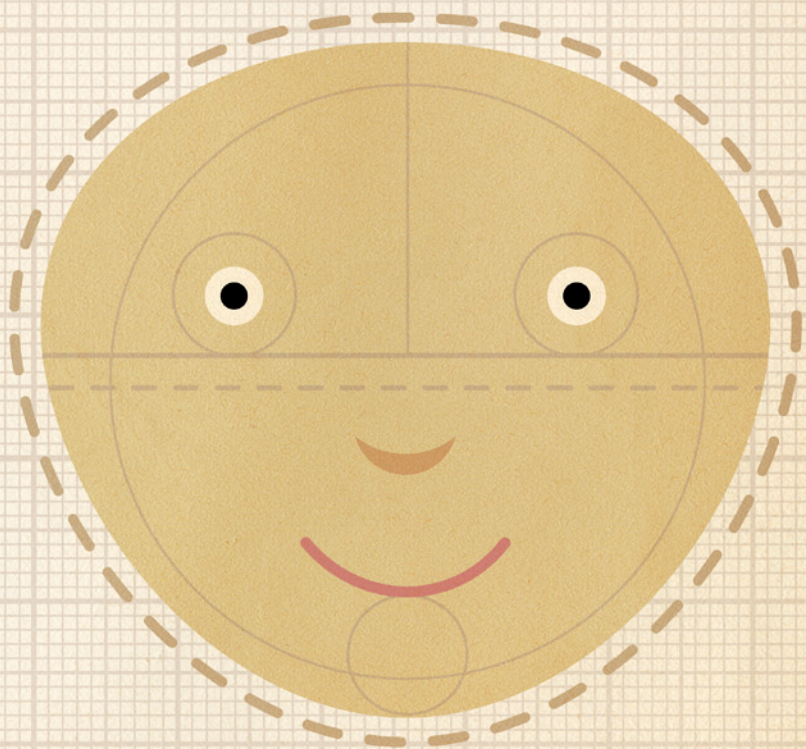


# PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE PERSONAS LGBT EN EL MUNDO DEL TRABAJO



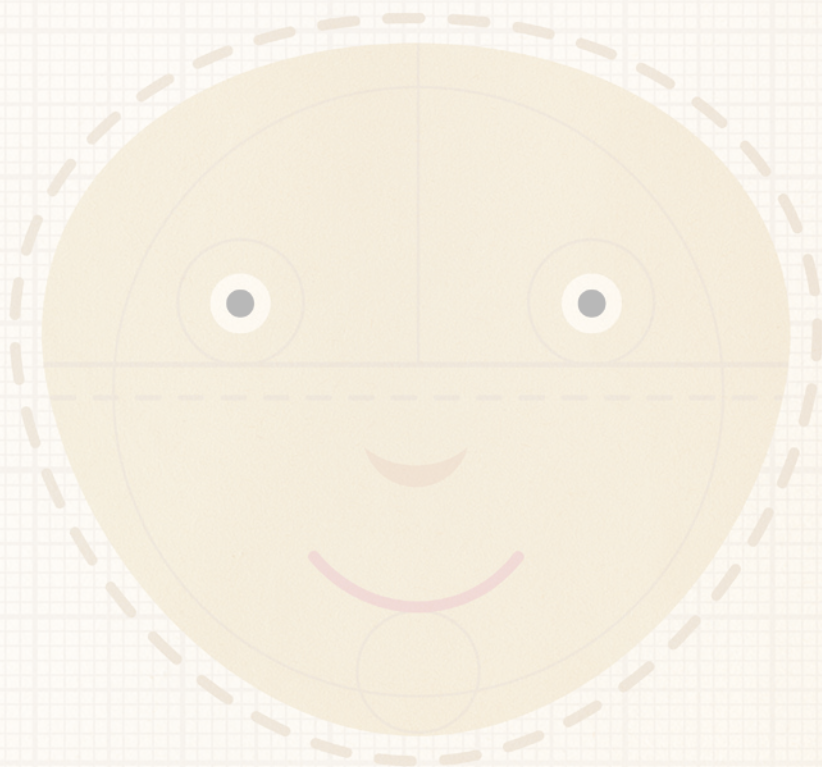
Proyecto «Construyendo la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo: combatiendo la homo-lesbo-transfobia».

(2ª edición revisada y ampliada)

# PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE PERSONAS LGBT EN EL MUNDO DEL TRABAJO



# PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE PERSONAS LGBT EN EL MUNDO DEL TRABAJO



Proyecto «Construyendo la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo: combatiendo la homo-lesbo-transfobia».

(2ª edición revisada y ampliada)



## **Elaboración**

Txai Consultoria e Educação

Beto de Jesus

Bruna Douek

Reinaldo Bulgarelli

## **Revisión técnica**

Adele Benzaken (Unaid/Brasil)

Ângela Pires (Pnud/Brasil)

Eric Carlson (OIT/Chile)

Thaís Faria (OIT/Brasil)

## **Revisión**

Graziela Marcolin

## **Proyecto gráfico**

Renné Ramos

## **Ilustraciones**

Ricardo Cammarota

## **Colaboración**

Adriana Costa Ferreira, Alessandro Melchior, Daniel Périgo, Eduardo Piza, Eurian Leite, Fernanda Benvenutty, Gustavo Bernardes, Janaína Lima, Juneia Batista, Karina Chaves, Leandro Freitas, Leonardo Vieira, Letícia Pedroso, Marcelo Lomelino, Marcos Freire, Mariana Parra, Marta Vogt, Moyses Toniolo, Paulo Giacomini, Perseu Pereira, Sandro Ká e Silvia Generali.

## **Traducción en español**

Ana García Navarro

**Primera Edición: septiembre de 2014**

**Segunda Edición: septiembre de 2015**

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](mailto: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.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Promoción de los derechos humanos de personas LGBT en el mundo del trabajo. Brasília: OIT, Proyecto OIT/PNUD/ONUSIDA, Proyecto «Construyendo la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo: combatiendo la homo-lesbo-transfobia», 2015. 59 p.

ISBN: 978-92-2-330168-2 (print)

ISBN: 978-92-2-330169-9 (web pdf)

*Discriminação por razões de sexo, orientação sexual, política de emprego, igualdade de direitos, VIH/SIDA, direitos humanos.*

Publicado también en Portugués: *Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho: Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia.* (ISBN: 978-92-2-830168-7 (print); 978-92-2-830169-4 (web pdf) y en inglés: *The promotion of LGBT human rights in the workplace* (ISBN: 978-92-2-130168-4 (print); ISBN: 978-92-2-130169-1 (web pdf).

*Datos de catalogación de la OIT*

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.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para más información, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns) o escribanos a: [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

# ÍNDICE

|                                                                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN DE LAS AGENCIAS .....                                                                                                                     | 8  |
| PROTECCIÓN DE TODA LA FAMILIA HUMANA.....                                                                                                              | 10 |
| UNA INVITACIÓN A LA ACCIÓN .....                                                                                                                       | 13 |
| Entendiendo este material .....                                                                                                                        | 13 |
| El mundo del trabajo actual y la importancia de pensar y actuar por la<br>promoción de los derechos humanos de las personas LGBT .....                 | 16 |
| Las cuestiones de orientación sexual, identidad de género y de personas<br>viviendo con VIH/SIDA en el mundo del trabajo .....                         | 17 |
| Un material innovador para hacer frente a los desafíos contemporáneos<br>y seguir los avances en curso de la sociedad .....                            | 21 |
| NACÍÓ ALAOR, PERO AHORA ES ALANA- LA HISTORIA DE<br>UNA MUJER TRANSEXUAL EN EL AMBIENTE DE TRABAJO .....                                               | 24 |
| Qué aprendemos con Alana .....                                                                                                                         | 30 |
| Para reflexión personal e institucional .....                                                                                                          | 31 |
| EL DILEMA DE RONALDO- LA HISTORIA DE UN HOMBRE<br>QUE ASUME QUE ES GAY EN EL AMBIENTE DE TRABAJO .....                                                 | 32 |
| Qué aprendemos con Ronaldo .....                                                                                                                       | 39 |
| Para reflexión personal e institucional.....                                                                                                           | 39 |
| LA LUCHA DE MEIRE- LA HISTORIA DE UNA MUJER LESBIANA<br>Y SINDICALISTA LUCHANDO CONTRA LAS DISCRIMINACIONES<br>DE GÉNERO Y DE ORIENTACIÓN SEXUAL ..... | 40 |
| Qué aprendemos con Meire .....                                                                                                                         | 45 |
| Para reflexión personal e institucional.....                                                                                                           | 46 |

|                                                                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| CARLOS VIVE CON VIH- LA HISTORIA DE UN HOMBRE<br>HETEROSEXUAL QUE DESCUBRE QUE ES VIH .....                                             | 47 |
| Qué aprendemos con Carlos.....                                                                                                          | 54 |
| Para reflexión personal e institucional.....                                                                                            | 55 |
| HACIENDO REALIDAD .....                                                                                                                 | 56 |
| ¿No era un tema y ahora sí lo es? .....                                                                                                 | 56 |
| ¿Cómo tratar el tema LGBT en el ambiente empresarial?.....                                                                              | 57 |
| Una oportunidad para que los líderes se expresen .....                                                                                  | 58 |
| ¿No se trata de respetar a todos, inclusive la libertad religiosa? .....                                                                | 59 |
| La responsabilidad por parte del mundo sindical de promover<br>los derechos humanos en las relaciones de trabajo .....                  | 61 |
| La responsabilidad por parte del empresario de respetar y no discriminar .....                                                          | 63 |
| Atentos a la Recomendación 200 sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo .....                                                           | 65 |
| Valorizar la diversidad es el camino .....                                                                                              | 66 |
| El camino se hace con diálogo.....                                                                                                      | 66 |
| Promover la diversidad en todas las relaciones.....                                                                                     | 67 |
| ¿Sin gestión no hay solución .....                                                                                                      | 67 |
| Papel del profesional del área de gestión de personas .....                                                                             | 68 |
| Papel del profesional del área de valorización de la diversidad .....                                                                   | 68 |
| El compromiso de influir en la sociedad.....                                                                                            | 69 |
| Participar y fortalecer el movimiento empresarial por los derechos<br>de las personas LGBT y de las personas viviendo con VIH/SIDA..... | 70 |
| 10 COMPROMISOS .....                                                                                                                    | 72 |
| 10 compromisos de la empresa con la promoción de los derechos LGBT .....                                                                | 74 |
| Indicadores de acción .....                                                                                                             | 76 |
| Indicadores de profundidad .....                                                                                                        | 86 |
| EPÍLOGO .....                                                                                                                           | 88 |
| CERO DISCRIMINACIÓN .....                                                                                                               | 90 |
| CAMPAÑA «LIBRES E IGUALES.....                                                                                                          | 92 |

# INTRODUCCIÓN DE LAS AGENCIAS

El estigma y la discriminación vividos por la población LGBT (lesbianas, gays, bisexuales, travestis y transexuales) tienen como resultado graves violaciones de derechos humanos, dificultando así la erradicación de la violencia y de enfermedades como el sida. En el mundo del trabajo el estigma y la discriminación además de influir en los niveles de eficiencia y producción, bienestar laboral y permanencia, influyen también en la propia incorporación a un trabajo decente<sup>1</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y sus socios, considerando que apoyar la promoción de los derechos humanos es una de las principales misiones de las Naciones Unidas en Brasil, promovieron la iniciativa «Construyendo Igualdad de Oportunidades en el Mundo del Trabajo: combatiendo la Homo-lesbo-transfobia». Con base en el texto de la «Recomendación n° 200 de la OIT sobre VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo, 2010» realizamos consultas junto con organizaciones de trabajadores, empresas privadas, además de representantes del gobierno brasileño y organizaciones de la sociedad civil. Esas consultas, dirigidas tanto a empleadores como a trabajadores,

---

<sup>1</sup> Según definición de la OIT, Trabajo Decente es un «trabajo adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad y seguridad, capaz de garantizar una vida digna».

tuvieron como objetivo identificar situaciones de estigma y discriminación contra la población LGBT y personas viviendo con VIH/SIDA en un contexto laboral, así como formas para superarlas a través de acciones de enfrentamiento a la homolesbo-transfobia en el local de trabajo.

Los esfuerzos emprendidos en 2013 dieron como resultado esta publicación, que presenta casos y sugerencias de acciones inspiradas en historias reales. En su mayoría, las orientaciones aquí presentadas requieren la implementación de procedimientos sencillos, pero deben estar acompañados de un compromiso real con el tema de la igualdad de oportunidades y de trato.

Un trabajo decente es derecho de todos los trabajadores, así como de todos aquellos que están en su búsqueda, representando la garantía de una actividad laboral en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Esta publicación es una contribución colectiva a la promoción del trabajo decente para la población LGBT en Brasil. Esperamos que las Naciones Unidas puedan contribuir a la construcción de un país libre de discriminación, donde todos los seres humanos gocen de respeto y tengan sus derechos asegurados.



# PROTECCIÓN DE TODA LA FAMILIA HUMANA

04/01/2013

[www.unicrio.org.br/protecao-de-toda-a-familia-humana-por-ban-ki-moon/](http://www.unicrio.org.br/protecao-de-toda-a-familia-humana-por-ban-ki-moon/)

Por Ban Ki-moon, diplomático sur-coreano. Secretario General de las Naciones Unidas.<sup>2</sup>

Acabamos de conmemorar los 65 años de un documento que nació en diciembre de 1948 y mudó para siempre la visión de cómo tratamos a los miembros de la familia humana.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos provocó un cambio fundamental en el pensamiento global afirmando que todos los seres humanos —no algunos ni la mayoría sino todos— nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

La lucha por lograr los ideales de la Declaración es el núcleo de la misión de las Naciones Unidas. La comunidad internacional ha construido un solido historial de lucha contra el racismo, de promoción de la igualdad de género, protección de los niños y ruptura de barreras enfrentadas por aquellas personas con alguna discapacidad.

---

<sup>2</sup> Artículo publicado originalmente en el periódico Folha de S. Paulo el 4 de enero de 2013, en las versiones impresa y digital.

Mientras algunos viejos prejuicios están disminuyendo, otros aún continúan permaneciendo. En todo el mundo, lesbianas, gays, bisexuales, travestis y transexuales (LGBT) son agredidos y, a veces, hasta asesinados. Incluso los niños y los adolescentes son víctimas de insultos, golpes e intimidación por parte de sus propios compañeros. Las personas LGBT sufren en el trabajo, en las clínicas y hospitales, en las escuelas —los mismos lugares que deberían protegerlos—. En más de 76 países la homosexualidad todavía continúa siendo un delito.

Repetidas veces he hablado contra esta trágica e injusta discriminación. Los avances positivos de los últimos años me arman de coraje para seguir luchando. Se realizaron reformas en muchos países. En la ONU tuvimos innovaciones históricas. En 2011, el Consejo de Derechos Humanos adoptó la primera resolución de la ONU sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, expresando «grave preocupación» por la violencia y la discriminación contra las personas LGBT.

El Alto Comisionado publicó el primer informe de la ONU sobre el problema y el Consejo discutió los resultados en 2012 —la primera vez que un organismo de la ONU realizó un debate formal sobre el asunto—. Los activistas ayudaron a abrir la puerta. No podemos dejar que se cierre.

Es un ultraje que tantos países continúen todavía criminalizando a las personas por el simple hecho de amar a otro ser humano del mismo sexo. En algunos casos, se están creando nuevas leyes discriminatorias. En otros, esas leyes fueron heredadas de las potencias coloniales. Leyes enraizadas en los prejuicios del siglo XIX están fomentando el odio el siglo XXI.

Cuando me reúno con líderes de todo el mundo, alzo la voz en pro de la igualdad para los miembros LGBT de nuestra familia humana. Muchos líderes dicen que les gustaría poder hacer más, pero señalan a la opinión pública, a las creencias religiosas y a los sentimientos culturales como barreras para el progreso.

Respeto plenamente el derecho de los pueblos a creer en las enseñanzas religiosas que escogieron. Esto también es un derecho humano. Pero no puede haber nunca disculpa para la violencia o la discriminación. Entiendo que puede ser difícil levantarse contra la opinión pública, pero el solo hecho de que la mayoría desa-

pruebe a determinadas personas no da derecho al Estado a negarles sus derechos básicos. La democracia es más que la regla de la mayoría, la democracia exige la defensa de las minorías vulnerables ante las mayorías hostiles. Los gobiernos tienen el deber de desafiar los prejuicios y no ceder ante ellos.

Todos tenemos un papel que desempeñar. Desmond Tutu dijo recientemente que la ola del cambio está compuesta por un millón de ondas. Al celebrar los derechos humanos, vamos a luchar una vez más por el cumplimiento de la promesa de la Declaración Universal para que, como fue su propósito original, los derechos humanos sean para todas las personas.

# UNA INVITACIÓN A LA ACCIÓN

## Entendiendo este material

Se presentarán cuatro situaciones vividas por diferentes personajes para que conozca historias que podrían estar mucho más cerca de lo que se imagina. Meire es lesbiana, Alana transexual, Ronaldo homosexual y Carlos vive con VIH/SIDA. Las situaciones por las que atraviesan estos personajes están basadas en historias reales, sobre todo en sus ambientes de trabajo. Meire, Carlos, Alana y Ronaldo representan a millones de trabajadores que enfrentan desafíos de todo tipo.

Con estas historias encontrará una forma de trabajar el tema de los derechos humanos LGBT en el ambiente de trabajo, ya sea empresarial o sindical. La propuesta es que el material sea leído de forma individual y en grupos. Al final de cada historia se plantea una serie de preguntas con la que se podrá trabajar por lo menos en cuatro reuniones. En cada reunión, la historia y su tema podrá servir de referencia para realizar:

- » (I) un diagnóstico de la situación actual;
- » (II) la definición de la situación deseada; y
- » (III) el plan de acción para alcanzar lo que se estableció, definiendo cronograma, responsables y el resto de aspectos que envuelven una planificación.

Sugerimos que se utilicen las cuatro preguntas presentes en el libro *La Estrategia del Océano Azul*<sup>3</sup>:

- » ¿Qué necesita ser reducido?
- » ¿Qué necesita ser eliminado?
- » ¿Qué necesita ser reforzado?
- » ¿Qué necesita ser creado?

Las preguntas no solo traen una visión de lo qué falta, de lo qué es un problema, sino también un abordaje apreciativo al establecerse lo qué precisa ser reforzado, reconociendo los avances, lo positivo y que está al servicio de la promoción de los derechos humanos LGBT.

Esta introducción puede parecer compleja; sin embargo, se espera que sea leída por todos aquellos que vayan a usar el material, sobre todo, por las personas que trabajan con acciones de valorización de la diversidad en empresas y sindicatos, así como por los gestores y altos dirigentes de estas organizaciones.

La utilización del material puede hacerse en una unidad de la empresa, pero se sugiere que la organización utilice el material en conjunto y lo vincule a estrategias de gestión de personas, a acciones generales de valorización de la diversidad o a acciones específicamente relacionadas con la valorización de la diversidad sexual.

La sugerencia de realizar el abordaje de una forma más institucional y menos fragmentada en unidades locales o regionales de la organización se debe a la fuerte vinculación que presenta el material con la identidad organizacional (misión, visión, valores, principios, código de conducta y políticas estructurantes, incluyendo políticas sobre el VIH/SIDA e igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo). A través de las historias también existe un vínculo con las estrategias de la organización en la relación con sus diferentes públicos: clientes, proveedores, comunidad, entre otros; así como con acciones en diferentes campos: productos, servicios, atención, comunicación interna, comunicación externa (propagandas), acciones sociales y voluntariado en la comunidad.

En el ámbito de las empresas, se espera que el material pueda atender a la creciente demanda de herramientas para abordar el tema junto con los profesionales

---

<sup>3</sup> KIM, Chan & MAUBORGNE, Renée. *La Estrategia del Océano Azul: cómo crear nuevos mercados y convertir la competencia irrelevante*. Río de Janeiro: Campus, 2005.

del área de recursos humanos y profesionales en general. El material capacita a sus usuarios para realizar acciones sistematizadas de diálogos entre profesionales que quieren o necesitan un mejor conocimiento de los temas relacionados con un ambiente más inclusivo y respetuoso con la diversidad sexual y el estado serológico del VIH/SIDA. Las reflexiones y prácticas aquí propuestas, además de llegar al público interno pueden y deben alcanzar una relación con los otros públicos. Esto implica cuidados y mejoras tanto en la atracción y desarrollo de buenos empleados como en la de proveedores y clientes.

Para los sindicatos el material tiene una doble función. Como empleador, que mantiene ambientes de trabajo con profesionales de las más variadas actividades, el material debe servir para profundizar en discusiones y fomentar la implementación de buenas prácticas de inclusión y respeto hacia todos. Como organización, que promueve los derechos de los trabajadores, el material podrá ser útil para ampliar la formación de los profesionales que actúan junto con las empresas y sus empleados, dándoles un mayor y mejor conocimiento sobre los temas que envuelven a lesbianas, gays, bisexuales, travestis y transexuales.

Se sugiere que si la organización cuenta con grupos de profesionales que, de manera formal o informal, se reúnen en torno a la temática LGBT, además de interesarse por la temática, se involucren en la definición de la estrategia de uso de este material. No se deben desaprovechar las otras muchas posibilidades de aplicación de este material por parte de otros grupos o proyectos, que estén relacionados con la diversidad de género, religiosa, etaria o racial, etc., ampliando su entendimiento sobre la interrelación existente entre la promoción del trabajo decente y la promoción de los derechos LGBT y de las personas viviendo con VIH/SIDA con sus temáticas específicas.

El material impreso o digital puede complementarse con un mensaje de alto liderazgo por parte de la organización, oportunidad de afirmar su misión y el compromiso con sus propios valores y principios, además de los valores y principios universales de los derechos humanos. La comunicación interna puede hacerse por medio de los carteles que acompañan este material (hay una versión digital), defendiendo un ambiente de trabajo que respeta la dignidad de todas las personas, valoriza la diversidad y estimula la inclusión como una forma de garantizar interacciones creativas e innovadoras.

Por último, se recomienda firmemente que el material esté acompañado de las buenas prácticas, actitudes y comportamientos que la organización considere como parte del conjunto de referencias que valoriza. Este abordaje apreciativo, que enfatiza lo positivo, además de identificar los problemas, auxilia en el perfeccionamiento de las estructuras y procesos e inspira la reformulación o creación de políticas que actualizan a la organización en el tema de los derechos humanos, particularmente de las personas LGBT.

## El mundo del trabajo actual y la importancia de pensar y actuar por la promoción de los derechos humanos de las personas LGBT

El ambiente de trabajo ha cambiado y los cambios son cada vez más rápidos y profundos. El aumento de la población y su concentración en áreas urbanas, la globalización y los cambios culturales plantean nuevos desafíos al mundo del trabajo y a los agentes sociales que con él interactúan.

Incluso con los sofisticados mecanismos de exclusión y represión, que todavía persisten en las prácticas de gestión, la homogeneidad ya no es tan fácilmente impuesta, al igual que tampoco es ya tan fácilmente sustentada la visión simplista de que los trabajadores son «recursos humanos» o «mano de obra», deshumanizando y retirando así cualquier característica personal de este ambiente, que se quiere higienizado y aparentemente uniforme. La diversidad de personas, situaciones, perspectivas y expectativas obligan a las organizaciones a buscar la esencia, lo que tiene un sentido y significado más profundo sobre la forma de ser y de hacer, escapando de las fórmulas que valorizan apenas lo que es superficial.

Las personas traen al ambiente de trabajo una pluralidad de características que desafía normas, estilos, patrones, procesos y políticas que antes se imponían y obedecían sin tantos cuestionamientos. Prácticas de discriminación que antes eran aceptadas con naturalidad ahora son problematizadas y rechazadas.

No solo se espera que las especificidades sean consideradas y respetadas, sino que además sean explicitadas, deconstruyendo el patrón dominante que determina lo qué es aceptado como normal, bello, saludable, correcto y competente, entre otros

atributos que se confunden con características de género, raza, color, discapacidad, estado serológico, edad, orientación sexual e identidad de género, entre otros.

Tenemos una amplia legislación en el ámbito de la OIT que trata de estos temas y nos ayudará a crear ambientes de trabajo más agradables. Véanse la Convención 111<sup>4</sup> y la Resolución 200 tratadas más adelante en este documento.

Lo que antes se ignoraba o se hacía invisible ahora exige atención, respuestas claras y una interacción que no siempre resulta sosegada. Falta repertorio para tratar con la diversidad de características o con los marcadores de identidad presentes en el ambiente de trabajo y en la sociedad en la cual las organizaciones realizan sus actividades. Hay quien todavía intenta fingir que es posible ignorar la diversidad y hay quien asume que el mundo de la gestión enfrenta nuevos desafíos.

Uno de los desafíos es la convivencia con los temas de orientación sexual, identidad de género, VIH/SIDA y personas de la comunidad LGBT demandando puestos de trabajo, libertad de expresión, trato respetuoso, oportunidades de desarrollo en la carrera profesional y equidad, entre otros aspectos relacionados con beneficios laborales. Estos temas están presentes en las historias de vida aquí presentadas. En cada una de ellas hay conflictos, dramas y dilemas vividos por los personajes y por las organizaciones, apuntando a posibilidades de mayor sintonía con la garantía y promoción de los derechos humanos en la gestión de las organizaciones. La creencia es que esta sintonía, a su vez, capacite a las organizaciones para tener acceso a talentos plurales y tratar con la diversidad que hay en la sociedad. Todos ganan con una agenda de trabajo decente y ambientes libres de discriminación y asedio.

## Las cuestiones de orientación sexual, identidad de género y de personas viviendo con VIH/SIDA en el mundo del trabajo

A través de las historias de los cuatro personajes que presentamos en este documento, es posible reflexionar sobre la cuestión de la orientación sexual y de la identidad de género. Son personajes que traen muchas de las vivencias que millo-

---

<sup>4</sup> Disponible en <http://www.oit.org.br/node/472> (página accedida el 26/9/2013).

nes de trabajadores enfrentan en su día a día para lograr garantizar sus derechos, su dignidad, su libertad e igualdad en el ambiente de trabajo, así como en cualquier otro ámbito de sus vidas.

La negación de derechos en razón de la orientación sexual y de la identidad de género recibe el nombre de homo-lesbo-transfobia, una violencia que transforma características de la diversidad sexual en motivo de desigualdad, vulnerabilidad, exclusión y riesgos de todo tipo.

El derecho a trabajar es uno de los derechos humanos que necesita ser garantizado a las personas LGBT. No se trata solamente del acceso al empleo y la estabilidad en el mismo, se trata también del derecho a un ambiente inclusivo donde todos, sin encontrar barreras o impedimentos a su carrera, puedan desarrollar plenamente su potencial, recibir un trato respetuoso y equitativo y disfrutar de libertad para poder expresarse sin para ello tener que sufrir opresión o violencia.

Combinar en este abordaje temas de orientación sexual e identidad de género con cuestiones de VIH/SIDA se justifica por la confirmación de que la homo-lesbo-transfobia genera más vulnerabilidad al VIH. Gays, hombres que practican sexo con hombres (HSH), travestis y transexuales son más vulnerables. No obstante, el estigma acompaña igualmente a los heterosexuales infectados, ya que reciben el mismo trato que los homosexuales y, por lo tanto, tienen que enfrentarse también a la homo-lesbo-transfobia. Los mecanismos de discriminación se interrelacionan trayendo aspectos de género, raza, discapacidad, edad, clase social, entre otros.

El Plan Nacional de Enfrentamiento a la Epidemia del SIDA y de las ITS (Infecciones de Transmisión Sexual) entre gays, HSH (hombres que practican sexo con hombres) y travestis, dice:

La homofobia y transfobia han sido señaladas como elementos estructurantes de la vulnerabilidad de gays, otros HSH y travestis. [...] El efecto de estos elementos negativos en la autoestima, las dificultades en la sociabilidad y la hostilidad en la escuela dan como resultado, habitualmente, la exclusión en la convivencia familiar y la interrupción de la educación formal, proyectando, entre otras, grandes dificultades para la cualificación y entrada en el mercado de trabajo. Al estigma y a la discriminación se asocian además situaciones de vida vinculadas a la clandestinidad, a un mayor grado de vulnerabilidad, a la margi-

nalización y al riesgo en diferentes situaciones. [...] La exclusión o la convivencia hostilizada, asociadas a una perspectiva negativa de autoimagen —originada por la baja autoestima o aquella creada y fortalecida equivocadamente por los medios de comunicación y religiones— expone a gays, a HSH y a travestis a la falta de seguridad y a la violencia en todas sus formas. La principal característica de la violencia vivida por estos grupos de la población ha sido la agresión física dando como resultado la muerte, representando medidas extremas de intolerancia y de discriminación. [...] Este es, por tanto, el cuadro más frecuentemente mencionado y uno de los principales factores de vulnerabilidad a las ITS/SIDA entre estos grupos de la población<sup>5</sup>.

Una de las violencias a la que personas LGBT o personas que viven con VIH/SIDA se enfrentan es a la de no poder ser quienes son en los ambientes donde trabajan, conviven, ejercen o deberían ejercer plenamente su ciudadanía. Esto trae innumerables problemas, desánimo para hablar abiertamente sobre su realidad y en su manera de pensar y ver el mundo, pero es aún peor cuando esta opresión es introyectada y la propia persona pasa a tener dificultades no solo para aceptarse y respetarse a sí misma, sino también para respetar y aceptar a las personas que tienen su misma condición. Esta expresión de la diversidad humana cercenada hace la vida más difícil y el ambiente organizacional más pobre,

#### **¿Cuál es la diferencia entre travestis y transexuales?**

La respuesta tiene límites muy delicados y, por lo tanto, debemos tener mucho cuidado para no caer en el simplicísimo de decir que uno/a se opera y el otro/a no, puesto que no es así. Si optásemos por esta respuesta dejaríamos de considerar otras muchas realidades, como la de los hombres transexuales que, en su gran mayoría, no se hacen la falooplastia (construcción de un pene) y no por esto dejan de ser hombres. No es el órgano sexual el que define nuestro género. El género es una construcción social y cultural. Muchos/as travestis recurren a intervenciones quirúrgicas para obtener un cuerpo femenino, se implantan prótesis de silicona, utilizan hormonas, entre otros procedimientos, todo esto sin mudar la anatomía de su órgano sexual. El uso de estos dos términos es un fenómeno presente en América Latina, especialmente en Brasil. En otras partes del mundo no existe esta diferencia y ambos grupos son considerados transexuales. Por otro lado, las personas transexuales pueden o no recurrir al cambio del sexo biológico a través de la cirugía de transgenitalización y los/las que no lo hiciesen no dejaría de ser del género al que se sienten pertenecer. Esta es una cuestión compleja, pero, antes de pensar que esta diferencia hace la diferencia, lo más importante es respetar la autonomía de estas personas, reconociéndoles la identidad de género con la que se sienten identificadas. En el caso de tener alguna duda sobre cómo designar a la persona, si cómo travesti o cómo transexual, pregúntele cómo quiere ser reconocido/a, ya que el respeto debe ser el mismo independientemente de ser travesti o transexual.

<sup>5</sup> Lanzado el 2007 por el Departamento de ITS, SIDA y Hepatitis Virales del Ministerio de Salud. Disponible en [www.aids.gov.br/sites/default/files/anexos/publicacao/2008/40373/plano\\_hsh.pdf\\_25272.pdf](http://www.aids.gov.br/sites/default/files/anexos/publicacao/2008/40373/plano_hsh.pdf_25272.pdf) (página accedida el 26/9/2013).

menos productivo y con una homogeneidad artificial apoyada en una represión que termina por perjudicar a todos.

Cuando una persona no es respetada en su condición, singularidad o situación, emplea mucha energía y tiempo para esconder su realidad delante del patrón dominante, opresor y violento. Este patrón impuesto descalifica a la persona de muchas formas, impide el reconocimiento de sus cualidades profesionales y la somete a constantes juicios personales que invaden su intimidad. Sin duda alguna, travestis y transexuales se enfrentan a dificultades todavía mayores al ser excluidos/as de las oportunidades de empleo o al tener que vivir el proceso transexualizador cuando ya están dentro del mercado de trabajo.

**Heteronormatividad** es un conjunto de disposiciones (discursos, valores y prácticas) a través de las cuales la heterosexualidad es instituida y vivida en varios espacios (familia, escuela, trabajo, etc.) como la única posibilidad natural y legítima de expresión sexual, desconsiderando así cualquier otra orientación, como la bisexualidad y la homosexualidad.

En el mundo del trabajo de cualquier organización, la promesa de que el mérito es la base de la elección de los candidatos para ocupar cualquier puesto de trabajo, incluyendo los puestos altos, queda destruida delante de los prejuicios y las discriminaciones. La diferencia con relación al patrón heteronormativo dominante, contrario a la diversidad de características y situaciones de la vida, habla más alto que las competencias de los candidatos, que son las que deberían estar ocupando un lugar central en el proceso selectivo para la ocupación de los puestos de trabajo.

Los ambientes que generan personas infelices y menos productivas como consecuencia del prejuicio, los estigmas, el asedio, la violencia y las prácticas de discriminación no interesan ni a la lucha por la ampliación de los derechos de los trabajadores ni a las empresas que buscan el éxito en sus actividades y resultados.

Más que apenas decir no a la estigmatización y a la discriminación, este material invita a todos a decir sí a la diversidad como una riqueza que puede adicionar valor a nuestras vidas, resultados a las organizaciones y contribuir para alcanzar una sociedad más sostenible.

La diversidad, inclusive la sexual, amplía el repertorio interno, mejora la calidad de las decisiones y facilita conexiones, que son esenciales para la planificación es-

tratégica de las organizaciones de cualquier naturaleza. Los ambientes respetuosos, inclusivos, que promueven la interacción entre las personas valorizando la diversidad, son potencialmente más creativos, calificados, innovadores y capacitados para tratar con un mundo también diverso, en rápido y profundo proceso de cambio.

## Un material innovador para hacer frente a los desafíos contemporáneos y seguir los avances en curso de la sociedad

Promover un ambiente sin discriminación que valore la diversidad, a pesar de tener una importancia tan evidente, es una tarea compleja. Una persona o un sector de la sociedad de forma individual pueden no encontrar respuestas rápidas y efectivas para los desafíos contemporáneos y para la asimilación de los cambios que ya están en curso dentro de la sociedad, con avances e implicaciones de todo tipo.

Por todo esto, se produjo este material, considerando opiniones de sindicalistas, activistas de los derechos humanos LGBT, especialistas, personas viviendo con VIH/SIDA, miembros de agencias de las Naciones Unidas y profesionales de empresas responsables de las acciones de gestión de personas, de las acciones de valorización de la diversidad y de la responsabilidad social de la empresa. Se realizaron dos reuniones con un grupo focal que ofreció contribuciones al proyecto «Construyendo igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo: combatiendo la homo-lesbo-transfobia», a partir de sus realidades, intereses, propuestas y perspectivas.

El documento *Promoción de los derechos humanos de personas LGBT en el mundo del trabajo* se insiere en este proyecto. Es una iniciativa conjunta de la OIT, PNUD y ONUSIDA, agencias de la ONU que están actuando para que la promesa de un mundo libre e igual para todos, presente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>6</sup>, se ponga en práctica para toda la comunidad LGBT y personas viviendo con VIH/SIDA.

El foco en el mundo del trabajo no aísla o circunscribe a las personas de estos segmentos de la población únicamente a esta esfera de la vida. Las historias aquí

<sup>6</sup> Disponible en [http://unicrio.org.br/img/DeclU\\_D\\_HumanosVersoInternet.pdf](http://unicrio.org.br/img/DeclU_D_HumanosVersoInternet.pdf) (dirección accedida el 26 /9/ 2013).

presentadas demuestran que la negación de derechos afecta a todos los campos de la vida, incluyendo los impactos negativos que ejerce sobre la gestión empresarial, la práctica sindical y el desarrollo sostenible de toda la sociedad.

Las organizaciones sindicales, además de ser empleadoras, también deben incluir en sus agendas de trabajo y en sus actividades de promoción de los derechos de los trabajadores los temas relacionados con la orientación sexual e identidad de género, con todas las especificidades e implicaciones que esta realidad representa en lo que se refiere a sueldo, combate a la discriminación, salud, seguridad, calidad de vida, etc. Las personas viviendo con VIH/SIDA también deben encontrar en el movimiento sindical el entendimiento de su realidad y el compromiso con su derecho a un trabajo que las respete plenamente.

La responsabilidad social empresarial, movimiento que estimula la práctica del respeto a los derechos humanos, debe tener en cuenta a lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales y personas viviendo con VIH/SIDA en su forma de ser, de realizar sus actividades y de relacionarse con el resto de las personas o los llamados *stakeholders*.

Además de la condición de trabajadores, las empresas también deben considerarlos como proveedores, como miembros de la comunidad, clientes o consumidores. Por tanto, este abordaje implica, a su vez, la promoción de los derechos en relación con las compras de la empresa, el cuidado y la calidad en la atención que ofrecen, la consideración de estos segmentos de la población en el desarrollo de productos, en la prestación de servicios y en la comunicación, tanto interna como externa, además de en cualquier otro aspecto que promueva la cultura de valorización de la diversidad.

La invitación a la reflexión abarca aquí de forma prioritaria a las siguientes personas:

- » personas de la comunidad LGBT;
- » personas viviendo con VIH/SIDA;
- » gestores y compañeros de trabajo;
- » profesionales del área de gestión de personas;
- » profesionales del área de responsabilidad social;
- » responsables de acciones de valorización de la diversidad; y
- » sindicalistas y dirigentes sindicales.

Cada uno de ellos y todos juntos, reuniendo esfuerzos contra la homo-lesbo-transfobia, la discriminación y la estigmatización relacionada con el VIH/SIDA, pueden promover el respeto por los derechos LGBT y cumplir la promesa de un mundo donde todas las personas sean efectivamente libres e iguales. Por un lado, cada historia presenta situaciones vividas por los personajes al encontrarse frente al prejuicio y la discriminación, así como los dilemas vividos por ellos y por las propias organizaciones. Por otro lado, hay historias que muestran que en sus vivencias no todo han sido problemas y reflejan los avances ya presentes en la sociedad gracias a organizaciones comprometidas con la promoción de los derechos humanos en las relaciones laborales.

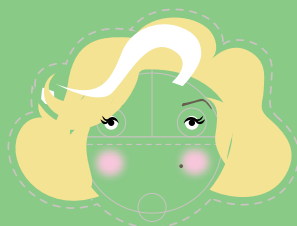
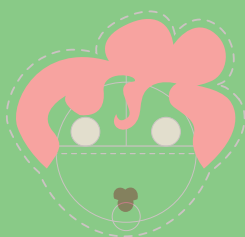
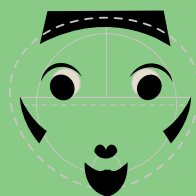
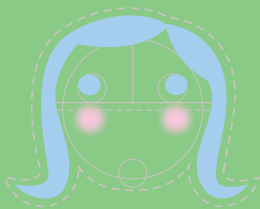
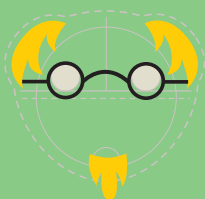
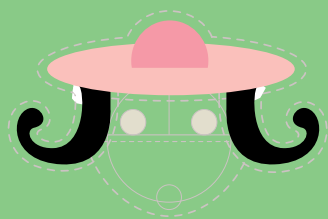
En cada historia hay cuadros de texto cuyo papel es profundizar en la información y ofrecer una referencia conceptual, una noticia o una orientación para incentivar la discusión, la revisión de actitudes, conductas o procedimientos en la organización.

La idea es que este documento sea un instrumento que sirva para ampliar los conocimientos de los lectores, así como para sensibilizar e impactar positivamente en su actuación profesional. En este sentido, las lecturas en grupos de diferentes naturalezas o funciones en la organización pueden promover el alineamiento conceptual, estratégico y operacional.

Cada historia termina con consideraciones y cuestiones que sugieren cambios de actitud, nuevos abordajes y, como fue dicho inicialmente, planes de acción más estructurados para un mejor enfrentamiento de los problemas en las organizaciones.

La sección «Haciendo realidad» a través de los temas abordados en las historias, tanto de forma directa como indirecta, presenta informaciones sobre actitudes y prácticas. Estos temas ofrecen, en general, respuestas rápidas a cuestiones sobre la valorización de la diversidad sexual y la promoción de los derechos LGBT en el mundo del trabajo.

Por lo tanto, esta invitación a la reflexión es también una invitación a la acción para que prácticas como la estigmatización y la discriminación sean erradicadas del ambiente de trabajo y es la expresión de creer de que cada persona puede hacer la diferencia por medio de actitudes individuales y prácticas estructuradas en las organizaciones para promover los derechos humanos. La invitación está hecha. ¡Buena lectura!



# *Nació Alaor, pero ahora es Alana*

LA HISTORIA DE UNA MUJER TRANSEXUAL EN EL  
AMBIENTE DE TRABAJO

Personaje: **Alana Silva**

Edad: **43 años**

Sector de la empresa: **seguros**

Cargo: **analista senior del departamento financiero**

Tiempo de trabajo: **9 años**

Formado en Ciencias Contables en una de las mejores facultades del país, Alaor entró en la empresa hace 9 años y hoy trabaja como analista senior en el departamento financiero. Durante este período, nunca hizo algo que desprestigiase su conducta profesional, manteniendo una actitud y un comportamiento

impecables ante las actividades corporativas. Alaor no manifestaba en el ambiente de trabajo la dualidad que vivía respecto a su género, por lo que nadie, salvo unos pocos amigos, conocía la dualidad a la que se enfrentaba Alaor.

Desde joven, Alaor ya sentía el deseo de manifestarse como mujer; sin embargo, reprimía su voluntad por miedo a las reacciones externas causadas por los prejuicios y la exclusión. Observaba el tono burlesco que se usaba y los chistes que se hacían en la empresa con relación a travestis y transexuales, siempre negativos y alimentados por la transfobia. En aquel espacio no podía imaginarse siendo quien a él le gustaría ser. En la convivencia con sus compañeras de trabajo sentía la voluntad de expresarse como mujer a través de la vestimenta, los accesorios y de su apariencia en general, pero el miedo se lo impedía. Seguía su rutina de acuerdo con lo que parecía más aceptable por la sociedad y por la empresa.

El tiempo fue pasando y el deseo se fue intensificando cada vez más, como un camino sin retorno. Percibía que, además de sentirse mujer, comenzaba a tener la necesidad de expresarse como tal. No conseguía hablar sobre lo qué le ocurría —que en realidad era ella—. Dejaba ver algunas actitudes, como arreglarse las cejas, usar pendientes —aunque discretos—, pintarse las uñas, cambiar los colores de la ropa que usaba y cortarse el pelo.

**Identidad de género** es la experiencia individual del género de cada persona, que puede o no corresponderse con el sexo atribuido en el nacimiento. Incluye el sentimiento con relación a su cuerpo, que puede, por libre elección, implicar la modificación de su apariencia o función corporal mediante procedimientos médicos, quirúrgicos u otros. Además de esto, puede envolver también otras expresiones de género, como vestimenta, modo de hablar y gestos.

Ver Principios de Yogyakarta, disponible en [http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf) (accedida el 26/9/2013).

Transcurrido del tiempo, estos cambios dejaron de ser suficientes y no se correspondían más con lo que ella quería manifestar y dar a conocer en su ambiente de trabajo. No se sentía como Alaor y escogió para sí misma el nombre de Alana. Esto le daba cierto sentido de conformidad con relación a lo que quería expresar. Se había encontrado; sin embargo, aún así intentaba esconder su identidad de género, ya que lo contrario podría traerle consecuencias en su ambiente de trabajo.

**Transfobia** es la aversión, discriminación y violencia practicadas contra travestis y transexuales basándose en su identidad de género. Se manifiesta a través de opiniones negativas, exclusión, negación de acceso a las políticas públicas, agresiones verbales y físicas, incluso a través de asesinato. Muchas otras veces se manifiesta de forma indirecta a través de una preocupación excesiva por asegurar que las personas sigan los papeles sociales asociados a su sexo biológico.

El proceso se intensificó hasta que Alana decidió buscar ayuda especializada en el Ambulatorio de Salud Integral para Travestis y Transexuales<sup>7</sup>. Allí recibió soporte psicológico y jurídico, obteniendo informaciones sobre lo que le estaba pasando.

Durante una conversación en el sector de psicología, dijo que tenía mucha dificultad para hacer entender a las personas que ella no era un gay afeminado sino una mujer. Gracias a la asistencia y seguimiento prestados por el ambulatorio contó con apoyo para asumir su verdadera identidad de género. Alana salió de vacaciones y decidió pasar por algunos procedimientos que ya llevaba tiempo queriendo hacer, hormonoterapia, retirada de del bello facial y colocación de prótesis de silicona en las mamas. Aún no podía realizar el proceso transexualizador<sup>8</sup>.

Próxima la fecha de su reincorporación al trabajo, y no confiando en la comprensión de su gestor, decidió avisar al departamento de RRHH sobre los cambios que se había hecho, para movilizarlo ante la nueva situación. Informó que ya no volvería como Alaor sino como Alana.

<sup>7</sup> Ambulatorio de Salud Integral para Travestis y Transexuales del Centro de Referencia y Capacitación ITS/SIDA - Secretaría de Salud del Estado de São Paulo. Calle Santa Cruz, 81, Vila Mariana, São Paulo - SP. [www.saude.sp.gov.br/centro-de-referencia-e-treinamento-dstaids-sp/servicos/ambulatorio-de-saude-integral-para-travestis-transexuais](http://www.saude.sp.gov.br/centro-de-referencia-e-treinamento-dstaids-sp/servicos/ambulatorio-de-saude-integral-para-travestis-transexuais) (página accedida el 26/9/2013).

<sup>8</sup> Preconizado por la Resolución 1.652, del 6 de noviembre de 2002, del Consejo Federal de Medicina que dispone sobre el proceso transexualizador: «La selección de los pacientes para la realización de la cirugía de transgenitalismo (sic) obedecerá a la evaluación del equipo multidisciplinar constituido por un médico psiquiatra, un cirujano, un endocrinólogo, un psicólogo y un asistente social [...] después de como mínimo dos años de seguimiento». [www.portalmédico.org.br/resolucoes/CFM/2002/1652\\_2002.htm](http://www.portalmédico.org.br/resolucoes/CFM/2002/1652_2002.htm) (página accedida el 26/9/2013).

La persona de RRHH al recibir la noticia se quedó sorprendida y convocó una reunión interna para discutir el caso. Algunos dijeron que la empresa nunca se había encontrado con una situación así ni siquiera imaginado algo semejante. Alguien recordó algunos casos de personas transexuales que se presentaron para ocupar vacantes en la empresa y fueron automáticamente excluidas. Sin embargo, quien presentaba ahora esa demanda era alguien del equipo de la empresa. Surgieron muchas cuestiones sobre cómo tratar la nueva realidad de Alaor. Temían la relación con su equipo de trabajo, la reacción del gestor, la relación con otras áreas de la empresa y con los clientes. Sabían que la empresa era muy machista para manejar una situación así.

Cuando salió de vacaciones, Alana no había comunicado a nadie el cambio que pretendía hacer, por lo tanto, el departamento de RRHH se vio obligado a actuar con rapidez. Avisaron a su gestor, que al principio no aceptó su vuelta y pidió que esperase en casa hasta que hubiera una posición por parte de la empresa.

Pronto comenzó a pensar en posibles motivos para despedirla, como falta de productividad, bajo rendimiento y otros argumentos que no delatasen su prejuicio y que justificasen racionalmente el despido. No obstante, nada de esto se aplicaba. La decisión del gestor no fue bien aceptada por RRHH, ya que entendían que el despido no solo perjudicaría la imagen de la empresa, sino que también abriría espacio a posibles procesos judiciales.

Aunque el departamento de RRHH rechazó la idea del despido, no sabían cómo actuar con Alana ni siquiera sabían cómo deberían tratarla, cómo Alaor o cómo Alana. ¿Cómo sería su identificación, continuaría como Alaor y con foto masculina?, ¿qué baño usaría?, en lo relacionado con los clientes, ya que estos no verían quién estaba detrás de las comunicaciones ¿podrían mantener su direc-

Conforme a **La Orden 1.707, del 18 de agosto de 2008, del Ministerio de Salud**, que instituyó el proceso transexualizador: «La orientación sexual y la identidad de género son factores reconocidos por el Ministerio de Salud como determinantes y condicionantes de la situación de salud, no solo por implicar prácticas sexuales y sociales específicas, sino también por exponer a la población GLBT (gays, lesbianas, bisexuales, travestis y transexuales) a los agravios resultados del estigma, de los procesos discriminatorios y de la exclusión, que violan sus derechos humanos, entre los que se encuentran el derecho a la salud, a la dignidad, a la no discriminación, a la autonomía y al libre desarrollo de la personalidad».

Disponible en [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prtl1707\\_18\\_08\\_2008.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prtl1707_18_08_2008.html) (accedida el 26/9/2013).

ción de correo electrónico?, ¿qué harían con la agenda telefónica? Porque su voz sería de mujer pero el nombre que figuraría de hombre, ¿qué dirían a sus compañeros de trabajo?, ¿quién se lo comunicaría al equipo? Y cuando Alana tuviese que relacionarse de forma externa ¿podría representar a la empresa?, ¿no había pensado en el trastorno que estaba causando a la empresa?, simplemente, ¿no podría haber continuado como Alaor y vivido su vida personal como Alana?

Alguien recordó que la empresa ya trabaja con el tema de la valorización de la diversidad a través de la inclusión de personas con discapacidad, mujeres y aprendices, entre otros casos. Existía en el código de conducta el posicionamiento de la no discriminación. Otra persona planteó que sería interesante observar cómo gestionaban la situación en la matriz con las políticas globales de la empresa. Descubrieron varias iniciativas que abordaban temas relacionados con la comunidad LGBT, documentos, directrices, grupos de afinidad, patrocinio en la manifestación del día del orgullo gay, entre otras. Continuando con la reflexión también recordaron la misión, visión y valores de la empresa, que reforzaban las posturas de no discriminación y valorización de la diversidad, sin mencionar que la estrategia de negocios también trataba con todos los segmentos de la población.

Llegaron a la conclusión de que no había motivos para no modificar su identificación y adaptarla a su nombre social Alana Silva, cambiando también su foto para que la identificación se ajustase a su apariencia actual. ¿Por qué no modificar su dirección de e-mail?, y si es una mujer ¿por qué no podría usar el baño femenino?, de un momento a otro, los «¿por qué?» se convirtieron en «¿por qué no?», y fueron simplificando cuestiones que anteriormente parecían casi imposibles de tratar.

Entiéndase por **nombre social** aquel a través del cual travestis y transexuales se reconocen, son identificados/as por su comunidad y en su medio social. El nombre social es el nombre por el cual prefieren ser llamados/as cotidianamente, en contraste con el nombre oficialmente registrado y que no refleja su identidad de género.

Llamaron a Alana para hacer una reunión con RRHH y su gestor. Tuvo oportunidad de contar su historia, hablar de sus expectativas, de sus recelos y del deseo de continuar trabajando en la empresa. Esta conversación puso de manifiesto las divergencias todavía existentes con relación a las medidas que se tomarían. No todos compartían el mismo punto de vista; sin embargo, prevaleció el compromiso con la identidad de la empresa.

Decidieron que el gestor y una persona del departamento de RRHH serían quienes realizarían la comunicación al equipo, informando y sensibilizando sobre los temas de orientación sexual e identidad de género. En segundo lugar, sería la propia Alana quien hablaría con el equipo sobre su sentimiento de ser mujer y sobre cómo le gustaría ser tratada. El director de RRHH presentó el caso al presidente de la empresa, y decidieron que el gestor sería la persona responsable de gestionar los posibles conflictos relacionados con los valores de la organización y, sobre todo, con el código de conducta. Lo mismo se aplicaría a las relaciones fuera del equipo. Alana, basándose en su aprendizaje, sugirió que se crease un grupo de afinidad para discutir temas de diversidad sexual, esto, además, ayudaría a la empresa a manejar mejor el tema tanto en la atracción y retención de talentos como en la realización de negocios.

Cuando el grupo fue creado, realizó una investigación sobre el marco legal y las normas en general sobre el tema. Encontraron La Orden 1.707/2008 del Ministerio de Salud<sup>9</sup>, que instituyó el Proceso Transexualizador; La Orden 1.820/2009<sup>10</sup>, que dispone acerca de los derechos y deberes de los usuarios de la salud y asegura el uso del nombre social en el SUS; y La Orden 2.836/2011<sup>11</sup>, que instituye en el SUS la Política Nacional de Salud Integral para lesbianas, gays, bisexuales, travestis y transexuales. También comenzaron a seguir las noticias de los sindicatos y del movimiento LGBT, enriqueciendo de esta forma las discusiones internas, trayendo nuevas perspectivas, sugiriendo mejoras en los procesos de la empresa e incluyendo beneficios laborales para los empleados. La actuación del grupo fue tan significativa que se convirtió en una referencia dentro del sector, fortaleciendo, a su vez, la reputación de la empresa en el mercado.

Alana cambió el foco de sus preocupaciones y direccionó sus energías hacia el trabajo, mejorando así su productividad en un ambiente más respetuoso y agradable. El gestor, que tanto se basaba en resultados, comenzó a llevar mejor sus prejuicios. Comenzó a percibir que proporcionar ese ambiente respetuoso generaba un clima propicio para los buenos resultados de su área.

<sup>9</sup> Disponible en [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prt1707\\_18\\_08\\_2008.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prt1707_18_08_2008.html)

<sup>10</sup> Disponible en [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt1820\\_13\\_08\\_2009.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt1820_13_08_2009.html)

<sup>11</sup> Disponible en [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836\\_01\\_12\\_2011.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836_01_12_2011.html) (accedidas el 26/9/2013).

# QUÉ APRENDEMOS CON ALANA

La identidad de género es la forma a través de la cual una persona quiere relacionarse, interactuar y expresarse en lo relativo a la posición social de ser hombre o mujer y es la forma en la que quiere ser respetada. La historia de Alana nos pone delante de un ejercicio de respeto ante la forma en la que las personas quieren ser tratadas. Muchas veces queremos evidencias, documentos, explicaciones que justifiquen la inclusión de una persona a partir de su característica, cuando, en realidad, el respeto a la autodeterminación debería ser suficiente.

Justificar la exclusión, con argumentos basados en el machismo o en la inmadurez de la empresa, provoca la paralización de procesos que podrían ser transformadores y mejorarían actitudes y acciones a la vez que se volverían más interesantes para todos.

Es imprescindible que la empresa respete la decisión del empleado de pertenecer a un género diferente del sexo atribuido en su nacimiento, en proceso de consolidación de estos derechos:

- » El SUS considera que la transexualidad es un deseo de vivir y ser aceptado en la condición de persona del sexo opuesto. Por lo general, este deseo viene acompañado de un malestar o de un sentimiento de inadaptación con relación a su propio sexo anatómico. Estas situaciones deben abordarse dentro de la integridad de la atención a la salud prestada y preconizada.
- » Al igual que la Ley de Identidad de Género aprobada por el Congreso Argentino, el Proyecto de Ley de la Cámara PLC 5002/2013<sup>12</sup>, autoría de los

Cuando hablamos de **personas transexuales**, inmediatamente, vienen a nuestras cabezas mujeres transexuales (*male to female*), o sea, personas que pasaron del género masculino al femenino, mayormente conocidas y con más visibilidad en nuestra sociedad. Sin embargo, no podemos olvidarnos de los hombres transexuales (*female to male*), es decir, las personas que pasaron del género femenino al masculino. A pesar de que los hombres transexuales todavía no son tan visibles, es importante observar su existencia en nuestro medio y garantizarles un trato adecuado y el acceso a sus derechos. Esta situación nos remite a otra cuestión ¿qué artículo usar cuando nos referimos a los/las travestis y a los/las transexuales?, respondemos en la pregunta: si el fenotipo (conjunto de características físicas) fuese femenino, se usa «la»; si el fenotipo fuese masculino, se usa «el», además de tener en cuenta, siempre, cómo la persona quiere ser tratada.

<sup>12</sup> Disponible en [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?sessionid=CBAFAEA20C3BD3327B8FBED09C20024A3.node1?codteor=1059446&filename=PL-5002/2013](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?sessionid=CBAFAEA20C3BD3327B8FBED09C20024A3.node1?codteor=1059446&filename=PL-5002/2013) (página accedida el 26/9/2013).

diputados federales Jean Wyllys (PSOL) y Erika Kokay (PT), propone que las personas trans tengan derecho a la identidad de género, a solicitar la corrección registral del sexo y al cambio del nombre original y de la imagen registrada en la documentación personal. El derecho a la identidad de género puede envolver, por libre elección, la modificación de la apariencia o de la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole.

Estas iniciativas son importantes y, a pesar de no poseer todavía una legislación aprobada, las empresas pueden y deben anticiparse, organizándose internamente, promoviendo una posición más inclusiva y respetuosa con los derechos humanos de este grupo de la población aún tan discriminado. El hecho de no tener todavía leyes aprobadas no significa que no podamos actuar.

## PARA REFLEXIÓN PERSONAL E INSTITUCIONAL

Estas preguntas ayudan a buscar acciones para enfrentar las desigualdades derivadas de la orientación sexual y de la identidad de género.

Si usted fuese una persona travesti o transexual, responda a partir de su condición y vivencia cotidiana en su ambiente de trabajo. Sobre todo, encuentre oportunidades de contribuir con su organización a la promoción de los derechos LGBT.

- 1 ¿Conoce usted en su empresa a algún travesti o transexual, femenino o masculino?
- 2 ¿Es respetado por la empresa como travesti o transexual? Si la respuesta es afirmativa ¿de qué forma lo respeta? Si la respuesta es negativa ¿por qué?
- 3 ¿Tiene su empresa conocimiento sobre la legislación existente referente a la identidad de género?
- 4 ¿Por qué travestis y transexuales enfrentan discriminación? ¿cómo se podría cambiar esta situación? ¿cómo podría usted ayudar en esta mudanza?
- 5 ¿Cómo actúa el departamento de RRHH para la no discriminación e inclusión de travestis y transexuales en los procesos de reclutamiento y selección? Si todavía no actúa ¿qué podría hacerse para crear un ambiente agradable y respetuoso con estas personas?



# *El dilema de Ronaldo*

LA HISTORIA DE UN HOMBRE QUE ASUME  
QUE ES GAY EN EL AMBIENTE DE TRABAJO

Ronaldo Silva entró en el banco hace 5 años como superintendente de suministros. Era responsable de la gestión de proveedores y respondía directamente a la dirección del área. Tan pronto como entró, sus compañeros de trabajo percibieron y comentaron de forma maliciosa que Ronaldo era más delicado que los demás hombres allí. Cuando descubrieron que estaba casado y era padre de dos hijos los comentarios sobre su posible homosexualidad se suavizaron.

Personaje: **Ronaldo Silva**  
Edad: **35 años**  
Sector de la empresa: **bancario**  
Cargo: **director de suministros**  
Tiempo de trabajo: **5 años**

A los tres años de estar en la empresa, Ronaldo fue ascendido a director del departamento de suministros; en cambio, vivía un drama en casa. De familia religiosa, Ronaldo siempre se había negado la atracción y el deseo que sentía por otros hombres. Cuando conoció a su esposa descubrió muchas afinidades con ella y decidió casarse, creyendo que el amor y la amistad que habían cultivado haría que esos deseos «pecaminosos» desapareciesen. Ronaldo tampoco estaba ya soportando la presión social y familiar para que se casase. No se sentía feliz ni siquiera con su ascenso laboral. No conseguía admitir, ni para su esposa ni para él mismo, el hecho de que aquel deseo no había desaparecido y se estaba intensificando todavía más desde que conoció a João en el gimnasio de su barrio.

La **orientación sexual** de cada persona se refiere a la atracción afectiva sexual por personas de género diferente al suyo, del mismo género o de más de un género. Ver Principios de Yogyakarta.

[www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf)  
(accedida el 26/9/2013).

Una vez separados, los rumores en la empresa comenzaron a propagarse nuevamente, muchos volvieron a descalificarlo y a hacer chistes sobre su sexualidad. Algunos hasta llegaron a decir que Ronaldo había sido un oportunista y había estado «en el armario» solo para subir en su carrera.

Ronaldo se daba cuenta de que ocurría algo y a veces, incluso, reparaba en algunas risas, pero lo que no se le pasaba por la cabeza es que el motivo de estas risas era él. Creía que jamás había demostra-

do indicios de su homosexualidad. Al tener un cargo más alto que la mayoría, siempre había sido tratado de forma cordial. Sus pares, los otros directores, eran menos receptivos y de trato más difícil. Él imaginaba que esto ocurría porque él era el director más joven.

Ronaldo fue enviado a la matriz de la empresa, en Inglaterra, para participar en un aprendizaje que estandarizaría procedimientos de su área. Cuando llegó, tuvo la oportunidad de conocer como funcionaban las cosas en la matriz. Se quedó encantado con la diversidad de personas venidas de diferentes culturas, la forma como trabajaban juntas y como las diferencias parecían no interferir en las actividades.

El primer día de capacitación, Ronaldo vio una mesa donde había diversos folletos del banco. Uno de ellos le llamó la atención. El folleto tenía una foto de dos hombres con las manos dadas. El título decía: «¡Aquí la diversidad es bienvenida!». Era como si aquel folleto fuese un reflejo, un espejo agradable.

Cuando concluyó la formación, Ronaldo se dirigió al departamento de RRHH de la matriz y pidió saber más sobre el programa del que se informaba en aquel folleto. Descubrió que el banco contaba con un grupo de afinidad LGBT inserido en un programa de diversidad. Había otros grupos que debatían temas como las diferencias culturales, religión, personas con discapacidad y temas generacionales. El grupo LGBT, al igual que los demás, era voluntario y se reunía regularmente para discutir sobre su situación en la empresa y en la sociedad. El grupo también planificaba acciones que ayudaban en la toma de decisiones estratégicas de la empresa. Ronaldo encontró todo aquello muy interesante y se preguntó por qué no hacer lo mismo en Brasil. En la filial donde trabajaba solamente se hablaba sobre la inclusión de personas con discapacidad y sobre el programa de aprendices, de nada más.

Estando de regreso ya en Brasil, durante un tiempo continuó manteniendo contacto con el grupo de afinidad LGBT de la matriz, participando en los chats, siguiendo las actas de las reuniones y leyendo los artículos recomendados por los participantes. Esto hizo que Ronaldo se armase de coraje y comenzase a rebatir los chistes en el ambiente de trabajo y que, al mismo tiempo, fuese aportando informaciones sobre la importancia estratégica que el respeto a la diversidad sexual suponía para la empresa.

Todo esto fortaleció su convicción personal respecto a su propia orientación sexual. Ya no tenía sentido para él continuar fingiendo ser otra persona. Finalmente, había entendido que no era un enfermo ni un pecador y que tampoco estaba cometiendo crimen alguno. Gradualmente, Ronaldo fue percibiendo y asumiendo que cuánto más sincero era consigo mismo más respeto se ganaba de los demás. Este cambio no sólo fortaleció sus vínculos con la empresa, sino que además pasó a tener orgullo de trabajar en ella. Todos estos cambios y avances le generaron una mayor motivación en su trabajo, se volvió más feliz y creativo. La energía que antes empleaba preocupándose por ocultar su orientación sexual ahora estaba mejor direccionada.

Animado por los colegas de la matriz y sintiéndose más confiado y mejor consigo mismo, propuso al departamento de RRHH que se crease un grupo de afinidad sobre diversidad sexual. Les enseñó los documentos que había reunido en la matriz y les contó que estaba en contacto con el grupo inglés y que había aprendido que la valorización de la diversidad es enriquecedora para todos.

El director de RRHH se quedó espantado. Comenzó a preguntar sobre las razones para discutir el tema LGBT. Para el director era obvio que Ronaldo quería legislar en causa propia, trayendo para el banco lo que debería quedarse en su vida personal. Que los europeos sean «modernos» no significa que Brasil tenga que seguirlos.

Durante la conversación con Ronaldo, el director de RRHH argumentó que, en aquel momento, la empresa tenía otras prioridades. Dijo que ya contemplaban la perspectiva de la diversidad dentro de la empresa, recordando que la legislación obligaba a tener cupos para personas con discapacidad y

**El Día Internacional Contra la Homofobia y la Transfobia** se celebra el día 17 de mayo. En esta fecha, en 1990, la OMS retiró la homosexualidad de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CID). [www.onu.org.br/oms-alerta-que-preconceito-prejudica-a-saude-de-gays-lesbicas-bissexuais-e-trans](http://www.onu.org.br/oms-alerta-que-preconceito-prejudica-a-saude-de-gays-lesbicas-bissexuais-e-trans) (accedida el 26/9/2013).

Available at [www.onu.org.br/oms-alerta-que-preconceito-prejudica-a-saude-de-gays-lesbicas-bissexuais-e-trans](http://www.onu.org.br/oms-alerta-que-preconceito-prejudica-a-saude-de-gays-lesbicas-bissexuais-e-trans) (Accessed on December 3rd, 2014). In Portuguese.

Según la **Resolución** del CFP (Consejo Federal de Psicología) **001/1999 de 22/3/1999**, «la homosexualidad no constituye enfermedad, disturbo ni perversión».

[http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/1999/03/resolucao1999\\_1.pdf](http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/1999/03/resolucao1999_1.pdf) (accedida el 26/9/2013).

aprendices. Resaltó que en Brasil la realidad era diferente. Ante la insistencia de Ronaldo, dijo que pensaría en el asunto, pero, obviamente, no lo haría. La respuesta era un intento de hacerle desistir.

Los compañeros que estaban alrededor de la conversación, inmediatamente propagaron la noticia sobre la voluntad de Ronaldo de liderar un grupo LGBT. Una vez más aparecían chistes sobre su homosexualidad. Algunos directores se posicionaron frontalmente contra la idea porque, para ellos, esto estaba relacionado con la vida personal de cada uno y no con el trabajo. Uno de ellos llegó a comentar que la empresa no podía estimular lo que él consideraba una enfermedad. Otro alegó que algún empleado podría sentirse ofendido por el hecho de que la empresa discutiese ese tema.

Llegaron a discutir el caso con el presidente del banco, dijeron que Ronaldo no era lo suficientemente maduro como para ocupar el cargo, que era demasiado joven y muy impetuoso. Usaron varios argumentos con el propósito de sacarlo del equipo. Ronaldo, que veía lo que estaba ocurriendo, se dio cuenta de que estaba siendo víctima de homofobia y decidió volcarse en la sensibilización de sus colegas.

Ronaldo habló con el grupo de la matriz y les propuso realizar un evento en Brasil, que contase con la presencia del presidente mundial del banco para tratar el tema de la valorización de la diversidad. El evento se realizó y consiguió sensibilizar a gran parte de los líderes de Brasil al demostrar la importancia que también tenía el tema de la diversidad para la estrategia de negocios del banco, el impacto positivo que ejercía en la atracción

Según Daniel Borrillo, la **homofobia** es la intolerancia, rechazo, temor, prejuicio y persecución de las personas que no cumplen con las normas del género masculino dominante ni con el papel establecido culturalmente por el poder masculino para hombres y mujeres.

BORRILLO, Daniel. *Homofobia*. Ediciones Bellaterra (*Homofobia: história e crítica de um preconceito*. Belo Horizonte: Autentica, 2010).

En marzo de 2011, el Tribunal Supremo Federal adoptó la **unión estable entre personas del mismo sexo**. Los Tribunales Regionales comenzaron a legislar para que los registros civiles realizaran el matrimonio igualitario. En mayo de 2013, el Consejo Nacional de Justicia expidió una norma determinando que todos los registros civiles de Brasil quedaban obligados a realizar los mismos procedimientos tanto con parejas heterosexuales como con parejas homosexuales.

de talentos, entre otros beneficios para la organización. Ronaldo ganó nuevos aliados y algunos ayudaron a constituir el grupo LGBT, fortaleciendo así la discusión y las prácticas de valorización de la diversidad en el país.

Ronaldo coordinó la primera reunión del grupo de afinidad de diversidad sexual, que no contó con muchos participantes, ya que las personas tenían miedo de la homofobia de algunos colegas y gestores. Una de las estrategias para aumentar el número de participantes fue producir un folleto con conceptos y orientaciones, que establecía, además, el vínculo entre el tema LGBT, la empresa y sus negocios. Otra estrategia fue crear una vía de comunicación a través de la cual los empleados podían, de forma anónima, ofrecer sus contribuciones, hablar de sus sentimientos, del clima en la empresa y tener acceso a todos los materiales producidos. De esta forma, el número de participantes en el grupo no solo fue aumentando, sino que además algunos fueron dejando de ser anónimos. Al igual que Ronaldo, estas personas encontraron su espacio dentro de la empresa, aumentando el sentimiento de pertenencia, el compromiso y la calidad de vida en su ambiente de trabajo.

Ante la discusión generada en la empresa sobre los derechos LGBT, el responsable del área de producto vio la oportunidad de crear una financiación inmobiliaria para sus clientes homosexuales, mejorando también la calidad de atención a todos.

En una de las reuniones, un empleado contó que pretendía casarse con su compañero y le gustaría tener una licencia, del mismo modo que era ofrecida a los demás empleados conforme a la legislación. La discusión sacó a la luz el hecho de que algunas políticas de la empresa aún no estaban adaptadas al nuevo escenario legal. Con relación a esta demanda, el grupo sugirió al área de beneficios una revisión de los procesos para garantizar la igualdad de los derechos, inclusive indicando como hacerlo.

Por iniciativa de la empresa Txai Consultoría y Educación, más de 100 grandes empresas (junio/2015) participaron en el **Fórum de Empresas y Derechos LGBT**, cuyo propósito es articular y difundir conocimientos sobre prácticas empresariales de gestión de la diversidad sexual enfocándose en los derechos humanos de la comunidad LGBT, el combate a la homofobia y la agregación de valor a las marcas.

La sugerencia fue acatada, pero, como estaba previsto, algunas personas, basándose en creencias personales, discordaron y enviaron un mensaje al presidente. El presidente, sensibilizado con el tema gracias al evento que la matriz había realizado en Brasil, esclareció que la valorización de la diversidad era uno de los principios de la empresa y que había un compromiso con el cumplimiento de la legislación del país.

Con este posicionamiento público, el grupo LGBT se sintió reconocido y armado de valor para seguir contribuyendo a la consolidación del banco como un buen lugar de trabajo para todos. Ronaldo se convirtió en una referencia en la discusión de la diversidad sexual en el ambiente empresarial. Fue invitado para contar su historia en varios espacios y, de esta forma, también se fue ampliando la reputación del banco en la sociedad. Hoy, Ronaldo está casado con João, aquel chico que conoció en el gimnasio. Después de algún tiempo, se ganó el respeto de sus hijos y de su exesposa.

# QUÉ APRENDEMOS CON RONALDO

La historia de Ronaldo demuestra que la homofobia, además de crear barreras, hace que las empresas pierdan valiosas oportunidades de atracción y mantenimiento de talentos, de negocios con sus clientes y en su cadena de valor.

Promover un ambiente de trabajo sin discriminación, inclusivo y respetuoso genera mayor productividad, disminuye el absentismo y la exposición a riesgos, mejora la calidad de los servicios y las relaciones con los diferentes públicos.

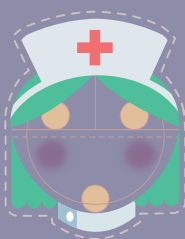
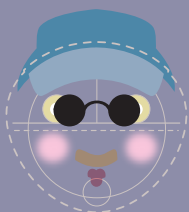
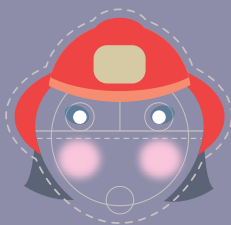
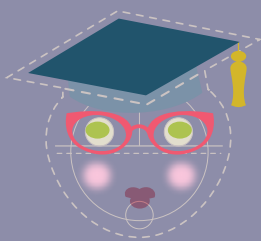
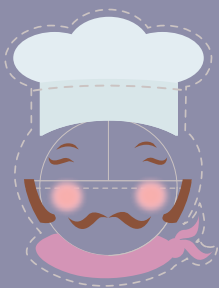
Se ofrecen tres informaciones importantes en la historia de Ronaldo: la primera, fue la consulta de las prácticas adoptadas por parte de la matriz de la empresa. Muchas veces, no necesitamos «reinventar la rueda». Las especificidades de la cultura brasileña pueden ser consideradas sin que esto suponga reforzar la homofobia; la segunda, fue la demostración que el presidente hizo al manifestar que el banco se rige por valores y principios que deben ser considerados ante posibles conflictos y divergencias; y la tercera, está relacionada con «la salida del armario» de Ronaldo, poniendo de manifiesto con esta actitud no solo un estilo de vida saludable, sino también una forma de contribuir a una mejor interacción de la comunidad con la diversidad sexual.

## PARA REFLEXIÓN PERSONAL E INSTITUCIONAL

Estas preguntas ayudan a buscar acciones para enfrentar las desigualdades derivadas de la orientación sexual e identidad de género.

Si usted fuese un hombre gay, responda a partir de su condición y vivencia cotidiana en su ambiente de trabajo. Sobre todo, encuentre oportunidades de contribuir con su organización a la promoción de los derechos LGBT.

- 1 ¿Cómo podría ayudarle el caso de Ronaldo a promover un ambiente de trabajo más inclusivo?
- 2 ¿Cuáles son los beneficios de un ambiente de trabajo libre de homofobia?
- 3 En cuanto a los beneficios laborales ofrecidos por su empresa, ¿existe igualdad entre homosexuales y heterosexuales?
- 4 ¿Su empresa cumple con la legislación pro-LGBT?
- 5 ¿Habla el código de conducta de su empresa sobre orientación sexual e identidad de género?



# *La lucha de Meire*

LA HISTORIA DE UNA MUJER LESBIANA  
Y SINDICALISTA LUCHANDO CONTRA LAS  
DISCRIMINACIONES DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

Personaje: **Meire Silva**

Edad: **29 años**

Sector de la empresa: **minería**

Cargo: **operadora de máquinas**

Tiempo de trabajo: **2 años**

Meire es la hija menor de una familia de tres hermanos. Tras el fallecimiento de su padre, y como sus hermanos vivían en otra ciudad, fue ella la que se encargó de cuidar a su madre doña Genésia, mujer de avanzada edad. Para facilitar los cuidados, se la llevó a vivir con ella y su compañera, Judite.

Desde su adolescencia, en la ciudad de Ponto Novo, interior de Bahía, Meire

ya salía con chicas. Esto no era un problema para doña Genésia, que siempre acogió a su hija; en cambio, su padre y hermanos no aceptaban el hecho de que ella fuese lesbiana.

La falta de oportunidades en la ciudad hizo que su familia se fuese a vivir a la periferia de Salvador, con la esperanza de mejorar su situación económica. Una vez en Salvador, Meire terminó la enseñanza secundaria y se puso a buscar trabajo. Hablando con su vecino se enteró de que había un curso de operador de máquinas para trabajar en el polo industrial de Camaçari. Meire vio en ello una oportunidad, ya que podría trabajar durante el día y estudiar por la noche. Se inscribió en el mismo curso que había hecho su vecino. Gracias a su desempeño y espíritu de liderazgo fue bien evaluada por los profesores. Cuando terminó el curso, siguiendo los pasos de su vecino se presentó como candidata para trabajar en Camaçari e inmediatamente fue contratada.

Llegando a la empresa minera, constató, una vez más, que tendría que enfrentar desafíos por ser una de las pocas mujeres que allí había. Además de esto, sus ademanes masculinos y su comportamiento de liderazgo inmediatamente le causaron problemas. Muchos compañeros de trabajo, jocosamente, empezaron a llamarla «Meirão». Con el tiempo, percibió también que, a pesar de dar lo mejor de sí misma, la dirección no la valoraba ni la ascendía, mientras que sí eran ascendidos compañeros a los que ella misma había entrenado.

Cierta vez, el sindicato de su categoría, debido a la proximidad de la negociación colectiva, estuvo en la empresa convocando a los empleados a una asam-

Es importante avanzar en las **cuestiones de género**, valorizando las potencialidades, talentos y aspiraciones personales de la mujer y, además de fortalecerla en el plano familiar y comunitario, seguir más de cerca las políticas públicas volcadas con el género. El empoderamiento de las mujeres, sea a través del trabajo, de la educación o del fortalecimiento de valores, es fundamental para cambiar el mundo y las relaciones sociales.

<http://movimentomulher360.com.br> (accedida el 26/9/2013).

blea. Meire se sensibilizó con el discurso del director sindical cuando este dijo que los empleados deberían ser respetados en cuanto a género, raza, color, edad y discapacidad. Pensó que sería una buena idea afiliarse al sindicato para tener a alguien que pudiese ayudarla con sus temas.

En la semana siguiente, la empresa anunció una oportunidad de reclutamiento interno para ocupar una posición en la dirección. Junto al anuncio de la vacante había un texto resaltando que la empresa tenía un compromiso con la equidad de género, indicando que

las mujeres tendrían prioridad. Esto la entusiasmó y se presentó como candidata.

Meire continuaba con su rutina de trabajo y se iba incomodando cada vez más con los problemas que surgían en la ejecución de los procedimientos. Intentó alertar a la dirección, pero no la escuchaban; en cambio, cuando se trataba de un compañero sí lo atendían. Un día, muy irritada, habló con su jefe y le dijo que no aguantaba más ese tipo de situación. Meire tenía claro que no se trataba de una discusión de trabajo sino de un tema de prejuicios, por ser mujer y lesbiana. También dijo que no veía la hora de salir de aquel sector y que esperaba que la aprobaran para poder ocupar el puesto al que se había presentado. Al escuchar esto, el jefe respondió: «¿Tú sabes leer?, está claro que el puesto es para una mujer. ¡Tú eres tan hombre que hasta debes mear de pie! Incluso ya defendí que deberías usar el baño masculino». Meire, sin titubear, exigió respeto y respondió: «¡Yo soy lesbiana, no un hombre!».

Después de este episodio, Meire se acordó del discurso que dio el director sindical sobre los derechos de los empleados y en la primera oportunidad que tuvo fue hasta el sindicato para hablar de lo ocurrido. Cuando llegó pudo observar que en la dirección había pocas mujeres. El director con quien habló la instruyó sobre temas de género y sobre el esfuerzo que el sindicato ya estaba realizando para garantizar los derechos y la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ambiente de trabajo. Habló sobre campañas, debates y otras

actuaciones cuyo objetivo era la igualdad salarial y el trato justo tanto para hombres como para mujeres.

Meire escuchó sus orientaciones, pero sabía que sus problemas iban más allá de la cuestión de género. Cuestionó al director sobre lo que el sindicato estaba haciendo para garantizar los derechos de las mujeres lesbianas. Él se quedó callado, demostrando así la falta de conocimiento sobre el tema. Tuvo que responder que ese era todavía un tema abierto y necesitaba ser desarrollado.

La **lesbofobia** es la intolerancia, rechazo, temor, prejuicio y persecución de las mujeres que no cumplen con las normas de género establecidas culturalmente por el poder masculino. La lesbofobia, además, se agrava debido a las relaciones desiguales que descalifican a las mujeres en general.

Ante esta situación, Meire pensó que debía llevar esta discusión hasta su sindicato, ya que entendía que no era posible luchar por derechos que no incluyesen verdaderamente a todas las personas. Se aproximó más al sindicato y propuso la creación de un grupo de discusión sobre el tema. Si no había respuestas para su situación como mujer lesbiana, tampoco las habría para gays, bisexuales, travestis ni transexuales.

Con apoyo del director sindical, y a partir de diversas conversaciones, Meire consiguió constituir un grupo de discusión al que se incorporaron otras lesbianas, gays y aliados heterosexuales. El grupo tuvo como objetivo introducir en los acuerdos colectivos cláusulas de respeto a la diversidad sexual, políticas de no discriminación por orientación sexual e identidad de género, nombre social, adecuación de los derechos en el plan de salud, licencia adopción, licencia fallecimiento, acompañamiento al cónyuge en situación de internación, entre otros beneficios que considerasen a parejas del mismo sexo.

Ante las nuevas perspectivas ofrecidas por el sindicato, Meire comentó con una compañera del área de gestión de personas lo que se estaba proponiendo para el nuevo acuerdo colectivo, y la compañera le dijo: «¡Caramba, ya estás trabajando con nosotros!, ¿qué más quieres?, ¿privilegios solo porque eres lesbiana? Si fuiste contratada es porque aquí no tenemos prejuicios». Ante la visión de su compañera, Meire percibió que los desafíos que le esperaban eran aún mayores de lo que suponía. Tendría que trabajar mucho para que se pudie-

se alcanzar un ambiente de trabajo más inclusivo y para que las cuestiones de la comunidad LGBT fueran consideradas como un tema de relevancia. Aun así, animada por los pequeños avances que conseguía en el sindicato, Meire no desistió. Optó por continuar con la lucha por el cambio de cultura de su empresa.

Meire, en aquella oportunidad, no pasó el proceso de reclutamiento interno. Esto solo ocurriría algún tiempo después, reflejándose así la madurez de la empresa respecto a sus funcionarios homosexuales.

Un compañero de trabajo, miembro del comité que evaluó a los candidatos en uno de los procesos selectivos, confesó a Meire que ella contaba con una buena reputación y, además, estaba muy bien calificada. Le dijo que debería haber sido elegida en el primer reclutamiento; sin embargo, se decidieron por otros candidatos, ya que tener una jefa abiertamente lesbiana no le iría bien a la empresa.

Antes de ser ascendida, Meire tuvo muchos otros enfrentamientos con su jefe. No la despidieron gracias a la relación que tenía con el sindicato. Cuando llegó a la dirección ganó autoridad, y su antiguo jefe pasó a ser su par. Esta nueva situación la ayudó a enfrentar a su exjefe, neutralizando muchas de sus actitudes prejuiciosas y decisiones equivocadas y, además, le dio más influencia en la empresa para hacer comprender la importancia de entender la no discriminación en el ambiente de trabajo.

# QUÉ APRENDEMOS CON MEIRE

El caso de Meire nos coloca ante un proceso de discriminación que envuelve el hecho de ser mujer y lesbiana.

Discutir las cuestiones de género, algo que ya ocurre en varias empresas, sin considerar la dimensión de la orientación sexual compromete los avances de la lucha de las mujeres y trae vulnerabilidades que aumentan el riesgo de discriminación de las mujeres lesbianas. En un ambiente predominantemente masculino las mujeres que sobresalen, sean éstas heterosexuales o lesbianas, sufren estigma y discriminación, esto no tiene que ver con su capacidad de liderazgo o competencia sino con la cultura sexista y machista a la que somos sometidos en los procesos educativos, ya sea en la escuela, en la familia, en la iglesia o en el trabajo.

Las mujeres que desempeñan actividades tradicionalmente realizadas por hombres son señaladas, habitualmente, como lesbianas y en diferentes casos llegan a sufrir asedio moral y sexual, incluso llegan a ser víctimas de violencia. Esto demuestra que la orientación sexual es utilizada para intimidar a las personas, sobre todo a aquellas que no se corresponden con los patrones de la heteronormatividad y del machismo. Enfrentarse a la discriminación por orientación sexual de mujeres lesbianas, como se ha dicho anteriormente, fortalece la lucha de las mujeres por el respeto y la equidad en el ambiente de trabajo. Este entendimiento debe generar mayor solidaridad entre las mujeres.

Romper con esta cadena discriminatoria significa acoger nuevos parámetros en cuanto a los derechos de mujeres lesbianas, garantizando la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Enfrentarse a la discriminación es esencial para que la empresa valore a los buenos empleados, sobre todo en los momentos de ascenso profesional. Además de esto, también es importante que la empresa tome medidas para sensibilizar al público interno con el tema de los derechos LGBT y enfrentar los prejuicios, impactando positivamente en su cultura organizacional.

En el ámbito sindical despuntan algunas iniciativas como, por ejemplo, las campañas de la ISP Brasil<sup>13</sup> (Federación Sindical Internacional de Brasil) y de los afiliados al

<sup>13</sup> [http://ispbrasil.org.br/wp-content/uploads/2013/07/Folder-LGBT-para-Municipalidades\\_2012.pdf](http://ispbrasil.org.br/wp-content/uploads/2013/07/Folder-LGBT-para-Municipalidades_2012.pdf) (accedida el 26/9/2013).

sector público para poner fin a la discriminación que se da en el mundo del trabajo, como consecuencia de prejuicios fundamentados en la orientación sexual. Una de estas iniciativas es la campaña «LGBT é super legal» y tiene como objetivo fortalecer la lucha por la igualdad de oportunidades para los trabajadores LGBT en el sector público. Esta campaña señala la necesidad de gestión en las negociaciones colectivas para conquistar cláusulas que amplíen los derechos civiles de parejas del mismo sexo, convenios médicos, etc.

## PARA REFLEXIÓN PERSONAL E INSTITUCIONAL

Estas preguntas ayudan a buscar acciones para enfrentar las desigualdades derivadas de la orientación sexual e identidad de género.

Si usted es una mujer lesbiana, responda a partir de su condición y vivencia cotidiana en su ambiente de trabajo. Sobre todo, encuentre oportunidades de contribuir con su organización a la promoción de los derechos LGBT.

- 1 ¿Hay en su empresa igualdad de trato entre hombres y mujeres?
- 2 ¿Existen políticas y normas que contemplen las realidades y demandas específicas de las mujeres lesbianas?
- 3 ¿Cree usted que es ofensivo el hecho de que la persona sea mujer y lesbiana?
- 4 ¿Cómo podría el caso de Meire ayudarle a promover un ambiente de trabajo más respetuoso e inclusivo para todas las mujeres, inclusive las lesbianas?



# *Carlos*

*es una persona que  
vive con VIH*

LA HISTORIA DE UN HOMBRE HETEROSEXUAL  
QUE DESCUBRE QUE ES VIH+

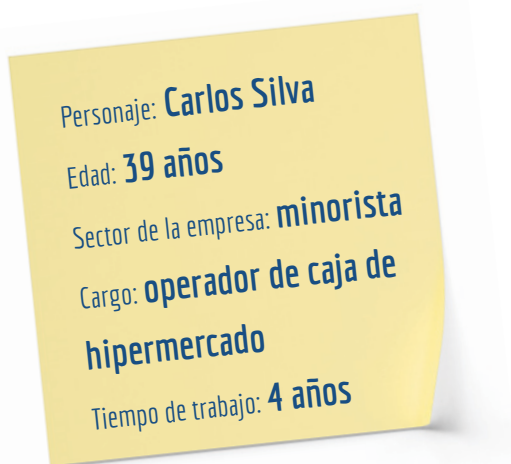
Carlos pertenece a una familia del interior de Minas Gerais. Concluyó la enseñanza secundaria en una escuela de adultos. La situación económica de su familia era difícil, sumando lo que ganaba el padre y la madre haciendo limpiezas no era suficiente para el sustento de la familia, compuesta por seis hermanos, debido a esto Carlos tuvo que ponerse a trabajar

muy joven para ayudar en casa. Carlos tenía dos pasiones: el fútbol, al que jugaba todos los domingos; y las novias, terminaba con una y ya estaba con otra, pero ni aún así se casó. Tenía fama de ser un gran mujeriego.

Trabajó durante muchos años en el mercado, primero vendiendo frutas en la tienda de don Pedro y después en un pequeño mercado en su barrio. Durante una conversación con un proveedor, supo que iban a abrir un gran hipermercado en el barrio vecino. Animado por don Pedro, que decía que Carlos tenía habilidad para tratar con los clientes, se presentó como candidato para ocupar una vacante de operador de caja, fue contratado y está en este puesto desde hace cuatro años.

Un día comenzó a sentirse muy cansado y percibió que estaba perdiendo peso. Su fisionomía estaba muy abatida, continuamente faltaba al trabajo por diferentes motivos, pero todos relacionados con su salud, que parecía no ir nada bien. Esta situación comenzó a causar malestar entre sus compañeros de trabajo, especialmente después de la semana de Pascua, ocasión en la que tampoco fue a trabajar porque estaba con fiebre y se encontraba muy indispuesto.

Su supervisor, que percibía lo que estaba ocurriendo, le indicó un médico del convenio que, según él, era muy bueno. Dijo que este médico era el que atendía a toda su familia cuando tenía algún problema y que era «infalible»; pero Carlos ya no sentía confianza en los médicos, puesto que ninguno conseguía descubrir lo qué tenía; no obstante, escuchó el consejo y pidió consulta.



El médico le hizo muchas preguntas y solicitó una serie de exámenes para investigar lo que le estaba ocurriendo. Al ver la lista, Carlos se extrañó ante la solicitud de la prueba anti-VIH y dijo que él no era gay para que tuvieran que hacerle ese tipo de prueba y que lo suyo eran las mujeres. El médico le explicó que la infección por el VIH no es exclusividad de los homosexuales y que está relacionada también con otros factores, como, por ejemplo, la falta del uso de preservativo en las relaciones sexuales, independientemente de que estas se den entre homosexuales o heterosexuales.

#### **VIVIR CON VIH ES DIFERENTE A ESTAR CON SIDA**

**VIH** (sigla en español para el virus de inmunodeficiencia humana. *HIV* en inglés) es el virus causante del SIDA. Al entrar en el organismo humano se instala en las células del sistema inmunológico, responsables de la defensa del organismo humano.

**SIDA** (sigla en español para el síndrome de inmunodeficiencia adquirida. *Aids* en inglés) es un conjunto de señales y síntomas bien definidos que pueden aparecer en individuos infectados por el VIH. En la evolución de la infección por el VIH, se verifica la destrucción progresiva del sistema de defensa del organismo humano (el sistema inmunológico), el organismo se vuelve vulnerable a diversas infecciones oportunistas y determinados tipos de tumores. Cuando una persona infectada por el VIH tiene una de estas infecciones oportunistas o tumores, pasa a decirse que está con SIDA.

Convencido por el médico, Carlos buscó un laboratorio para que le hicieran los análisis solicitados. Después de algunos días, volvió al consultorio un poco aprensivo, ya que desde el laboratorio habían entrado en contacto con él solicitándole que regresase para volver hacerle otra extracción de sangre para la prueba del VIH<sup>14</sup>. Al abrir los sobres y comenzar a leer los resultados de los análisis, el médico reveló a Carlos que habían dado positivo. Sin entender muy bien de qué se trataba, Carlos preguntó qué significaba eso, y el médico le dijo que estaba infectado por el virus VIH. Le informó sobre este virus y solicitó que, a partir de ese resultado positivo, le hiciesen dos pruebas más: el análisis de carga viral, que cuenta el número de copias del virus en el organismo; y el análisis de CD4, que cuenta el número de células de defensa del organismo. Le explicó también que, actualmente, por recomendación de la OMS (Organización Mundial de la Salud), se ofrece inmediatamente el tratamiento antirretroviral para proteger el sistema inmunológico del paciente.

<sup>14</sup> Conforme indicado en La Orden 488/98 de la Secretaría de Vigilancia Sanitaria del Ministerio de Salud, disponible en [www.suvisa.rn.gov.br/contentproducao/aplicacao/sesap...suvisa/arquivos/gerados/port\\_488\\_junho\\_1998.pdf](http://www.suvisa.rn.gov.br/contentproducao/aplicacao/sesap...suvisa/arquivos/gerados/port_488_junho_1998.pdf) (accedida el 26/9/2013).

Durante la conversación y delante del resultado, el médico resaltó la importancia que tenía hacerse la prueba del VIH, sobre todo para aquellas personas con una vida sexual activa. También le habló sobre las campañas de pruebas rápidas que se realizan por todo Brasil<sup>15</sup> gracias a los programas de VIH/SIDA.

A pesar de la conversación mantenida con el médico, Carlos salió de la consulta muy confuso y diciéndose a sí mismo: «Yo no soy gay, nunca tuve sexo con hombres». Siempre pensó que esta enfermedad afectaba solo a homosexuales. No se conformaba con la situación. Pensaba en la reacción que tendrían las personas cuando descubriesen que estaba infectado. Podrían pensar que era gay.

Cuando los resultados de las pruebas de CD4 y de carga viral estuvieron listos, Carlos volvió a la consulta y el médico le hizo la receta para que pudiese recoger los medicamentos en la red de salud pública<sup>16</sup>, además, lo informó sobre la necesidad de registrarse en el SAE (Servicio de Asistencia Especializada en VIH/SIDA)<sup>17</sup> e insistió en la importancia de la adhesión al tratamiento, proceso que facilita la aceptación y la integración de los medicamentos en la vida cotidiana de las personas en tratamiento.

Carlos tenía mucho miedo de que las personas descubriesen que era seropositivo y de que lo pudieran llegar a tratar de la misma forma que él, anteriormente, había llegado a tratar a otros seropositivos. ¿Tendría su empresa que saber de su serología?, ¿podrían echarlo por esto?, ¿qué tendría que hacer cuando tuviera que ausentarse del trabajo por estar enfermo?, ¿qué haría con las consultas de seguimiento del infectólogo? ¿Cómo sería su vida sexual a partir de ahora?, ¿debería buscar a las mujeres con las que tuvo sexo? Eran tantas las preguntas que se hacía que se quedó paralizado sin saber quién podría ayudarlo.

Las semanas fueron pasando y terminó ocurriendo lo que Carlos tanto temía: estaba cambiándose en el vestuario de la empresa, con la puerta del armario abierta y los medicamentos fuera de la bolsa, cuando dos compañeros vieron los

<sup>15</sup> Estas campañas son conocidas como «**Fique sabendo**», consisten en una movilización de incentivo al examen rápido del SIDA y tienen como objetivo concientizar a la población de la importancia de la realización del examen. Disponible en [www.aids.gov.br/fiquesabendo](http://www.aids.gov.br/fiquesabendo)

<sup>16</sup> La distribución gratuita de medicamentos para el tratamiento de portadores del VIH y enfermos de SIDA está regulada por la Ley 9.313/96, disponible en [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19313.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19313.htm)

<sup>17</sup> Disponible en [www.aids.gov.br/tipo\\_endereco/servico-de-assistencia-especializada-em-hiv aids](http://www.aids.gov.br/tipo_endereco/servico-de-assistencia-especializada-em-hiv aids) (páginas accedidas el 26/9/ 2013).

frascos de medicina. Uno de ellos dijo que sabía que tipo de medicamentos eran esos y preguntó a Carlos si eran suyos, pero Carlos sin responder cambió de tema.

Incluso así, el rumor de que Carlos estaba tomando medicamentos para el SIDA se extendió por diferentes círculos. Algunos compañeros de trabajo comenzaron a apartarse de él. Por ignorancia: muchos todavía creían que la enfermedad podía transmitirse a través el contacto físico y terminaron apartándose por completo. Otros incluso decían que ya no trabajaba como antes. Carlos decidió hablar de lo que estaba ocurriendo con su supervisor. Sabía que, en el ambiente de trabajo<sup>18</sup>, tenía derecho a mantener en sigilo su condición serológica, pero pensó que sería muy difícil hacer el tratamiento sin contar

con el apoyo de la dirección. Además, fue su supervisor quien lo apoyó para que buscara un médico.

Esta situación apartó a algunas personas de su vida; sin embargo, acercó a otras. Su supervisor, durante una conversación muy delicada y sin entrar en la vida íntima de Carlos, le dijo que la red de hipermercados era miembro del CENAIDS<sup>19</sup>, un órgano creado para discutir el tema en el medio empresarial. Aunque no podía entrar en detalles, el supervisor también le dijo que él no era la única persona en la empresa con VIH, y que ya se estaban realizando esfuerzos para modificar y adaptar la cultura de la organización a las acciones de prevención, respeto y recibimiento de personas con VIH/SIDA, aunque

todavía era necesario realizar muchos cambios.

Esta conversación inicial con el supervisor llevó a Carlos a querer conocer más sobre sus derechos y a reflexionar sobre sus propios prejuicios y sobre lo que podría hacerse para que el ambiente de trabajo fuese más respetuoso y agra-

**El estudio del CENAIDS (Consejo Empresarial Nacional para la Prevención del VIH/SIDA - Brasil)** sobre las respuestas empresariales brasileñas al VIH/SIDA en 2012 señaló que casi el 87% de las empresas entrevistadas no habían realizado acciones de prevención al VIH/SIDA en los últimos 12 meses. Un dato preocupante es el relacionado con la prohibición de la solicitud de un certificado médico de la prueba del VIH/SIDA a los candidatos o empleados, ya que apenas un 41,3% prohíben esta práctica.

[www.cenaids.com.br/programa\\_de\\_prevencao\\_palestras\\_descricao.asp?id\\_tb\\_palestra=10](http://www.cenaids.com.br/programa_de_prevencao_palestras_descricao.asp?id_tb_palestra=10) (accedida el 26/9/ 2013).

<sup>18</sup> Información del Departamento de ITS SIDA y Hepatitis Virales, disponible en [www.aids.gov.br/pagina/no-trabalho](http://www.aids.gov.br/pagina/no-trabalho)

<sup>19</sup> Disponible en [www.cenaids.com.br](http://www.cenaids.com.br) (páginas accedidas el 26/9/ 2013).

dable tanto con las personas que viven con VIH/SIDA como con los compañeros LGBT. Durante otra conversación, el supervisor puso a Carlos en contacto con Mara, una empleada del sector financiero que vive con VIH/SIDA desde hace ya más de diez años y que también había pasado por las mismas inquietudes.

Mara le dijo a Carlos que esa discusión era muy importante y le habló de la Recomendación 200<sup>20</sup> de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), que trata explícitamente los temas del VIH y del SIDA en el mundo del trabajo. Es una norma internacional que tiene un importante impacto jurídico y ya hace parte de la jurisprudencia del Tribunal Superior de Trabajo (TST). Según Mara, esta Recomendación reafirma la necesidad de intensificar los esfuerzos para alcanzar la justicia social y combatir la discriminación y la estigmatización relativas al VIH y al SIDA.

Mara abrió el texto de la Recomendación 200 en su ordenador y mostró a Carlos que establece principios que deben ser aplicados en la respuesta al VIH y al SIDA en el ambiente de trabajo, particularmente los de la no discriminación, igualdad de género, derecho a la confidencialidad y prohibición de la prueba obligatoria para revelar el estado serológico del trabajador:

El VIH y el SIDA deben ser reconocidos y tratados como tema pertinente al local de trabajo que, además, debe ser incluido entre los elementos esenciales de la respuesta nacional, regional e internacional a la pandemia, contando con la total participación tanto de las organizaciones de empleadores como de las de trabajadores;

Los trabajadores, sus familias y dependientes deben poder disfrutar de su derecho a la privacidad, inclusive en lo relacionado con el VIH y el SIDA y, particularmente, en lo relativo a su propia situación respecto al VIH;

Está explícito en la **Recomendación 200 de la OIT** de junio de 2010 que «el VIH y el SIDA tienen un impacto más severo en los grupos vulnerables y expuestos a riesgos y que la estigmatización, la discriminación y la amenaza de pérdida de empleo sufridas por las personas afectadas por el VIH o el SIDA son barreras al conocimiento de su propia situación relativa al VIH, lo que aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores al VIH y perjudica sus derechos respecto a las prestaciones sociales».

<sup>20</sup> Disponible en [www.oitbrasil.org.br/node/277](http://www.oitbrasil.org.br/node/277) (accedida el 26/9/2013).

No debe haber discriminación alguna ni estigmatización de trabajadores, en particular de aquellos que buscan empleo o se presentan para cubrir una vacante, con el pretexto de infección real o presumible por el VIH ni por el hecho de pertenecer a regiones del mundo o a segmentos de la población considerados de mayor riesgo o de más vulnerabilidad a la infección por el VIH;

Las medidas para cuidar del VIH y del SIDA en el mundo del trabajo deben formar parte de las políticas y los programas nacionales de desarrollo, inclusive los relacionados con trabajo, educación, protección social y salud.

Carlos comenzó a sentirse más animado cuando vio que existía un documento que trataba sobre la realidad que él estaba viviendo y cuando supo que había otras personas atravesando por su misma situación y que estas continuaban normalmente con sus vidas, Mara era un ejemplo.

Leyó la Recomendación 200 entera y se dio cuenta de que podrían adoptarse varias medidas en el mundo del trabajo. El lugar de trabajo era un ambiente propicio para trabajar la reducción de la transmisión del VIH, estimular la participación y el empoderamiento de todos los trabajadores, teniendo en cuenta la orientación sexual, la identidad de género y el hecho de pertenecer o no a un grupo vulnerable.

Mara, como ya había pasado por todo aquello, percibió su papel de mentora con Carlos, al que ayudó bastante. Lo presentó a un grupo de personas seropositivas que se reunían en una institución. Además de la convivencia, tenían espacio para compartir sus experiencias con la toma de los medicamentos, hablar sobre alimentación, sexualidad, sobre la importancia de la actividad física, la necesidad del seguimiento psicosocial y jurídico, entre otros tantos temas relacionados con su condición.

Hoy Carlos continúa con su tratamiento. Tiene carga viral indetectable, se echó una novia en el grupo de apoyo, e incluso habla de boda. Hasta volvió a jugar al fútbol.

# QUÉ APRENDEMOS CON CARLOS

El caso de Carlos sugiere que tanto empresas como entidades sindicales y gobiernos deberían realizar las siguientes acciones:

- » ampliar el diálogo en pro de la búsqueda de soluciones concretas para la prevención de las ITS/SIDA en las empresas de forma sistemática y no puntual;
- » promover la inserción de los trabajadores seropositivos, incluyendo a aquellos que muchas veces no tienen acceso al mercado formal de trabajo; y
- » crear mecanismos internos para garantizar un ambiente de trabajo respetuoso, agradable y libre de prejuicios, tanto para personas que viven con VIH/SIDA como para personas LGBT.

El art. 3º de la Constitución Federal<sup>21</sup> afirma que todos son iguales ante a ley, siendo vedado cualquier tipo de discriminación. El Estado debe promover el bien de todos, sin prejuicios de origen, raza, sexo, color, edad ni cualquier otra forma de discriminación. Algunos estados (Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Minas Gerais, Paraná, Rio de Janeiro y São Paulo) refuerzan en sus leyes la prohibición de la discriminación en razón del VIH/SIDA.

Es imprescindible que las empresas tengan conocimiento de la legislación referente a los derechos de las PVHA (personas que viven con VIH/SIDA). Según el Departamento de ITS, SIDA y Hepatitis Virales del Ministerio de Salud:

«El portador del virus tiene derecho a mantener en sigilo su condición serológica en el ambiente de trabajo, así como también derecho a mantenerlo en las pruebas para la admisión, permanencia o despido. Nadie está obligado a hablar sobre su estado serológico si no es en virtud de la ley. La ley únicamente obliga a la realización de las pruebas en los casos de donación de sangre, órganos y espermatozoides. La exigencia de este tipo de pruebas para la admisión, permanencia o despido en razón del estado serológico positivo respecto al VIH es ilegal y constituye un acto de discriminación. En el caso de discriminación en el trabajo, por

<sup>21</sup> Disponible en [www.jusbrasil.com.br/topicos/10641719/artigo-3-da-constituicao-federal-de-1988](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641719/artigo-3-da-constituicao-federal-de-1988) (accedida el 26/9/ 2013).

parte de empresa privada, se recomienda registrar lo ocurrido en la comisaría de policía o juzgado de guardia más próximos»<sup>22</sup>.

Las empresas deben incentivar a sus trabajadores a realizar con regularidad los exámenes anti-VIH en la red pública de salud o a través de las campañas promovidas por las ONG y Secretarías de Salud.

## PARA REFLEXIÓN PERSONAL E INSTITUCIONAL

Estas preguntas ayudan a buscar acciones para enfrentar las desigualdades derivadas de la condición de persona viviendo con VIH/SIDA.

SI usted vive con VIH/SIDA, responda a partir de su condición y vivencia cotidiana en su ambiente de trabajo. Sobre todo, encuentre oportunidades de contribuir con su organización a la promoción de los derechos de las personas que viven con VIH/SIDA.

- 1 ¿Cómo trata su empresa el tema del VIH y del SIDA?
- 2 ¿Existen acciones de prevención para el VIH/SIDA en su empresa?
- 3 ¿Tiene su empresa conocimiento de la legislación existente referida a las personas que viven con VIH/SIDA?
- 4 ¿Apoya su empresa a las personas viviendo con VIH/SIDA a través de beneficios, grupos de apoyo, seguimiento psicosocial o de cualquier otra forma?
- 5 En los acuerdos colectivos de su sindicato ¿están asegurados los temas relativos al VIH/SIDA?

---

<sup>22</sup> Disponible en [www.aids.gov.br/pagina/no-trabalho](http://www.aids.gov.br/pagina/no-trabalho) (accedida el 26/9/ 2013).

# HACIENDO REALIDAD

## ¿No era un tema y ahora sí lo es?

Sí, había un silencio con relación al tema de los derechos LGBT, pero la lucha histórica de los movimientos sociales alrededor del mundo está cambiando esa situación. El tema está cada vez más presente en la agenda de trabajo de la ONU, un ejemplo de esto son los discursos del Secretario General y del Alto Comisionado de Derechos Humanos tratando explícitamente los derechos humanos LGBT.

«Durante generaciones, lesbianas, gays, bisexuales, travestis y transexuales (LGBT) en todas las regiones fueron sometidos a terribles formas de violencia a causa de su orientación sexual e identidad de género. Fueron tratados con desprecio, humillación y discriminación, cuando debían sentirse libres e iguales a todos. Durante mucho tiempo, su sufrimiento fue recibido con silencio en los pasillos del poder».

Ban Ki-moon, Secretario General de la ONU, en la declaración hecha el día 17 de mayo de 2013, Día Internacional de la Lucha contra la Homofobia.

La tendencia es que las Agencias del Sistema ONU, como la OIT, Unesco, Unicef, Pnud, ONUSIDA, entre otras, tengan en sus planes de trabajo y acuerdos internacionales documentos que traten de una forma más directa el tema.

Lo mismo ocurre con los gobiernos de los países y organizaciones de las más variadas naturalezas, incluyendo el mundo sindical y empresarial, con cambios

culturales ya evidentes y disposición para seguir incorporación normas que contemplen la temática LGBT.

A pesar de que muchas empresas ya practican, desde hace tiempo, el respeto y promoción de los derechos LGBT, la agenda del Movimiento de Responsabilidad Social Empresarial todavía trata tímidamente del asunto.

Tanto las personas LGBT como las que son solidarias con la causa están cada vez más atentas al tema, por lo que no es de extrañar que las medidas empresariales de promoción de la igualdad generen simpatía en la sociedad. Incluso los movimientos conservadores terminan dando visibilidad o expresando preocupación con el tema en función de los avances que se están produciendo, en este ámbito, en casi todo el mundo.

Por tanto, este material tienen como fin auxiliar al medio empresarial, sindical y a otras organizaciones en torno a ellos para manejar mejor este asunto, ampliando su visión y aumentando su sensibilidad para tratar el tema de los derechos LGBT en todas las oportunidades posibles.

## ¿Cómo tratar el tema LGBT en el ambiente empresarial?

Su empresa ¿tiene valores y principios? Una de las sugerencias presentes en todas las historias aquí contadas es que ante posibles conflictos, tanto en el ámbito interno de la empresa como en sus relaciones con proveedores, clientes, consumidores, comunidad en general, entre otros, los líderes y cada profesional de la empresa responsable de manejar estas situaciones busquen amparar y construir su posicionamiento con base en la identidad organizacional (misión, visión y valores), así como en el código de conducta y en las políticas relacionadas con la identidad y con los principios éticos en la gestión.

En general, cuando se lee lo que los dueños o accionistas establecieron como identidad para la empresa, encontramos visión, misión, valores, códigos de conducta ética y también políticas relacionadas con derechos humanos que sustentan prácticas de respeto y acogida a personas de la comunidad LGBT y a personas viviendo con VIH/SIDA.

Delante de los funcionarios que se quejan de la empresa porque no está tratando con respeto el tema LGBT y los que alegan que contradice sus creencias y valores personales, es importante recordar los valores que rigen la empresa. Esto ¿no es lo mismo que sucede con otros temas? La lectura de la identidad organizacional, desde la perspectiva del respeto y la valorización de la diversidad sexual, puede ampliar el repertorio de respuestas a los posibles conflictos. Además de esto, refuerza la importancia de la adhesión a los valores de la organización y a sus principios de negocio. No son ni las costumbres ni la cultura del funcionario ni cualquier otra motivación las que definen la conducta de la empresa, y menos aún cuando esta conducta sugiere odio, humillación, opresión o discriminación de personas.

Incluso las empresas que tienen dueños o las empresas familiares tienen personalidad jurídica y obligaciones ante las leyes, ante los empleados, clientes, proveedores y ante la sociedad en general. Expresar una opinión personal que no respete los derechos humanos de la comunidad LGBT o realizar prácticas discriminatorias contra este segmento de la población coloca a la empresa ante riesgos en varios sentidos —mala opinión pública, puniciones, e incluso procesos—. Cuando la empresa, a través de sus líderes, se posiciona contrariamente a los derechos de la comunidad LGBT ¿en qué lugar quedan los empleados pertenecientes a este grupo de la población?

Sin embargo, las empresas que actúan en pro de la valorización de la diversidad en sintonía con la promoción de los derechos humanos y de los valores universales encuentran oportunidades de aproximarse a grandes parcelas de la población que tienden a aplaudir las buenas prácticas. Son empresas que, incluso, podrían perder clientes, aquellos con un posicionamiento más conservador y radical; no obstante, estas empresas alcanzan el éxito en sus procesos de reclutamiento y selección de profesionales, en la planificación de sus productos y servicios, en la atención y comunicación más ajustadas a la realidad, así como también lo alcanzan en sus relaciones con proveedores, comunidades, prensa, gobiernos y otros públicos que valorizan el respeto a todas las personas.

## Una oportunidad para que los líderes se expresen

«La democracia es más que la regla de la mayoría, la democracia exige la defensa de las minorías vulnerables ante las mayorías hostiles. Los gobiernos tienen el

deber de desafiar los prejuicios, no ceder ante ellos». Ban Ki-moon, Secretario General de la ONU, en un artículo publicado en el periódico Folha de São Paulo, el 4 de enero de 2013.

Los líderes de una empresa o sindicato, sobre todo los que están en la presidencia, encuentran en los posibles conflictos, dudas o dilemas que envuelven la temática de los derechos humanos de las personas LGBT, oportunidades para defender, explicitar y fortalecer tanto su identidad organizacional como su cultura de respeto, inclusión y acogida libres de discriminación. Semejante a lo que propone Ban Ki-moon para los gobiernos, los líderes de las empresas también pueden encontrar, ante estas situaciones que violan los derechos LGBT, oportunidades de afirmar su compromiso con la no discriminación. Es muy importante no ceder ante los argumentos que llevan a esta violación porque, procedan estos de dónde procedan incluso si vienen de clientes o sectores de la sociedad que a priori pudieran parecer importantes para el negocio, colocarían a la empresa en riesgo.

«Como Secretario General, estoy empeñado en alzar la voz, y junto con todos los demás socios comprometidos continuar trabajando para elevar esta lucha y llamar más la atención sobre los desafíos específicos a los que se enfrentan las personas LGBT de nuestra familia humana. Doy las gracias a todos aquellos que apoyan este esfuerzo y que instan a otros para que también se comprometan». Ban Ki-moon, Secretario General de la ONU, en una declaración hecha el Día Internacional de la Lucha contra la Homofobia, el 17 de mayo de 2013.

Alzar la voz es un camino importante para hacer parte de la historia como alguien que no permaneció omiso, indiferente, cómplice o protagonista respecto a las prácticas discriminatorias. En diferentes temas, envolviendo polémicas y posiciones extremadas, las empresas han aprendido a buscar, cada vez más, su esencia y a afirmar su compromiso con los derechos humanos. Esto las aparta de algunas personas, pero las aproxima a muchas otras, les agrega valor, aumenta su sostenibilidad y mejora su reputación.

## ¿No se trata de respetar a todos, inclusive la libertad religiosa ?

«Muchos líderes dicen que les gustaría poder hacer más por la promoción de los derechos LGBT, pero señalan a la opinión pública, a las creencias religiosas y a los sentimientos culturales como barreras para el progreso. Respeto plenamente

el derecho de los pueblos a creer en las enseñanzas religiosas que escogieron. Esto también es un derecho humano. Pero no puede haber nunca disculpa para la violencia o la discriminación. Entiendo que puede ser difícil levantarse contra la opinión pública, pero el solo hecho de que la mayoría desaprobe a determinadas personas no da derecho al Estado a negarles sus derechos básicos». Ban Ki-moon, Secretario General de la ONU, en un artículo publicado en el periódico Folha de São Paulo, el 4 de enero de 2013.

Aspectos culturales, religiosos o de tradición no pueden justificar la violencia homo-lesbo-transfóbica, la discriminación y la negación de los derechos humanos que comprenden a todos, incluyendo a las personas LGBT y a las personas viviendo con VIH/SIDA. Nadie –ni las empresas ni los sindicatos ni sus líderes– puede quedarse prisionero de argumentos que obligan a escoger entre una u otra cosa.

La libertad religiosa también es un tema de la valorización de la diversidad y debe encontrar en las empresas respeto y espacio para expresarse, pero no puede usarse para justificar la discriminación. Hay personas que, fundamentándose en razones de orientación sexual, identidad de género o condición de persona viviendo con VIH/SIDA, se niegan a trabajar con sus compañeros. Esto no es un comportamiento razonable y debe ser expresamente desalentado.

No se trata de buscar solo explicaciones científicas o fundamentos basados en opiniones religiosas para justificar el respeto a las personas. Se trata del respeto incondicional a todas las personas y de su dignidad, conforme está escrito en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Incluso no encontrando explicaciones para determinadas características o comportamientos es fundamental respetar la dignidad de todos, su libertad y autonomía, dentro de un espíritu de fraternidad y de los valores universales que amparan la convivencia en la sociedad.

Los aspectos culturales, religiosos y de tradición también se usan para justificar la esclavitud, el matrimonio de niños, la mutilación genital femenina, el trabajo infantil y otras prácticas cuestionables. Hay quien defiende un relativismo que pide respeto absoluto a las culturas locales y hay quien defiende el diálogo constructivo en torno a los derechos humanos universales, a los valores de la empresa y a sus principios generales de negocio. Aceptar sin crítica y diálogo las culturas locales contrarias a los derechos humanos es degradar sus propios principios, su sobrevivencia y su mercado.

## La responsabilidad por parte del mundo sindical de promover los derechos humanos en las relaciones de trabajo

El mundo sindical (sindicatos, centrales sindicales, organizaciones ligadas a los sindicatos y sus líderes) está cada vez más pendiente al tema de los derechos humanos LGBT, ya sea por tomar conciencia de su importancia o porque los trabajadores lo demandan. El tema del respeto de los derechos humanos de personas viviendo con VIH/SIDA también viene extendiéndose, y ya cuenta con la Recomendación 200 de la OIT, citada anteriormente. Esta conciencia debe expresarse en la ampliación de la discusión interna, en un mayor entendimiento de la causa y en el diálogo social, involucrando a diferentes agentes de la sociedad para que participen en la construcción de las propuestas de pauta. El diálogo social, a su vez, debe conducir a que en la pauta se incluyan las negociaciones con el mundo empresarial y las reivindicaciones, creando las condiciones para que los derechos de las personas LGBT y de las que viven con VIH/SIDA se transformen en cláusulas o ítems de convenciones y acuerdos colectivos.

Aunque Brasil y algunos otros países de América Latina tienen actualmente amparo legal para el matrimonio de personas del mismo sexo, no siempre fue así. Cabe recordar que algunas organizaciones sindicales asumieron protagonismo en este tema. Existen ejemplos que manifiestan la igualdad de trato a empleados con cónyuge del mismo sexo, incluyendo decisiones del Tribunal Superior de Trabajo (TST)<sup>23</sup> en este sentido. Dos referencias en este tema:

**Fentac/CUT - Convención Colectiva de Trabajo - 2012/2013 – aeronautas - aviación regular: 74 - compañero/a del mismo sexo:** A partir de la firma de esta CCT, compañero/a del mismo sexo pasa a considerarse compañero/a para todos los fines de derecho, pasando a tener todos los beneficios concedidos por la empresa a sus empleados/as, una vez que la unión estable esté registrada en el registro civil<sup>24</sup>.

**Contec (Confederación Nacional de los Trabajadores en las Empresas de Crédito) Pauta de reivindicaciones presentada para acuerdo colectivo de trabajo – Banco de Brasília s.A.-Brb 01.09.2013/31.08.2014:** Posee

<sup>23</sup> [www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/tst-defere-clausula-coletiva-que-estende-beneficios-a-unioes-homoafetivas?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_89Dk%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-2%26p\\_p\\_col\\_count%3D2](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-defere-clausula-coletiva-que-estende-beneficios-a-unioes-homoafetivas?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2)

<sup>24</sup> [www.fentac.org.br/web/categorias/aeronautas/convencao-coletiva.html](http://www.fentac.org.br/web/categorias/aeronautas/convencao-coletiva.html) (páginas accedidas el 26/9/2013).

cláusulas que tratan de ausencias permitidas considerando cónyuge o compañero/a del mismo sexo<sup>25</sup>.

Una referencia sobre respeto al nombre social de travestis y transexuales:

**Minuta de acuerdo colectivo de trabajo de adhesión, con enmiendas a la minuta de reivindicaciones de la categoría bancaria para Convención Colectiva de Trabajo – CCT Fenaban/Contraf – 2013/2014, y de cláusulas específicas celebrado entre el Banco do Brasil s/a, la Confederación Nacional de los Trabajadores del Ramo Financiero, las Federaciones y los Sindicatos de Trabajadores en Establecimientos Bancarios Signatarios – cláusula 43: nombre social.**– El Banco, dentro de la política de respeto a la diversidad, para acabar con la discriminación a los compañeros LGBT<sup>26</sup>, facilitará a todas las personas que utilizan un nombre distinto al del registro civil el derecho a utilizar su nombre social.

En lo que respecta a los derechos de personas viviendo con VIH/SIDA, hay ejemplos que tratan del compromiso con la prevención, con los derechos equiparables a otras situaciones que envuelven vulnerabilidades por temas de salud y con la atención a las necesidades específicas:

**Política global sobre SIDA** – las empresas deberán adoptar, junto con el Sindicato y las Cipas, en un plazo de 90 días desde la firma de esta convención, una política global de prevención contra el SIDA y de seguimiento de los funcionarios seropositivos<sup>27</sup>.

**Convención Colectiva del Trabajo 2013 – Seprosp (Sindicato de las Empresas de Procesamiento de Datos y Servicios de Informática del Estado de São Paulo) Campañas educativas sobre salud – cláusula 47: Política global sobre SIDA.**– El Seprosp, en conjunto con el SINDPD, se compromete a contribuir con recursos suficientes a la promoción de campañas educativas con el objetivo de prevenir del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA)<sup>28</sup>.

**Contec**, ya citada anteriormente, y otros sindicatos poseen cláusulas que tratan la estabilidad provisoria de empleo de personas con VIH/SIDA, cáncer y LER/DORT; el mantenimiento del empleo; sigilo médico; asistencia médica/psicológica; asistencia financiera; prohibición de las pruebas de admisión

<sup>25</sup> [www.bancariosabc.org.br/upload/publicacoes/554.pdf](http://www.bancariosabc.org.br/upload/publicacoes/554.pdf) (página accedida el 26/9/ 2013).

<sup>26</sup> [www.bancariosabc.org.br/upload/publicacoes/554.pdf](http://www.bancariosabc.org.br/upload/publicacoes/554.pdf) (accedida el 26/9/ 2013).

<sup>27</sup> [www.fenatec.org.br/web/categoria/aeronautas/convencao coletiva.html](http://www.fenatec.org.br/web/categoria/aeronautas/convencao coletiva.html)

<sup>28</sup> [http://seprosp.org.br/documentos/convencoesColetivas/2013\\_SEPROSP\\_SINDlesP\\_Convencao\\_Coletiva/Convencao\\_Coletiva\\_2013\\_SEPROSP\\_SINDlesP.pdf](http://seprosp.org.br/documentos/convencoesColetivas/2013_SEPROSP_SINDlesP_Convencao_Coletiva/Convencao_Coletiva_2013_SEPROSP_SINDlesP.pdf) (páginas accedidas el 26/9/ 2013).

o periódicas que incluyan pruebas de cáncer y de VIH/SIDA; seguimiento integral a los enfermos seropositivos (sic) junto con las Entidades Sindicales y las Cipas; y beneficios de apoyo financiero extendidos a dependientes legales del empleado.

## La responsabilidad por parte del empleador de respetar y no discriminar

El compromiso de la empresa con la no discriminación debe estar especificado en los documentos que afirman su identidad o en sus políticas, independientemente de que ya esté determinado por la legislación brasileña y por la normativa internacional de derechos humanos, que rigen las conductas de las organizaciones.

Un documento esencial para enfrentar la discriminación en el mundo del trabajo es la Convención sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (n° 111)<sup>29</sup>. La OIT, de hecho, produce y promueve normas internacionales sobre trabajo y empleo, conteniendo varias de ellas referencias que pueden aplicarse para erradicar de la homo-lesbo-transfobia. La Convención 111, de 1958, inspira acciones que promueven los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo. Vea a continuación algunos artículos de esta convención.

### Art. 1

1. Para los fines de la presente convención el término «discriminación» comprende:

a) toda distinción, exclusión o preferencia en función de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga como resultado la destrucción o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo o profesión; y

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia, que tenga como resultado la destrucción o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo o profesión, que podrá ser especificada por el Miembro interesado una vez consultadas las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, cuando estas existan, y otros organismos adecuados.

<sup>29</sup> Disponible en [www.oit.org.br/node/472](http://www.oit.org.br/node/472) (accedida el 26/9/ 2013).

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias fundamentadas en las cualificaciones exigidas para un determinado empleo no son consideradas como discriminación.

3. Para los fines de la presente convención las palabras «empleo» y «profesión» incluyen el acceso a la formación profesional, al empleo y a las diferentes profesiones, así como a las condiciones de empleo.

#### Art. 2

Cualquier Miembro, para el que la presente convención se encuentre en vigor, se compromete a formular y a aplicar una política nacional que tenga como fin promover, a través de métodos adecuados a las circunstancias y a los usos nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, con el objetivo de eliminar toda discriminación en esta materia.

[...]

#### Art. 4

No son consideradas como discriminación cualquiera de las medidas tomadas en relación a una persona que, individualmente, sea sospechosa legítimamente de estar involucrada en algún tipo de actividad perjudicial para la seguridad del Estado o cuya actividad se encuentra realmente comprobada, siempre que la referida persona tenga el derecho de recurrir a una instancia competente, establecida de acuerdo con la práctica nacional.

#### Art. 5

Las medidas especiales de protección o de asistencia previstas en otras convenciones o recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo no son consideradas como discriminación.

La conformidad con los principios de derechos humanos, además, aumenta la competitividad de la empresa en varios niveles. Amplia sus oportunidades de éxito en un mundo cada vez más atento y contrario a las prácticas discriminatorias. Ambientes libres de discriminación en materia de empleo y ocupación forman parte de la pauta de los sindicatos, gracias a la mentalidad contemporánea, y favorecen las prácticas de respeto hacia todas las personas en su diversidad, lo que capacita a las empresas a tratar con la diversidad presente en la realidad donde operan.

Los empleadores, de esta forma, deben garantizar prácticas de prevención y atención a las víctimas de discriminación, siempre teniendo como fin la erradicación de la discriminación en el ámbito de las relaciones de trabajo.

## Atentos a la Recomendación 200 sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo

La 99ª Conferencia Internacional del Trabajo aprobó, el 17 de junio de 2010, la primera norma internacional de los derechos humanos dirigida a la relación del VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo: la Recomendación 200. El documento establece importantes principios: los de la no discriminación, los de la igualdad entre hombres y mujeres en el local de trabajo y los del diálogo social. La Recomendación 200 enfatiza en la no obligatoriedad del examen del VIH como condición para que la persona sea admitida en el trabajo y en el no despido sin haber justa causa. Refuerza también los derechos humanos de quien vive con VIH/SIDA y resalta la confidencialidad serológica y la promoción del acceso de los trabajadores a programas de prevención, tratamiento y atención.

La prevención, el combate contra la discriminación y contra la estigmatización tienen que estar al frente de las acciones que deben ser adoptadas incluso porque el temor a la discriminación y al estigma es en muchas ocasiones la propia razón de la ausencia de prevención. Los programas de prevención y medidas de no discriminación, aplicables en el ámbito nacional y en el ámbito laboral, refuerzan la contribución y el papel del mundo del trabajo para garantizar el acceso universal a los servicios de prevención, tratamiento y apoyo en el combate al VIH/SIDA.

La Resolución 200 veda la discriminación de trabajadores portadores del virus o acometidos por el SIDA, «asegurando que no se produzca discriminación en función de su status, real o supuesto». La Recomendación 200 orienta a los estados miembros de la OIT para que incentiven el mantenimiento del empleo y la contratación de trabajadores en estas condiciones.

En conjunto con la Convención 111, que trata de la práctica de discriminación en el trabajo y en la profesión, la Recomendación 200 asegura los derechos de las personas que viven con VIH/SIDA en el ámbito laboral.

Según la propia Recomendación 200, el VIH y el SIDA provocan un serio impacto en la sociedad y en las economías; en el mundo del trabajo, tanto en el sector formal como en el informal; en los trabajadores, sus familias y dependientes; en las organizaciones de empleadores y de trabajadores; y sobre las empresas públicas y privadas. Además de esto, dificultan la consecución de un trabajo decente y el desarrollo sostenible.

El ambiente de trabajo desempeña un papel fundamental en la prevención, tratamiento, atención, cuidado y enfrentamiento al VIH y el SIDA, así como en el acceso y apoyo a estos servicios.

La Recomendación 200 es la primera norma internacional de la OIT refiriéndose a la igualdad de género y, además, se ha convertido en una de las que más alcance tiene al incluir todas las categorías de trabajadores, incluyendo también economía formal e informal.

La Recomendación 200 sobre el VIH y el SIDA en el mundo del trabajo cuenta con el apoyo del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA (ONUSIDA) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

## Valorizar la diversidad es el camino

Los programas y/o prácticas de valorización de la diversidad más que decir no a la discriminación, dicen sí a la pluralidad, a la inclusión y a los ambientes que promueven interacciones respetuosas y potencialmente creativas e innovadoras. Además de no discriminar, hay empresas que están estructurando programas de diversidad para favorecer una cultura de respeto y mayor entendimiento de las diferentes características o marcadores de identidad. Esta cultura de valorización de la diversidad puede determinar el éxito en los procesos de identificación, reclutamiento, selección y contratación de talentos. También favorece la planificación de productos y servicios con más creatividad y mayor alcance entre los diferentes segmentos la población, además de mejorar procesos de todo tipo, incluyendo la calidad de la atención ofrecida a clientes o público en general de la empresa.

## El camino se hace con diálogo

Una práctica presente en varias empresas ha sido la de crear grupos de afinidad para escuchar, empoderar, alentar la colaboración entre todos los empleados y contribuir al aprendizaje de la organización en temas como el de las personas viviendo con VIH/SIDA, de la orientación sexual y de identidad de género. En general, estos grupos de afinidad, o de diálogo, en torno a variados temas, están inseridos en un sistema de gobernanza de programas de valorización de la diver-

sidad que cuenta con un comité constituido por representantes de diferentes áreas de la empresa. La jerarquía de los participantes depende de la importancia que el tema tiene en la organización y su consistencia y efectividad dependen del tipo de comunicación que el comité sostiene con la presidencia.

Estas empresas entendieron que los procesos de transformación para alcanzar una cultura de valorización de la diversidad y de inclusión deben darse en todas las personas y no solamente en las personas que se encuentran en situación de exclusión, vulnerabilidad o riesgo por la no comprensión de su condición. Se deben tener en cuenta la amplitud de sus derechos y sus posibilidades de contribución.

## Promover la diversidad en todas las relaciones

Las empresas que actúan enfrentando efectivamente la discriminación en el ámbito de la gestión de personas, sensibilizando a sus empleados y desalentando actitudes que contradicen sus valores, también se capacitan para manejar los temas de orientación sexual, identidad de género y VIH/SIDA con otros públicos, o los llamados *stakeholders*. El verdadero compromiso con la promoción de derechos humanos lleva a la empresa a buscar asociaciones con sus *stakeholders*, compartiendo posturas, principios y aprendizajes que pueden enfrentar la discriminación y promover el desarrollo sostenible.

Actuar en el ámbito de las relaciones con los proveedores puede alentar a constituir empresas lideradas por travestis y transexuales, por ejemplo, realizar acciones afirmativas que faciliten alternativas de generación de empleo y renta para este segmento de la población. Estimular y apoyar el emprendedorismo de travestis y transexuales depende de las asociaciones entre empresas, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales con este fin.

## ¡Sin gestión no hay solución!

No es suficiente valorizar la diversidad en los discursos institucionales o afirmar principios éticos en las situaciones de conflicto. Es necesario incrementar y mejorar las prácticas de gestión, capacitar a los gestores para que puedan conducir los procesos que envuelven la temática LGBT y de personas que viven con VIH/SIDA

y encontrar soluciones respetuosas e inclusivas para todos en cualquier relación de la empresa con sus diferentes públicos.

La educación corporativa o los programas de desarrollo de líderes o profesionales en general, deben incorporar la formación que sea necesaria para tratar los temas abordados en esta publicación y para enriquecer su repertorio y el abanico de posibles soluciones en el día a día de la gestión y de las relaciones con los diferentes *stakeholders*.

## Papel del profesional del área de gestión de personas

Los líderes y demás profesionales del área de gestión de personas deben poner especial atención en los temas relacionados con la orientación sexual y la identidad de género, ya que cada vez están más presentes en las organizaciones con nuevas demandas y posibilidades de agregar valor que no pueden ser desperdiciadas. La falta de prácticas de prevención, los riesgos que suponen la estigmatización y la discriminación para las personas viviendo con VIH/SIDA, además del sufrimiento que generan a estas personas, también perjudican a la empresa pudiéndola apartar de valiosos talentos y poniendo en riesgo su reputación.

El profesional del área de gestión de personas debe capacitarse para entender y saber actuar, contribuir con la organización de una manera más proactiva y encontrar soluciones que agreguen valor a todos. El silencio, la omisión y el miedo de contradecir a los gestores convierten a los profesionales de gestión de personas en cómplices de las prácticas de discriminación. Lo que se espera de este área es el firme compromiso con los valores de la empresa y con el desarrollo de todos los empleados y líderes de una organización sostenible.

## Papel del profesional del área de valorización de la diversidad

Es posible que profesionales que actúan directamente, y a veces exclusivamente, con programas de valorización de la diversidad no estén lo suficientemente atentos a los temas LGBT y de personas viviendo con VIH/SIDA, ya que en el ambiente empresarial estos temas están todavía en desarrollo y la visibilidad que han logrado es reciente.

Por esto, se espera que los profesionales de este área se capaciten en estos temas, pudiendo así contribuir de forma efectiva y decidida al aprendizaje de la organización, de sus líderes y de sus equipos de profesionales, evitando riesgos y promoviendo la agregación de valor a las personas, los negocios y la sociedad.

Hay empresas que ya percibieron que tratar adecuadamente la temática LGBT es un diferencial competitivo y que a través de agendas de sostenibilidad y responsabilidad social, entre otras acciones:

- » introducen el monitoreo de los datos relativos a las quejas de los empleados en los sistemas de indicadores socialmente responsables de la empresa;
- » proponen la adopción de equidad en el trato de los derechos otorgados a profesionales heterosexuales;
- » realizan campañas de prevención del VIH, participan en el movimiento empresarial de este área (Cenaid) y ofrecen apoyo efectivo a las organizaciones que actúan con el tema;
- » establecen planes de acción con el fin de sensibilizar a diferentes públicos y promocionar acciones afirmativas para enfrentar las barreras de acceso al empleo, desarrollo profesional y ascenso en la carrera profesional; y
- » establecen planes de acción con el objetivo de introducir el tema en la cadena de negocios con cláusulas de no discriminación o con prácticas de acción afirmativa junto con empresas lideradas por personas de la comunidad LGBT.

El área o equipo de responsabilidad social de la empresa, en asociación con otras áreas, cuenta con mayores condiciones para liderar estos procesos gracias al contacto cercano que tiene con la normativa internacional de derechos humanos y con las demandas de las organizaciones gubernamentales y de la sociedad civil organizada, así como con sus prácticas.

## El compromiso de influir en la sociedad

La empresa no es solamente un espejo de las cosas buenas o malas que ocurren en la sociedad. El poder económico que posee aumenta su responsabilidad en los te-

mas de interés legítimo de la sociedad, en la elevación de los modelos culturales de respeto y de promoción de los derechos humanos y, por tanto, en la construcción de una sociedad más sintonizada con la agenda del desarrollo sostenible.

Mas que reaccionar ante las demandas, la empresa también puede contribuir a la clasificación de estas por medio de su conducta, sus productos, sus relaciones con los diferentes públicos o *stakeholders*, así como por medio de sus comunicaciones, tanto internas como externas.

Seguir procesos de cambio dirigidos a alcanzar un mayor respeto a los derechos humanos tanto de las personas LGBT como de las personas viviendo con VIH/SIDA ya es algo realmente importante. Además, participar en los procesos de cambio e incluso liderarlos no solo da a la empresa ventajas competitivas, sino que también la coloca en una situación en la que genera simpatías, mejora su reputación y la prepara para un nuevo tiempo, que promete ser cada vez más inclusivo y plural. Estimular la participación de sus empleados, entre otros públicos, en acciones sociales o de voluntariado a favor de la comunidad LGBT y de personas viviendo con VIH/SIDA da a la empresa una mayor credibilidad respecto a su actuación en la sociedad.

En Brasil, el voluntariado corporativo todavía no ha identificado sus posibilidades de actuación en estos temas, similar es lo que ocurre en otros países. Es una oportunidad para que muchas empresas encuentren un lugar de destaque gracias al carácter inédito e innovador de este tipo de iniciativa.

## Participar y fortalecer el movimiento empresarial por los derechos LGBT y de las personas viviendo con VIH/SIDA

El Fórum de Empresas y Derechos LGBT, el Instituto Ethos, y el Cenaid, entre otros espacios de articulación empresarial, ofrecen oportunidades a través de las cuales las empresas pueden expresar sus valores, compromisos, deseos y posibilidades de contribuir efectivamente al logro de una sociedad mejor y más sostenible.

Participación, apoyo y liderazgo pueden significar también nuevas oportunidades de negocio para las empresas, además de fortalecerlas institucionalmente y me-

jorar su relación con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que expresan tendencias y avances en la sociedad.

El diálogo con las organizaciones de la sociedad civil que representan los intereses legítimos de la comunidad LGBT y de personas viviendo con VIH/SIDA puede enriquecer el repertorio de las empresas y del mundo sindical para tratar mejor los temas relacionados con su manera de ser, de realizar actividades y de relacionarse con los diferentes públicos de la sociedad. El apoyo a campañas o movimientos en pro de los derechos humanos LGBT, a campañas de prevención o de atención a personas viviendo con VIH/SIDA todavía no está presente de forma muy significativa en la agenda de las empresas en Brasil ni en la de otros países de América Latina.

Hay empresas cuyos líderes temen que su nombre sea expuesto en divulgaciones que manifiesten sus buenas prácticas relacionadas con los temas aquí abordados, esto no solo provoca cambios más lentos, sino que además priva a la sociedad de conocer referencias positivas para abordar la temática LGBT. Esta fase deberá superarse en los próximos años con líderes empresariales más atentos a las muchas posibilidades que el combate a la discriminación y la valorización de la diversidad ofrecen para el éxito de sus propias organizaciones.

Por el momento, incluso los estudios sobre el tema en el ambiente empresarial se enfrentan con innumerables barreras, impuestas por miedo a la exposición. Lo mismo ocurre en el mundo sindical, todavía tímido en las acciones de promoción de los derechos de los trabajadores de la comunidad LGBT. Podrán romper este círculo vicioso las empresas más osadas y corajosas que continúen liderando el movimiento empresarial por los derechos LGBT y aquellas otras que pasen a liderarlo, lo que también significaría su inserción en una agenda de desarrollo sostenible.



## 10 COMPROMISOS

La empresa Txai Consultoría y Educación creó el Fórum de Empresas y Derechos LGBT en torno a diez Compromisos e indicadores de acciones que deben implantarse o fortalecerse en las empresas en el ámbito de la valorización de la diversidad sexual. Son los 10 Compromisos de la Empresa con los Derechos LGBT. Estos compromisos son fruto de la actuación de los movimientos sociales y sus demandas sobre el mundo del trabajo, sobre todo los expresados en los planes gubernamentales del país (Programa Brasil sin Homofobia: Programa de Combate a la Violencia y a la Discriminación contra LGTB y de Promoción de la Ciudadanía Homosexual<sup>30</sup> del 2004 y Conferencias Nacionales de Políticas Públicas y Derechos Humanos LGBT del 2008 y 2011 del Gobierno Federal) y en los Informes Sobre Violencia Homofóbica en Brasil: años 2011<sup>31</sup>

<sup>30</sup> [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil\\_sem\\_homofobia.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf)

<sup>31</sup> [www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/dados-estatisticos/relatorio-sobre-violencia-homofobica-no-brasil-ano-de-2011](http://www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/dados-estatisticos/relatorio-sobre-violencia-homofobica-no-brasil-ano-de-2011)

y 2012<sup>32</sup>. Están basados en la Convención 111 de la OIT (Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación) y en la Recomendación 200 (Recomendaciones sobre VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo).

Los 10 Compromisos de la Empresa con los Derechos LGBT inspiran, por tanto, la actuación de la sociedad civil, de los órganos del Estado, de las organizaciones de la ONU, del movimiento de responsabilidad social empresarial y del mundo sindical en la mejora y seguimiento de las prácticas empresariales de respeto a la diversidad sexual y de promoción de los derechos humanos de las personas LGBT.

A través de los Indicadores de Acción, traídos del Fórum de Empresas y Derechos LGBT para esta segunda edición, es posible elaborar un plan en la empresa, realizando un diagnóstico de la situación, estableciendo prioridades, recursos necesarios, un cronograma y responsabilidades. También es interesante para tratar la relación con la empresa en el caso de los sindicatos o centrales sindicales. De igual modo, al tener centralidad en prácticas de gestión, puede aplicarse en cualquier otra organización.

Los Indicadores de Profundidad, también añadidos en esta edición, permiten realizar un diagnóstico de la situación y pueden constituirse como una forma de seguir el progreso de la organización en el tema del respeto y promoción de los derechos LGBT.

---

<sup>32</sup> [www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/pdf/relatorio-violencia-homofobica-ano-2012](http://www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/pdf/relatorio-violencia-homofobica-ano-2012) (páginas accedidas el 26/9/2013).

# 10 COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS LGBT<sup>33</sup>

1

*Comprometerse –presidencia y ejecutivos– con el respeto y la promoción de los derechos LGBT*

2

*Promover la igualdad de oportunidades y el trato justo hacia las personas LGBT*

3

*Promover un ambiente respetuoso, seguro y saludable para las personas LGBT*

4

*Sensibilizar y educar para respetar los derechos de personas LGBT*

<sup>33</sup> Los 10 Compromisos de la Empresa con la Promoción de los Derechos LGBT forman parte del manual El compromiso de las empresas con los derechos humanos LGBT del Instituto Ethos, lanzado el 10 de diciembre de 2013 y disponible en [www.ethos.org](http://www.ethos.org)

5 *Estimular y apoyar la creación de grupos de afinidad LGBT*

6 *Promover el respeto a los derechos LGBT en la comunicación y marketing*

7 *Promover el respeto a los derechos LGBT en la planificación de productos, servicios y atención al cliente*

8 *Promover acciones para el desarrollo profesional de las personas de la comunidad LGBT*

9 *Promover el desarrollo económico y social de las personas LGBT en la cadena de valor*

10 *Promover y apoyar acciones en pro de los derechos LGBT en la comunidad*

### **1 Comprometerse –presidencia y ejecutivos– con el respeto y la promoción de los derechos LGBT**

#### **1.1 Tratar el tema en discursos, documentos y políticas de la empresa**

- » La presidencia y los demás ejecutivos deben asumir el compromiso con la promoción de los derechos LGBT tratando el tema en discursos, documentos y políticas de la empresa que demuestren la importancia de respetar a todas las personas.

#### **1.2 No pactar con la discriminación**

- » Los líderes de la empresa no deben pactar con posicionamientos y prácticas de discriminación hacia las personas LGBT y, siempre que fuese posible, deben demostrar su repudio y afirmar su compromiso con los derechos humanos.

#### **1.3 Orientar decisiones basándose en la identidad organizacional**

- » La presidencia y los demás ejecutivos deben orientar sus decisiones y prácticas basándose en los valores y principios de la empresa, fortaleciendo la identidad organizacional ante posibles conflictos que no respeten los derechos humanos LGBT.

#### **1.4 Rechazar la homo-lesbo-transfobia en negocios y actividades con stakeholders**

- » Como empleador y en sus relaciones con todos los públicos, la presidencia y demás ejecutivos deben promover los derechos LGBT rechazando la homo-lesbo-transfobia en los negocios y en las demás actividades de la empresa.

#### **1.5 Hacer públicos sus compromisos y prácticas**

- » Los líderes de las empresas deben hacer público su compromiso con los derechos de las personas LGBT, deben dar a conocer sus prácticas de respeto y posicionarse abiertamente:
  - contribuyendo a elevar el nivel de respeto hacia esta comunidad;
  - reduciendo los riesgos de discriminación por orientación sexual e identidad de género;

- contribuyendo a enfrentar la violencia y los altos índices de asesinatos de personas LGBT; y
- contribuyendo a disminuir la vulnerabilidad y los obstáculos a los que se enfrentan los servicios de prevención y tratamiento del VIH/SIDA.

## 1.6 Articularse con otras organizaciones

- » Los líderes de las empresas deben articularse con *stakeholders*, gobiernos, organizaciones, líderes de la sociedad civil y con otras empresas para establecer el diálogo sobre los derechos LGBT, su promoción, defensa y ampliación en la sociedad a través de programas y acciones efectivas.

## 2 Promover la igualdad de oportunidades y el trato justo hacia las personas LGBT

### 2.1 Política y prácticas de no discriminación en el reclutamiento y selección de personas LGBT

- » Establecer políticas y prácticas de no discriminación hacia personas LGBT en procesos de reclutamiento y selección de empleados, prestando especial atención a travestis y transexuales.

### 2.2 Metas para la inclusión de travestis y transexuales

- » Establecer metas específicas para la inclusión de travestis y transexuales en los procesos de reclutamiento y selección, realizando acciones afirmativas para aumentar su participación en el mercado de trabajo.

### 2.3 Revisar herramientas y procedimientos de reclutamiento y selección

- » Revisar herramientas y procedimientos de reclutamiento y selección que impliquen barreras y discriminación hacia las personas LGBT.

### 2.4 Capacitar a los profesionales del área de reclutamiento y selección

- » Capacitar a los profesionales responsables del reclutamiento y selección de personal para que cuenten con un mejor entendimiento del tema y protagonismo en la aplicación práctica del compromiso de la empresa con la no discriminación.

## **2.5 Revisar herramientas y procedimientos de evaluación e identificación de potencialidades**

- » Revisar las herramientas y los procedimientos de evaluación e identificación de potencialidades para el desarrollo en la carrera, el alineamiento con la postura de no discriminación de la empresa y la identificación de posibles actitudes discriminatorias.

## **2.6 Introducir el tema de la orientación sexual e identidad de género en censos y estudios**

- » Introducir el tema de la orientación sexual e identidad de género en censos y estudios internos (clima, compromiso, salud, bienestar, etc.), con los debidos cuidados para que no aumente la discriminación, garantizando que la comunidad LGBT sea considerada y que los datos ayuden a crear políticas y prácticas específicas o no.

## **2.7 Realizar acciones afirmativas para que profesionales travestis y transexuales puedan crecer en la carrera**

- » Realizar acciones afirmativas, dirigidas sobre todo a travestis y transexuales, que favorezcan el crecimiento en la carrera.

## **2.8 Incluir el compromiso de los gestores en el seguimiento y la evaluación**

- » Incluir el compromiso de los gestores con la igualdad de oportunidades y trato justo hacia personas LGBT en el diálogo, capacitación, seguimiento y evaluación de desempeño.

## **2.9 Revisar o implantar políticas de beneficios que promuevan la igualdad**

- » » Revisar o implantar políticas, normas y procedimientos, teniendo en cuenta la diversidad sexual, que promuevan la igualdad y el trato justo en términos de beneficios y otras prácticas para el desarrollo de los profesionales de la empresa.

## **2.10 Establecer beneficios y condiciones favorables para la comunidad LGBT**

- » Establecer, voluntariamente, beneficios y condiciones favorables para el pleno desarrollo de las personas LGBT, sobre todo de travestis y

transexuales, aumentando la capacidad de atracción y compromiso de la empresa y creando diferenciales e impactos positivos en su reputación.

### **3 Promover un ambiente respetuoso, seguro y saludable para las personas LGBT**

#### **3.1 Capacitar a los gestores y los equipos**

- » Capacitar a los gestores y a los equipos en el tema de la diversidad sexual, teniendo en cuenta sus implicaciones en el cuidado de la calidad de las relaciones internas de la empresa.

#### **3.2 Implantar o mejorar la vía de reclamaciones**

- » Implantar o mejorar la vía de reclamaciones de los empleados considerando la diversidad sexual, la vulnerabilidad de la comunidad LGBT a las prácticas de discriminación y las necesidades específicas de capacitación de los operadores de esa vía para poder tratar con las diversas situaciones.

#### **3.3 Definir una política de no discriminación y medidas de responsabilidad**

- » Definir tanto una política que muestre el compromiso con la erradicación de las prácticas discriminatorias hacia las personas LGBT como las medidas que la empresa debe tomar en cuanto a gestores, compañeros y miembros de otros grupos de relación o *stakeholders*.

#### **3.4 Definir una política de no discriminación hacia personas viviendo con VIH/SIDA**

- » Establecer una política que trate del tema de las personas viviendo con VIH/SIDA, independiente de la orientación sexual e identidad de género, sea esta política específica o no, pero que haga evidente su compromiso con la no discriminación.

#### **3.5 Identificar e incentivar las buenas prácticas de gestión y relación**

- » Identificar e incentivar las buenas prácticas de gestión y relación que promueven los derechos humanos y respetan a las personas de la comunidad LGBT, dando visibilidad al tema, a los compromisos de

la empresa y a los gestores y empleados, en general, que practican la inclusión y el respeto.

## **4 Sensibilizar y educar para respetar los derechos de personas LGBT**

### **4.1 Definir el calendario para la comunicación interna**

- » Definir o incluir en el calendario de la empresa fechas relacionadas con la comunidad LGBT y su lucha por los derechos, trabajando los temas en la comunicación interna.

### **4.2 Realizar eventos**

- » Realizar eventos internos o apoyar eventos de la comunidad con la participación de personas LGBT, dando visibilidad al tema de la diversidad sexual, al compromiso de la empresa con los derechos humanos y a su importancia tanto en el ambiente de trabajo como en las relaciones con todos los *stakeholders*.

### **4.3 Tratar el tema en la agenda de educación de la empresa**

- » Incluir los temas de orientación sexual e identidad de género en la agenda de actividades educacionales de la empresa para que empleados y gestores manejen mejor estos asuntos, conozcan el compromiso de la empresa y sean promotores de ambientes inclusivos, respetuosos y libres de discriminación.

### **4.4 Incluir el tema de forma positiva a través de la comunicación interna**

- » Utilizar en la comunicación interna mensajes de respeto a las personas LGBT, imágenes y hechos que favorezcan el entendimiento de su realidad desde la óptica de la promoción de sus derechos.

## **5 Estimular y apoyar la creación de grupos de afinidad LGBT**

### **5.1 Ampliar el diagnóstico, aprendizaje y soluciones mediante un grupo de afinidad**

- » Ampliar el diagnóstico de la situación, el aprendizaje sobre el tema y la propuesta de soluciones en la relación de la empresa con sus diferentes *stakeholders* mediante un grupo de afinidad sobre la diversidad sexual.

## **5.2 Formalizar la participación del grupo en el sistema de gestión**

- » Crear o formalizar la existencia del grupo en el sistema de gobernanza de las acciones de valorización de la diversidad u otros sistemas de gestión de la empresa, garantizando que los diagnósticos, proposiciones y planes de acción sean considerados institucionalmente.

## **5.3 Crear medios de diálogo con empleados que no están en la matriz**

- » A través del grupo, establecer un sistema de diálogo y de escucha de las demandas, reclamaciones y proposiciones de los empleados que no están en la matriz, previniendo, resolviendo o dirigiendo los posibles problemas relacionados con la temática LGBT en la empresa y en las relaciones con los diferentes *stakeholders*.

# **6 Promover el respeto a los derechos LGBT en la comunicación y marketing**

## **6.1 Seguir formalmente las campañas para evitar riesgos de discriminación**

- » A través del seguimiento formal por parte del área interna y de las agencias, cuidar de que la comunicación y el marketing de la empresa no produzcan o utilicen campañas con contenido que discrimine a las personas LGBT.

## **6.2 Incluir mensajes positivos en la comunicación y marketing de la empresa**

- » Incluir mensajes positivos sobre los derechos LGBT y el respeto a las personas LGBT en la comunicación y marketing de la empresa a través de imágenes, discursos y situaciones que valoricen a las personas LGBT.

## **6.3 Elaborar, incentivar y/o apoyar campañas que promuevan los derechos LGBT y de las personas viviendo con VIH/SIDA**

- » Elaborar, incentivar y/o apoyar campañas de comunicación y marketing que valoricen la diversidad sexual, promuevan los derechos LGBT, traten de la erradicación de la violencia contra personas LGBT,

prevengan sobre el contagio del VIH y promuevan los derechos de las personas viviendo con VIH/SIDA.

## **7 Promover el respeto a los derechos LGBT en la planificación de productos, servicios y atención al cliente**

### **7.1 Planificar productos y servicios teniendo en cuenta a la comunidad LGBT**

- » Considerar las perspectivas, expectativas y demandas específicas de la comunidad LGBT en la planificación de productos y servicios siempre que sea viable y respetuoso con sus derechos.

### **7.2 Garantizar el acceso a los productos y servicios con reglas y trato igualitario**

- » Garantizar la accesibilidad a los productos y servicios mediante planificación y lenguaje inclusivos y respetuosos con la comunidad LGBT, considerando sus realidades en las reglas y normas y ofreciendo un trato igualitario.

### **7.3 Cuidar la calidad en la atención**

- » Cuidar la calidad en la atención a personas de la comunidad LGBT, dando primacía a las relaciones respetuosas e inclusivas que tienen en cuenta sus especificidades en herramientas, protocolos, procesos y procedimientos. Prestar especial atención a travestis y transexuales.

### **7.4 Desarrollar una política o procedimientos contra las prácticas oportunistas**

- » Desarrollar una política o norma interna de compromiso con los derechos LGBT en la planificación de productos, servicios y en la atención al cliente para garantizar las prácticas inclusivas y rechazar las prácticas discriminatorias u oportunistas que pongan a la empresa en situación de riesgo.

## **8 Promover acciones para el desarrollo profesional de personas de la comunidad LGBT**

### **8.1 Desarrollar y/o apoyar acciones para la capacitación de miembros de la comunidad LGBT**

- » Desarrollar y/o apoyar acciones para la capacitación de los miembros de la comunidad LGBT en la empresa o con socios de desarrollo y cualificación profesional. Prestando especial atención a travestis y transexuales.

## **8.2 Invertir en el diálogo y en el apoyo a organizaciones formadoras**

- » Invertir en el diálogo y en el apoyo a organizaciones formadoras (escuelas regulares, de formación profesional, técnicas, universidades, entre otras) y con ellas promover los derechos LGBT y la valorización de la diversidad sexual, favoreciendo la inclusión y la erradicación de las prácticas de discriminación.

## **8.3 Crear mecanismos internos con el fin de posibilitar el desarrollo de los empleados LGBT en la carrera profesional**

- » Crear mecanismos internos, como *coaching* o *mentoring*, entre otros, que ayuden a enfrentar las barreras que impiden u obstaculizan el desarrollo de los empleados LGBT en la carrera profesional.

# **9 Promover el desarrollo económico y social de las personas LGBT en la cadena de valor**

## **9.1 Apoyar acciones que favorezcan el emprendedorismo en la comunidad LGBT**

- » Incentivar y apoyar programas que favorezcan el emprendedorismo de las personas LGBT, enfatizando en el apoyo a travestis y transexuales.

## **9.2 Desarrollar empresas lideradas por personas LGBT**

- » Incentivar y apoyar programaciones y acciones de desarrollo de empresas lideradas por personas LGBT, sobre todo travestis y transexuales.

## **9.3 Incentivar la creación y/o el fortalecimiento de Cámaras de Comercio LGBT**

- » Incentivar la creación y/o el fortalecimiento de Cámaras de Comercio LGBT que fomenten negocios de la comunidad LGBT, con o para ella.

#### **9.4 Realizar acciones afirmativas con la comunidad LGBT en el área de compras**

- » Incentivar y apoyar políticas y programas en el área de compras de la empresa que realicen acciones afirmativas con personas LGBT, sobre todo con travestis y transexuales.

#### **9.5 Apoyar el fomento económico y el emprendedorismo de la comunidad LGBT**

- » Establecer asociaciones, patrocinios, incentivos y/o eventos con organizaciones de fomento económico y apoyo a emprendedores para que en sus planificaciones y actividades tengan en cuenta a la comunidad LGBT.

### **10 Promover y apoyar acciones en pro de los derechos LGBT en la comunidad**

#### **10.1 Introducir el tema de los derechos LGBT en los contenidos de la acción social de la empresa**

- » Considerar el tema de los derechos LGBT en los contenidos trabajados en la inversión social privada y en las acciones sociales y comunitarias realizadas o apoyadas por la empresa.

#### **10.2 Favorecer la participación de personas LGBT en la acción social y/o comunitaria de la empresa**

- » Considerar a la comunidad LGBT, dando prioridad a travestis y transexuales, como principal público de inversión social privada o de acciones sociales y comunitarias realizadas o apoyadas por la empresa.

#### **10.3 Actuar con atención a los derechos de personas viviendo con VIH/SIDA y a las prácticas de prevención**

- » Llevar el tema de la atención a los derechos de personas viviendo con VIH/SIDA a la inversión social privada y a las acciones sociales comunitarias realizadas o apoyadas por la empresa y favorecer las prácticas de prevención.

#### **10.4 Incentivar y apoyar el voluntariado empresarial en torno a la causa LGBT**

- » Incentivar y apoyar el voluntariado empresarial en torno a la causa LGBT, a sus organizaciones de lucha por los derechos y/o de atención directa a personas LGBT.

#### **10.5 Capacitar al voluntariado empresarial para abordar la temática LGBT**

- » Capacitar al voluntariado empresarial para que trate la temática LGBT en su actuación directa, o para que influencie y apoye a las organizaciones para que consideren los derechos LGBT en sus prácticas.

#### **10.6 Establecer asociaciones con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales**

- » Establecer asociaciones con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para la promoción de los derechos LGBT en sus prácticas.

#### **10.7 Apoyar a las organizaciones de la sociedad civil (las ONG)**

- » Incentivar, apoyar u ofrecer patrocinio a organizaciones de la sociedad civil que actúan en la promoción, garantía, atención y ampliación de los derechos LGBT.

#### **10.8 Realizar o apoyar eventos que promuevan los derechos LGBT en la sociedad**

- » Incentivar, apoyar u ofrecer patrocinio a eventos que promueven los derechos LGBT en la sociedad.

# Indicadores de Profundidad

| COMPROMISOS |                                                                                              | PRÁCTICAS                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                             |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1           | Comprometerse –presidencia y ejecutivos- con el respeto y la promoción de los derechos LGBT. | La presidencia y los ejecutivos dialogan con gestores y empleados sobre los derechos LGBT.<br><br>( )                                                                 | La presidencia y los ejecutivos introducen el tema en documentos internos que tratan de la relación con diferentes <i>stakeholders</i> .<br><br>( )                            | La presidencia y los ejecutivos hablan para diferentes <i>stakeholders</i> sobre los derechos LGBT que promueven.<br><br>( )                                                    | La presidencia y los ejecutivos promueven eventos sobre derechos LGBT o participan en eventos con la comunidad LGBT.<br><br>( )                                             |
| 2           | Promover la igualdad de oportunidades el y trato justo hacia las personas LGBT.              | La empresa tiene una política que rechaza la discriminación a personas LGBT y establece metas en el reclutamiento y selección de travestis y transexuales.<br><br>( ) | La empresa revisó o implantó políticas de beneficios que promueven la igualdad de trato a homosexuales, travestis y transexuales.<br><br>( )                                   | La empresa revisó las herramientas y procedimientos de identificación y evaluación de potenciales candidatos a la promoción, priorizando a travestis y transexuales.<br><br>( ) | La empresa monitorea datos relativos a la comunidad LGBT y realiza acciones afirmativas, sobre todo volcadas a la carrera de empleados travestis y transexuales.<br><br>( ) |
| 3           | Promover un ambiente respetuoso, seguro y saludable para las personas LGBT.                  | La empresa cuenta con documentos, como un código de conducta, y otras políticas que enfrentan la homo-lesbo-transfobia.<br><br>( )                                    | La empresa identifica y divulga buenas prácticas internas que promueven los derechos LGBT.<br><br>( )                                                                          | La empresa tiene vías de reclamación con profesionales capacitados en el tema de los derechos LGBT y con procedimientos para responsabilizar.<br><br>( )                        | La empresa divulga sus compromisos con los derechos LGBT mediante vías de comunicación internas y de contacto con los candidatos a las plazas.<br><br>( )                   |
| 4           | Sensibilizar y educar para respetar los derechos de personas LGBT.                           | La empresa cuenta con un calendario de eventos con las fechas importantes para la comunidad LGBT.<br><br>( )                                                          | La empresa realiza eventos con la presencia de los líderes del movimiento LGBT (gubernamentales o sociedad civil) en las fechas importantes para los derechos LGBT.<br><br>( ) | La empresa incluye el tema en la rutina de la comunicación interna.<br><br>( )                                                                                                  | La empresa introduce el tema de manera específica o transversal en los procesos de educación de sus ejecutivos, gestores y empleados.<br><br>( )                            |
| 5           | Estimular y apoyar la creación de grupos de afinidad LGBT.                                   | La empresa estimula y apoya grupos de diálogo en torno al tema de los derechos LGBT.<br><br>( )                                                                       | La empresa tiene un grupo formalmente constituido para la discusión del tema en la relación con todos los <i>stakeholders</i> .<br><br>( )                                     | La empresa crea mecanismos internos para que la producción del grupo sea presentada formalmente a los líderes.<br><br>( )                                                       | La empresa apoya acciones del grupo, la realización de diagnósticos y planes de acción para la promoción de los derechos LGBT.<br><br>( )                                   |

| COMPROMISOS |                                                                                                            | PRÁCTICAS                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                      |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6           | Promover el respeto a los derechos LGBT en la comunicación y marketing.                                    | La empresa posee un código de conducta y políticas que rechazan la discriminación a personas LGBT en la comunicación interna y externa.<br>( )                                     | La empresa dialoga con proveedores de comunicación sobre la no discriminación a personas LGBT y toma medidas en caso de no conformidad.<br>( )                                                               | La empresa estimula comunicación y marketing respetuosos con la comunidad LGBT.<br>( )                                                                                                                                  | La empresa ofrece visibilidad a las personas LGBT y las considera, con respecto a sus derechos, en su comunicación y mark<br>( )                                                     |
| 7           | Promover el respeto a los derechos LGBT en la planificación de productos, servicios y atención al cliente. | La empresa considera la perspectiva, expectativas y demandas de la comunidad LGBT en la planificación de productos, servicios y en la atención al cliente.<br>( )                  | La empresa garantiza el acceso a los productos y servicios a través de un lenguaje inclusivo, respetuoso y atento a los derechos LGBT.<br>( )                                                                | La empresa cuenta con reglas y procedimientos formales que incluyen a la comunidad LGBT y consideran su realidad en el acceso a productos y servicios y atención a clientes y consumidores.<br>( )                      | La empresa posee una política o norma de compromiso con los derechos LGBT en la definición de estrategias que envuelven a esta comunidad.<br>( )                                     |
| 8           | Promover acciones para el desarrollo profesional de las personas de la comunidad LGBT.                     | La empresa establece una política de no discriminación a personas LGBT en programas de capacitación y otros de naturaleza semejante.<br>( )                                        | La empresa establece el diálogo con los órganos formadores de su público interno visando a la no discriminación y a la empleabilidad de personas LGBT, priorizando a travestis y transexuales.<br>( )        | La empresa promueve <i>coaching</i> , <i>mentoring</i> y otras acciones de desarrollo en la carrera con foco en personas LGBT identificadas para un ascenso, priorizando a travestis y transexuales.<br>( )             | La empresa divulga interna y externamente sus acciones afirmativas volcadas con la comunidad LGBT.<br>( )                                                                            |
| 9           | Promover el desarrollo económico y social de las personas LGBT en la cadena de valor.                      | La empresa posee un código de conducta o política que rechaza la discriminación a proveedores en función de orientación sexual e identidad de género.<br>( )                       | La empresa estimula y apoya diálogos entre sus proveedores y el mercado en torno a la promoción de los derechos LGBT.<br>( )                                                                                 | La empresa apoya el desarrollo de empresas lideradas por personas de la comunidad LGBT, priorizando a travestis y transexuales.<br>( )                                                                                  | La empresa realiza acciones afirmativas en la cadena de proveedores comprando a empresas lideradas por personas de la comunidad LGBT, priorizando a travestis y transexuales.<br>( ) |
| 10          | Promover y apoyar acciones en pro de los derechos LGBT en la comunidad.                                    | La empresa introduce el tema de los derechos LGBT en los contenidos trabajados en su relación con la comunidad, en su acción social y programa de voluntariado empresarial.<br>( ) | La empresa apoya a organizaciones sociales que actúan con derechos LGBT y a organizaciones que actúan en la prevención, atención y/o promoción de los derechos de las personas viviendo con VIH/SIDA.<br>( ) | La empresa realiza acciones sociales y/o comunitarias en asociación con diferentes ONG, o directamente, que tienen como público principal personas de la comunidad LGBT, priorizando a travestis y transexuales.<br>( ) | La empresa patrocina, apoya o realiza eventos que promueven los derechos LGBT en la sociedad, divulgando sus acciones a todos sus <i>stakeholders</i> .<br>( )                       |

# EPÍLOGO

Inmediatamente después de su lanzamiento, con apoyo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), los autores realizaron *workshops* utilizando el Manual en ocho grandes empresas que participan en el Fórum de Empresas y Derechos LGBT (BASF, Bloomberg, Grupo Fleury, IBM, HSBC, P&G, PwC y Whirlpool). Los *workshops* contaron con casi 100 participantes, profesionales de diferentes áreas de las empresas, interactuando con las historias aquí presentadas para ampliar el entendimiento sobre el tema de los derechos humanos de las personas LGBT y personas viviendo con VIH/SIDA.

En algunas empresas había grupos de afinidad LGBT y se constató que esos grupos, aliados con el área de salud y áreas relacionadas con la calidad de vida, poseen mayor repertorio, desenvoltura y, por tanto, condiciones para ayudar a la empresa a trabajar mejor con el tema del VIH/SIDA. El miedo a ser estigmatizado, como si el VIH/SIDA solo tuviese relación con las cuestiones de orientación sexual e

identidad de género, fue substituido por una actitud solidaria de combate a la discriminación, tema común a todas las personas de los grupos de afinidad.

En los *workshops* también fue posible evaluar la pertinencia y la calidad de la estrategia deliberada por todos los que participaron en el Grupo Focal para la elaboración del Manual. La estrategia de dialogar, profundizar en los conocimientos sobre los temas y elaborar planes de acción a través de las historias de Alana, Ronaldo, Meire y Carlos, demostró ser útil en el ambiente empresarial. Ayudó mucho el hecho de que el Manual y sus historias se enfocasen en personas, en el contexto del mundo del trabajo y en la invitación a la búsqueda conjunta de soluciones. Entendemos que del mismo modo puede aplicarse en ambientes como sindicatos de trabajadores y patronales, siempre con foco en el mundo del trabajo, sus peculiaridades, contradicciones, límites y posibilidades.

A través de los *workshops* se percibió la necesidad de una nueva revisión de los textos, puesto que su lectura en voz alta fue presentando exigencias en cuanto a puntuación y ciertos términos utilizados.

En este epílogo también estamos incluyendo dos importantes iniciativas lideradas por la ONU debido a la fuerte relación que tienen con este Manual. Se trata de la iniciativa Cero Discriminación, del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), y de la Campaña «Libres e Iguales», de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). Tanto la iniciativa de UNUSIDA como la del ACNUDH buscan la participación de las personas, poseen símbolos, prevén la movilización social y la utilización de las redes sociales y enriquecen la utilización del Manual y el proceso interno de las organizaciones de movilización de sus empleados y socios o *stakeholders* en general. A continuación, facilitamos textos de las Agencias sobre las iniciativas.

Buena lectura y buen trabajo en la aplicación práctica sugerida por el Manual.

Los autores

Agosto de 2015

\*Primera edición lanzada el 30 de septiembre de 2014



# CERO DISCRIMINACIÓN

«Lanzada mundialmente en 2013 por el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), la iniciativa Cero Discriminación tiene como meta combatir cualquier trato desigual e injusto que impida el derecho a una vida plena, digna y productiva. La mariposa de la campaña –símbolo de un proceso de transformación– representa el compromiso de asumir un comportamiento abierto a la diversidad y a la tolerancia.

Liderada por la portavoz de ONUSIDA para la Cero Discriminación y vencedora del premio Nobel de la Paz, Daw Aung San Suu Kyi, la iniciativa consagró el día **1 de marzo como Día de Cero Discriminación**, celebrando el derecho de todos a una vida plena, digna y productiva, no importando origen, orientación sexual, identidad de género, serología para el VIH, raza ni etnia. La iniciativa busca movilizar comunidades, organizaciones y defensores de los derechos humanos para promover la inclusión de estos derechos inalienables y su respeto y demostrar que todos pueden promover la tolerancia, la compasión y la paz.

El estigma y la discriminación están entre los principales obstáculos a los que se enfrentan la prevención, el tratamiento y el cuidado relativos al VIH y el SIDA. Los estudios han demostrado que el estigma y la discriminación perjudican los esfuerzos en el enfrentamiento a la epidemia del VIH, ya que hacen que las personas, ante el temor de que se levanten sospechas respecto a su estado serológico, tanto dentro como fuera del mundo del trabajo, no busquen informaciones ni servicios ni métodos que reduzcan el riesgo de infección, por tanto, el estigma y la discriminación provocan un temor que conlleva no adoptar comportamientos más seguros. Por ejemplo, habrá personas que dejen de usar el preservativo, o que dejen de pedir a su pareja que lo use y otras que dejarán de hacerse la prueba en un centro de salud, por miedo a que las personas piensen que tiene VIH.

Los estudios también demuestran que el miedo al estigma y a la discriminación, que puede también estar relacionado con la violencia, desalienta a las personas que viven con el VIH a revelar su serología incluso a sus propias parejas sexuales, además de perjudicar su capacidad y voluntad de acceder y adherirse al tratamiento.

De este modo, el estigma y la discriminación debilitan la posibilidad de que individuos y comunidades se protejan del VIH y se mantengan saludables, en el caso de que ya estuviesen viviendo con el virus».

Para mayores informaciones sobre la iniciativa Cero Discriminación, acceda al enlace: <http://www.unaids.org.br/acoes/Zerodiscriminacao.asp>

«El **estigma** relacionado con el VIH y el SIDA se refiere a las creencias, actitudes y sentimientos negativos hacia las personas que viven con el virus, hacia sus familiares y personas cercanas, así como hacia otras personas pertenecientes a segmentos de la población con mayor riesgo de infección por el VIH, como gays, hombres que practican sexo con hombres, profesionales del sexo, travestis y transexuales.

La **discriminación** relacionada con el VIH y el SIDA se refiere al trato desigual e injusto (por acción u omisión) a un individuo, basándose en su estado serológico, real o percibido en relación con el VIH. La discriminación, en el contexto del VIH, también incluye el trato desigual hacia aquella parte de la población más afectada por la epidemia. Las discriminaciones relacionadas con el VIH y el SIDA normalmente se basan en actitudes y creencias estigmatizadoras con relación a comportamientos, grupos poblacionales, prácticas, sexo, enfermedades y muerte. La discriminación puede ser institucionalizada a través de leyes existentes, políticas y prácticas que se enfocan negativamente en las personas que viven con el VIH y en los grupos marginalizados».



## «LIBRES E IGUALES»

«Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos». Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Todos los días, lesbianas, gays, transexuales, travestis y personas intersexo pasan por situaciones de estigmatización, violencia y discriminación. Los jóvenes LGBT sufren acoso escolar, son rechazados por su propia familia, e incluso expulsados de casa. Millones de personas viven con miedo a la violencia física o con el temor de ser presas. La discriminación está presente en los locales de trabajo, en los sistemas de salud y en muchas otras áreas del día-a-día. En 76 países, las relaciones consentidas entre dos personas adultas del mismo sexo son criminalizadas y en siete de estos países incluso se les puede aplicar la pena de muerte. Las Naciones Unidas están comprometidas con la lucha que combate cualquier forma de discriminación. Durante las dos últimas décadas, los Órganos de derechos humanos de la ONU vienen llamando, repetidamen-

te, a los gobiernos para que despenalicen la homosexualidad, protejan a las personas LGBT de la violencia y discriminación y para que luchen contra la homofobia. El asunto ha emergido aún más enfocado gracias la defensa concentrada del Secretario General de la ONU al Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos y de los líderes de las Agencias de la ONU. Desde su lanzamiento, en 2013, «Libres e Iguales» se convirtió en una de las campañas de la ONU más populares globalmente, alcanzando a más de un billón de personas en todo mundo todo.

La campaña «Libres e Iguales» está enfocada para sensibilizar a las personas contra la violencia y la discriminación homofóbica y transfóbica, promoviendo un mayor respeto a los derechos de las personas LGBT e intersexo en todos los lugares. La campaña intenta desafiar los estereotipos negativos e inspirar a las personas para que exijan acciones de sus propias comunidades. Diversas celebridades se convirtieron en «Campeones de la Igualdad» (*Equality Champions*) y están ayudando a divulgar mensajes-clave y materiales de la campaña, inclusive en los medios sociales. «Libres e Iguales» es una iniciativa de la Oficina de los Derechos Humanos de la ONU.

Sepa más aquí: [facebook.com/free.equal](https://facebook.com/free.equal) / [@free\\_equal](https://twitter.com/free_equal) / [www.unfe.org](http://www.unfe.org)

Acciones indican que los gobiernos son los responsables de proteger los derechos de todos. Por tanto, deben entre otras cosas:

- » Rechazar las leyes utilizadas para punir a los individuos basándose en su orientación sexual e identidad o expresión de género, inclusive las leyes que criminalizan las relaciones consentidas entre personas adultas del mismo sexo.
- » Investigar, procesar y punir a todos los responsables de violencia basada en el odio hacia personas LGBT e intersexo, estableciendo sistemas de registro y e informando sobre este tipo de violencia.
- » Adoptar leyes claras contra la discriminación, que prohíban la discriminación basada en la orientación sexual e identidad o expresión de género, dondequiera que ocurra. hjhjhj

- » Garantizar que las personas LGBT e intersexo puedan ejercer su derecho a la libertad de expresión y a realizar reuniones pacíficas sin interferencias y libres de amenazas, violencia e intimidación.
- » Combatir el prejuicio a través de la educación pública y enseñar inclusión y tolerancia en las escuelas.
- » Usted, sus amigos y otros individuos también pueden hacer la diferencia:
- » Haga valer su voz: posicione si presencia cualquier forma de discriminación contra personas LGBT e intersexo.
- » Hable con su familia, amigos y conocidos sobre los desafíos relativos a los derechos humanos de personas LGBT e intersexo y sobre la necesidad de respetar los derechos de los otros.
- » Si usted, un amigo o familiar fuesen presos o detenidos bajo acusaciones relacionadas con la orientación sexual, identidad o expresión de género, avise a los mandatarios de procedimientos especiales de derechos humanos de la ONU mandando un e-mail a [urgente-action@ohchr.org](mailto:urgente-action@ohchr.org)





