mayoría de la población.

Fuente: ACNUDH

en relación con la identidad de género y al 2% de los países en relación con las características sexuales. Muy pocos países ofrecen reconocimiento legal de la identidad de género de las personas trans, y la mayoría de los que sí lo hacen, tienen requisitos abusivos como la esterilización forzada o tener que divorciarse de su cónyuge. Las personas intersexuales a prácticas nocivas en entornos médicos, particularmente en los países occidentales.

Es importante no asumir que un país que tiene protecciones sólidas para las personas lesbianas, gays y bisexuales, también tiene protecciones para las personas trans e intersexuales. Y aún cuando es el caso, las protecciones resultan inútiles si la ley no se aplica en la realidad. Brasil y México, donde existen tales protecciones, se encuentran entre los países latinoamericanos con el [mayor número de asesinatos](#) de personas trans y de género diverso.

Por lo tanto, las formas en que una empresa podría causar, contribuir o estar vinculadas a impactos en los derechos de las personas también varían, según el contexto. Por ejemplo, las políticas de una empresa pueden estar redactadas de manera que proporcionen beneficios en función del estado civil de la persona empleada. Esto podría conducir a la discriminación de las parejas del mismo sexo en países donde aún no se ha reconocido el matrimonio igualitario. Si una empresa ofrece beneficios de salud de manera diferenciada por sexo (por ejemplo, un seguro médico privado que cubre visitas ginecológicas para mujeres, pero no para hombres), los hombres transgénero podrían verse afectados. En contextos donde hay altos niveles de acoso, violencia y asesinatos de mujeres transgénero, algo tan simple como cambiar las horas de trabajo, de manera que obligue a las empleadas a dejar el trabajo después del anochecer, podría poner a algunas de ellas en un riesgo potencialmente letal. Y, si el desarrollo profesional dentro de una empresa depende de la capacidad de una persona para reubicarse, esto podría limitar la oportunidad para les empleades LGBT si sus opciones de reubicación son países donde sus identidades son perseguidas y/o sus derechos no se reconocen.

“Los tipos de desafíos que enfrentan las personas LGBTQ + en todo el mundo varían ampliamente, por lo que nuestro enfoque para abordarlos también debe variar. En P&G sabemos que, en algunos países, usar nuestra voz puede ayudar a generar un cambio, mientras que en otros, podría generar una reacción violenta y peligrosa. Es por eso que hemos implementado herramientas para comprender los desafíos que enfrentan las personas LGBTQ + y los tipos de acciones que podemos tomar para tener un impacto positivo en la vida de las personas.”

- Clare Iery, **ABOGADA GENERAL ASOCIADA DE P&G**

COMPRENDER EL CONTEXTO ES IMPORTANTE NO SOLO PARA IDENTIFICAR EL RIESGO, SINO TAMBIÉN PARA TOMAR DECISIONES INFORMADAS.

Por ejemplo, en un país con protecciones legales sólidas y una amplia aceptación social de los derechos de las personas LGBTQI, una campaña que celebre la diversidad puede ser una buena manera de hacer saber que una empresa ofrece un espacio acogedor y seguro; en otros contextos, la misma campaña podría provocar reacciones negativas fuertes y resultar en represalias o persecución. Usar un enfoque único para todos los derechos de las personas LGBTI independientemente del contexto, no solo es ineficaz, sino que también podría provocar daños a las personas y, en consecuencia, a la empresa.

HAY NUMEROSOS RECURSOS DISPONIBLES PARA LAS EMPRESAS QUE DESEAN EVALUAR Y COMPRENDER MEJOR LOS RIESGOS PARA LAS PERSONAS LGBTI EN DIFERENTES CONTEXTOS.

Estos incluyen mapas de riesgo y protección legal, como los que ofrecen [ILGA](#) y [Transgender Europe](#); algunas organizaciones internacionales como Human Rights Watch también rastrean anualmente los riesgos en sus [perfiles de país](#). Si bien aún no existe un mapeo integral en relación con las personas intersexuales, existe un número creciente de organizaciones intersexuales que buscan crear conciencia sobre la violencia y la discriminación que parte de las características sexuales. Además, colaborar con organizaciones locales y de base es fundamental, no solo para identificar los riesgos, sino también para comprender las sensibilidades políticas, culturales y sociales. Y, al igual que con otras cuestiones de derechos humanos, a menudo la forma más eficaz de comprender los impactos en los derechos humanos es interactuar directamente con las partes afectadas.

CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA AL MOMENTO DE CONSULTAR A PARTES AFECTADAS QUE SON LGBTI



La participación de las partes afectadas es una de las piedras angulares de una debida diligencia en materia de derechos humanos de calidad. En el caso de las personas LGBTI, es importante que las empresas comprendan cómo interactuar efectivamente con ellas de una manera inclusiva, reconociendo las necesidades, identidades y experiencias vividas de la amplia diversidad de personas dentro del acrónimo LGBTI; y ser cautelosas con las formas en que las estrategias de relacionamiento con las partes posiblemente afectadas mal diseñadas podrían poner en riesgo a las personas LGBTI.

En algunos casos, el diseño de los procesos de participación podría ser implícitamente discriminatorio o sesgado contra las personas LGBTI. Por ejemplo, las consultas en persona o las consultas que requieren que una persona proporcione su nombre, género y/o estado civil o situación sentimental, podrían disuadir a algunas personas LGBTI de participar si sienten que la información sobre su orientación sexual, estado transgénero o características sexuales podría inferirse, requerirse o exponerse. Las empresas deben tomar decisiones conscientes sobre si es necesario requerir cierta información de los participantes.

Por ejemplo, una empresa puede creer que incluir múltiples opciones de género en una encuesta es una forma de señalar empatía con las personas queer o que no se identifican con ningún género. Al mismo tiempo, recopilar esos datos podría ser particularmente peligroso si la información se puede rastrear hasta quien la proporcionó, especialmente en contextos donde ciertas identidades y actos están criminalizados o vinculados a mayores riesgos de violencia y discriminación. A menudo ocurre que información como “género” se requiere como parte de los procesos estándar, sin que exista una necesidad real de que la empresa tenga esa información.

En ocasiones, las empresas pueden tener razones legítimas para consultar específicamente a personas LGBTI, ya sea empleadas, consumidores, personas de la comunidad u otras. En ese caso, deberán evaluar si existen las condiciones para hacerlo de manera segura y si se pueden implementar medidas para prevenir o mitigar tales riesgos. También deben estar equipadas para garantizar que cualquier dato recopilado, incluida la identidad de las personas, se mantenga confidencial y que se respete la privacidad de quienes participen.

“Cuando diseñamos nuestro acercamiento con atletas transgénero e intersexuales, sabíamos muy bien que, para algunos de ellos, algo tan simple como presentarse a una consulta podía parecer peligroso. Trabajamos para ofrecer alternativas a quienes quisieran participar, pero permanecer en el anonimato; también nos aseguramos de implementar salvaguardas para quienes asistieron a la consulta. Creo que cosas simples como hacer referencia a nuestros pronombres de género al presentarnos contribuyeron en gran medida a crear un espacio seguro y acogedor para el diálogo.”

- Katia Mascagni, **JEFA DE ASUNTOS PÚBLICOS DEL COMITÉ OLÍMPICO INTERNACIONAL**

La identificación de posibles partes interesadas también puede ser un desafío en sí mismo. Por ejemplo, es posible que una persona gay, lesbiana o bisexual no desee revelar su orientación sexual en el trabajo; una persona transgénero puede no identificarse como transgénero. Una persona con características intersexuales puede tener razones muy válidas para no revelarlas, o incluso puede no querer identificarse como parte de la comunidad LGBTI. También podría ser que un tipo de consulta que requiera que participantes LGBTI se autoseleccionen lleve a resultados sesgados hacia quienes están “fuera del clóset” o que sienten mayor comodidad revelando su orientación sexual o identidad de género; al mismo tiempo, esto podría limitar el acceso a las experiencias de quienes se sienten en mayor riesgo. Por eso, al diseñar las consultas, es importante que

las empresas consideren una variedad de opciones, desde grupos focales, donde aquellas personas que se sienten cómodas pueden compartir sus historias, experiencias e inquietudes, hasta encuestas o cuestionarios anónimos. En el caso de las consultas en persona, las empresas deben considerar si cuentan con personas facilitadoras debidamente capacitadas y vías de referencia, en caso de que las partes consultadas necesiten apoyo antes, durante o después de la consulta. Las empresas también podrían considerar personas facilitadoras externas, como organizaciones LGBTI locales, que pueden estar mejor equipadas para ofrecer un espacio seguro para las partes interesadas.

“En L’Oréal sabemos que distintas marcas son consumidas por personas diferentes, por lo que la manera en que expresamos nuestro apoyo a los derechos de las personas LGBT no puede ni debe ser la misma. Sin embargo, tenemos la convicción de que aún cuando la abogacía de cada marca puede ser más ligera o más firme, todas deben integrar el respeto a los derechos de las personas LGBT en su forma de comunicar y de mercadear. Y eso, en sí mismo, puede traer cambios positivos a la vida de las personas.”

- JULIE VALLAT, VP DERECHOS HUMANOS, L’OREAL

AL BUSCAR PARTICIPANTES PARA SUS PROCESOS, ES IMPORTANTE QUE LAS EMPRESAS RECONOZCAN LA GRAN DIVERSIDAD DE IDENTIDADES QUE EXISTE DENTRO DEL ACRÓNIMO LGBTI.

Un error común en estos procesos de participación de las partes interesadas es pensar en las personas LGBTI como si fuese un grupo aparentemente homogéneo, sin comprender las muy diversas experiencias de vida y necesidades de las personas en función de su orientación sexual frente a su identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Por último, los mecanismos de reclamo son vehículos importantes para que las empresas evalúen los riesgos e impactos que puedan existir, especialmente cuando no son posibles otras formas de interacción con las partes interesadas. Sin embargo, las personas LGBTI pueden verse disuadidas de utilizar dichos mecanismos si no están a salvo o si hacer uso de ellos significa que tendrían que revelar su orientación sexual o identidad de género.

TOMAR ACCIÓN

Puede parecer que las cuestiones LGBTI traen un alto nivel de complejidad que se suma al ya intrincado desafío de evaluar y abordar los riesgos en derechos humanos. Es común que quienes llevan a cabo este análisis, sientan la tentación de ignorarlos, particularmente cuando trabajan en industrias o contextos donde los derechos de las personas LGBTI son ignorados o incluso disputados.

Si bien es cierto que las cuestiones de sexualidad y género pueden ser difíciles de abordar en algunos contextos, también es importante reconocer que no hacerlo puede conducir, y de hecho conduce, a daños y abusos graves. Hay formas de aliviar la complejidad:

APRENDER Y COLABORAR

Este es un tema que representa un desafío para muchas empresas globales, algunas de las cuales pueden tener ya experiencias y aprendizajes valiosos. La colaboración también puede conducir a un uso más eficaz del apalancamiento (por ejemplo, un grupo de empresas que utilizan al mismo proveedor puede animarle a incluir la orientación sexual, la identidad de género y las características sexuales en su política de no discriminación). El apalancamiento entre

pares también puede ser de vital importancia cuando las empresas [usan su voz e influencia](#) para abogar por los derechos de las personas LGBTI.

BUSCAR AYUDA EXPERTA

A menudo ocurre que los temas LGBTI son promovidos por personas que se sienten más ferviente o personalmente comprometidas con el asunto. Eso impone una carga innecesaria a empleadas y grupos que hacen suya la responsabilidad de avanzar en este tema además de sus responsabilidades laborales. También puede resultar en acciones bien intencionadas que conducen a daños no intencionales; o, en que los grupos de diversidad e inclusión existan pero tengan un mandato limitado para actuar.

Las empresas que se comprometen a avanzar en estos temas deben garantizar el apoyo de la alta dirección, proporcionar los recursos adecuados, incluido el tiempo del personal, y formas más holísticas de integrar el trabajo de los grupos de D&I (diversidad e inclusión) en los procesos de toma de decisiones; también deben estar dispuestas a buscar el apoyo de organizaciones que comprendan y trabajen en estos temas en el día a día.

SELECCIONAR EL LENGUAJE CORRECTO

LGBTI, como acrónimo, puede parecer corriente en los entornos occidentales. Pero puede que no sea muy conocido en otros contextos. Y, en algunos casos, incluso puede entenderse como radical o colonialista. Es importante trabajar con ONGs locales para comprender qué lenguaje y enfoque funcionan mejor para cada mercado o contexto.

ELEGIR EL PUNTO DE ENTRADA CORRECTO

A veces, comenzar con una conversación más amplia sobre discriminación y/o prejuicio,

particularmente en contextos donde mencionar los derechos de las personas LGBTI podría ser polémico o peligroso, podría ayudar a brindar el espacio para discutir los temas de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, y características sexuales.

CUANDO SEA APROPIADO, USAR EL CASO DE NEGOCIOS

Si bien el respeto por los derechos humanos no debe depender de si es un tema rentable o beneficioso, mostrar cómo la inclusión y la no discriminación pueden ser ventajosas para una empresa o un país puede ser un punto de entrada útil para iniciar una conversación.

EL CASO DE NEGOCIOS

POR QUÉ RESPETAR LOS DERECHOS LGBTI ES BUENO PARA LOS NEGOCIOS



TALENTO

Menores costos de rotación, costos de salud, mejores resultados, mayor compromiso con el trabajo.

Un grupo más amplio de donde contratar.



LEGAL

Es costoso e ineficiente tratar con múltiples jurisdicciones.

Previene demandas.



PRECIO DE ACCIONES

Las empresas que adoptan políticas en favor de las personas LGBT o que tienen líderes senior LGBT, ven un efecto positivo en el precio de sus acciones.



REPUTACIÓN

Entre personas consumidoras cada vez más solidarias y personas que buscan trabajar en empresas aliadas.



PIB

El efecto combinado de discriminación/exclusión puede resultar en una gran pérdida económica.

(\$3 mil millones en India, \$730 millones en Filipinas, \$105 millones en Kenia, aproximadamente).

Más allá del orgullo: los derechos de las personas LGBTI y la responsabilidad de las empresas de respetar

Shift, Nueva York. Abril 2021

Traducción al español: Agosto 2021

© 2021 Shift Project, Ltd.

ACERCA DE SHIFT

Shift es el centro líder de expertise en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. El equipo global de Shift trabaja en todos los continentes y sectores para desafiar las suposiciones, traspasar los límites y redefinir la práctica corporativa con el fin de construir un mundo donde los negocios se realicen con respeto a la dignidad de las personas. Somos una organización sin ánimo de lucro impulsada por una misión, con sede en Nueva York.

 shiftproject.org

 [@shiftproject](https://twitter.com/shiftproject)

RECONOCIMIENTOS

Este recurso fue escrito por Daniel Berezowsky, con valiosos comentarios de Francis West y Rachel Davis.

Shift agradece las contribuciones de investigación de Nora Mardirossian y los comentarios recibidos de Michael Van Gelderen de ACNUDH y Kathryn Dovey de Open for Business.

Diseño gráfico de Julia Ferragamo. Créditos de las fotos: Portada: Jacob Lund a través de Adobe Stock; Página 4: Jjfarq a través de Adobe Stock; Página 11: Zackary Drucker a través de *The Gender Spectrum Collection*.

RECURSOS DE SHIFT

DISPONIBLES EN INGLÉS



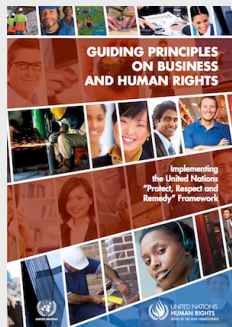
USAR EL LENTE DE LA VULNERABILIDAD PARA EVALUAR LOS IMPACTOS CORPORATIVOS EN PERSONAS LGBTQI | [VER](#)



EN MATERIA DE DERECHOS LGBT, UNA VERDADERA ALIANZA CORPORATIVA SIGNIFICA USAR UN ESTETOSCOPIO, NO UN MEGÁFONO | [LEER](#)

SHIFT PROJECT

RECURSOS EXTERNOS



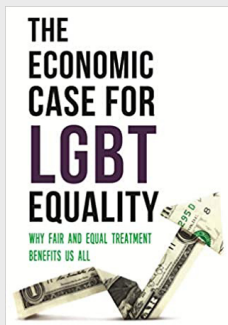
PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS | [LEER](#)



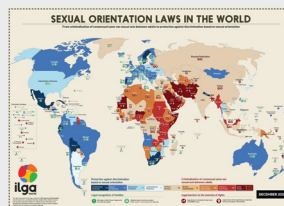
ESTÁNDARES DE CONDUCTA PARA LAS EMPRESAS DE LAS NACIONES UNIDAS | [LEER](#)



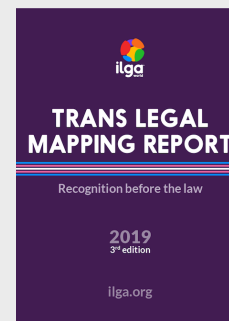
LOS CANALES DE INFLUENCIA | [LEER](#)



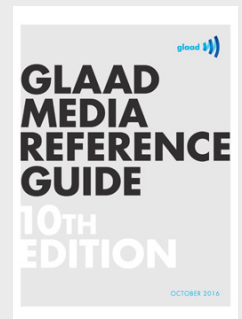
EL CASO ECONÓMICO PARA LA IGUALDAD LGBT | [LEER](#)



MAPAS DE ILGA – LEGISLACIÓN SOBRE ORIENTACIÓN SEXUAL | [LEER](#)



ILGA – INFORME DE MAPEO LEGAL TRANS | [LEER](#)



GUÍA DE REFERENCIA DE GLAAD MEDIA – GLOSARIO DE TÉRMINOS | [LEER](#)

OTRAS LECTURAS

MÁS ALLÁ DEL ORGULLO