



Consejo de Administración

319.^a reunión, Ginebra, 16-31 de octubre de 2013

GB.319/LILS/INF/1

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

LILS

PARA INFORMACIÓN

Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del estudio piloto

Resumen: En el presente documento se ofrece un resumen del estudio sobre la discriminación de la que pueden ser objeto los trabajadores por motivos de su orientación sexual e identidad de género, así como de una encuesta interna sobre las actitudes hacia las trabajadoras lesbianas, los trabajadores gays, y los trabajadores y trabajadoras bisexuales y transgénero de la OIT.

Unidad autora: Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) en colaboración con el Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FPRW) y el Servicio del VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo (ILOAIDS).

Documentos conexos: Ninguno.

Antecedentes

1. La OIT, con financiación proporcionada por el Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega, está realizando un estudio sobre el grado y el tipo de discriminación de la que pueden ser objeto las trabajadoras lesbianas, los trabajadores gays, y los trabajadores y trabajadoras bisexuales y transgénero (LGBT, por sus siglas en inglés). El estudio se está llevando a cabo mediante un proyecto titulado *Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo* (PRIDE).
2. Este es el primer proyecto de la OIT dedicado exclusivamente a la orientación sexual y la identidad de género. Sin embargo, las cuestiones relacionadas con estos temas no son nuevas para la OIT:
 - a) Dos instrumentos de la OIT, la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188) y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), abordan la prohibición y prevención de la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.
 - b) En 1990, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT llamó la atención por primera vez sobre las disposiciones legislativas relativas a la discriminación por motivos de orientación sexual y, en su Estudio especial de 1996 sobre la igualdad en el empleo y la ocupación, destacó la orientación sexual como uno de los motivos emergentes de discriminación en el lugar de trabajo. La CEACR consideró que, con miras a garantizar una protección específica contra toda discriminación por motivos de orientación sexual, deberían incluirse disposiciones relativas a la orientación sexual y la identidad de género en la legislación nacional.
 - c) La discriminación relacionada con la orientación sexual y la identidad de género se abordó en el Informe global de 2003, 2007 y 2011 presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.
 - d) En su Estudio General sobre los convenios fundamentales de 2012, la CEACR se mostró optimista debido al mayor número de Estados Miembros de la OIT que habían incluido la orientación sexual o la identidad de género en sus garantías constitucionales y disposiciones legislativas relativas a la igualdad.
 - e) En el Informe de la CEACR de 2013 se realizaron ocho observaciones en el marco del Convenio núm. 111 en relación con la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.
 - f) El Director General afirmó el compromiso de la OIT «de esforzarse por que en los lugares de trabajo no haya ningún tipo de discriminación, incluida la basada en la orientación sexual y la identidad de género» en su mensaje de 17 de mayo de 2013, con ocasión del Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia.
3. El estudio de la OIT sobre la orientación sexual y la identidad de género se basa en la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en la reunión de 2009 de la CIT. En dicha resolución se insta a la OIT a «mejorar su programa de investigación y su base de conocimientos sobre cuestiones emergentes». Aunque evidentemente los derechos de las personas LGBT no son un tema nuevo, es innegable que éste se ha convertido en uno de los principales temas de debate social durante la última

década, en particular en los foros de las Naciones Unidas, como el Consejo de Derechos Humanos.

4. El proyecto PRIDE es una importante aportación a la iniciativa más amplia de las Naciones Unidas para integrar la orientación sexual y la identidad de género en el marco de los derechos humanos y de la no discriminación. El Secretario General de las Naciones Unidas ha dejado clara la posición de las Naciones Unidas respecto de la cuestión de la orientación sexual y la identidad de género, a saber, que «los derechos de las personas LGBT son derechos humanos». La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo han condenado la discriminación y el acoso contra las personas LGBT.

Alcance del estudio

5. El estudio pretende identificar la discriminación de la que pueden ser objeto los trabajadores LGBT, e informar de las buenas prácticas para prevenir y eliminar las desigualdades a las que se enfrentan. El estudio se estructura en torno a los siguientes pilares:
 - Pilar 1 (Principios y derechos fundamentales): Identificar las deficiencias legislativas que conducen a la discriminación de las personas LGBT en el lugar de trabajo, y poner de relieve la legislación y las prácticas que protegen tales derechos.
 - Pilar 2 (Fomento del empleo): Identificar ejemplos de buenas prácticas en los lugares de trabajo, donde se practique y fomente la diversidad y la tolerancia hacia las personas LGBT, y, a su vez, destacar los casos de acoso e intolerancia contra los trabajadores LGBT.
 - Pilar 3 (Protección social): Determinar si los instrumentos relativos a la seguridad social, como las prestaciones médicas y los derechos de pensión, están disponibles para los trabajadores LGBT y sus cónyuges o parejas en las mismas condiciones que para los trabajadores heterosexuales.
 - Pilar 4 (Diálogo social): Determinar el grado de conocimiento y capacidad de los mandantes para plantear cuestiones relacionadas con las personas LGBT en los foros tripartitos de diálogo social y los procesos de negociación colectiva, así como el grado en que los trabajadores LGBT están representados en dichos foros.
 - Pilar 5 (VIH y sida): Determinar los obstáculos particulares a los que se enfrentan los trabajadores LGBT en relación con el VIH y el sida en el lugar de trabajo.
6. La primera fase del proyecto PRIDE se desarrolla desde enero de 2012 hasta diciembre de 2013, y está siendo coordinada por el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY). Tras la celebración de consultas detalladas con la sede y las oficinas exteriores, esta fase incluye estudios por país en la Argentina, Hungría, Sudáfrica y Tailandia. En la actualidad se está preparando la segunda fase del estudio, que se llevará a cabo en otros tres países, aún por determinar. Es importante señalar que la selección de los países se efectuó en consulta con los mandantes y las oficinas pertinentes de la OIT en las regiones y así se seguirá procediendo en el futuro.

Conclusiones preliminares del estudio

7. Aunque los contextos nacionales difieren, surgen, no obstante, ciertos temas comunes de las conclusiones preliminares del estudio realizado en la Argentina, Hungría, Sudáfrica y Tailandia, a saber:
 - a) La discriminación y el acoso contra los trabajadores LGBT son prácticas frecuentes. La discriminación a menudo comienza en la educación, lo que dificulta las perspectivas futuras de empleo. Continúa en el acceso al empleo y a lo largo de todo el ciclo del empleo.
 - b) A menudo, no existen disposiciones legislativas que protejan los derechos de los trabajadores LGBT. Cuando las hay, su aplicación suele ser deficiente.
 - c) La discriminación, el acoso y la exclusión del mercado de trabajo con frecuencia se producen como consecuencia de un comportamiento que no se ajusta a las ideas preconcebidas acerca del modo en que deberían comportarse hombres y mujeres. A menudo, las mujeres consideradas «masculinas», o los hombres considerados «femeninos», ya sea por su comportamiento o su apariencia, sufren discriminación o acoso por motivo de su aparente orientación sexual.
 - d) La mayoría de los trabajadores LGBT deciden ocultar su orientación sexual en el lugar de trabajo, lo que provoca estrés y puede tener repercusiones negativas sobre la productividad y la progresión profesional.
 - e) Los trabajadores transgénero parecen sufrir las formas más graves de discriminación en el lugar de trabajo. Entre los problemas a los que se enfrentan cabe citar la imposibilidad de obtener documentos de identidad que reflejen su nuevo nombre y sexo, la reticencia de los empleadores a aceptar su nuevo sexo, y una vulnerabilidad mayor a la intimidación y el acoso por parte de sus colegas. En muchos casos, los trabajadores transgénero están completamente excluidos del empleo formal y son extremadamente vulnerables al riesgo de infección por el VIH.

Encuesta interna

8. En el marco del proyecto PRIDE, en noviembre y diciembre de 2012 se realizó una encuesta interna entre el personal de la sede y de las oficinas exteriores de la OIT sobre las actitudes hacia los colegas LGBT. La iniciativa estuvo dirigida por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) y el Sindicato del Personal.
9. Un total de 670 miembros del personal de la OIT, de los cuales 47 se definían como LGBT, respondieron a la encuesta. Tan sólo un 19 por ciento de los encuestados LGBT contestó que reconocía abiertamente su orientación sexual. Los encuestados que decidían ocultar su orientación sexual temían que divulgar dicha información tuviera repercusiones negativas en sus carreras profesionales como, por ejemplo, que no se les renovaran sus contratos, y la discriminación en el trabajo.
10. El 90 por ciento del personal que se definía heterosexual manifestó que se sentía cómodo con la idea de trabajar con un colega o supervisor LGBT, y el 80 por ciento manifestó sentirse cómodo trabajando con un colega o jefe transgénero. Por tanto, estas conclusiones presentan una paradoja: si bien existe en general una actitud tolerante entre los encuestados, hay un miedo manifiesto a divulgar la propia orientación sexual en el trabajo.

Ginebra, 9 de septiembre de 2013