



Asamblea General

Distr. general
18 de julio de 2024
Español
Original: inglés

Septuagésimo noveno período de sesiones

Tema 71 b) del programa provisional**

Promoción y protección de los derechos humanos: cuestiones de derechos humanos, incluidos otros medios de mejorar el goce efectivo de los derechos humanos y las libertades fundamentales

Proteger y respetar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales en el contexto de las actividades empresariales: cumplir las obligaciones y responsabilidades derivadas de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de transmitir a la Asamblea General el informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, de conformidad con las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos [17/4](#) y [44/15](#).

*Publicado nuevamente por razones técnicas el 5 de septiembre de 2024.

** [A/79/150](#).



Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas

Proteger y respetar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales en el contexto de las actividades empresariales: cumplir las obligaciones y responsabilidades derivadas de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Resumen

En este informe, presentado a la Asamblea General de conformidad con las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos 17/4 y 53/3, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas examina las prácticas y las políticas para determinar los principales retos y formular recomendaciones concretas para los Estados y las empresas en relación con la protección y el respeto de los derechos de las personas LGBTI+ en el contexto de las actividades empresariales, por ejemplo en lo que respecta al acceso a mecanismos de reparación eficaces, en consonancia con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y el derecho internacional de los derechos humanos.

I. Introducción

A. Contexto y objetivos

1. En el presente informe, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas pretende facilitar a los Estados y a las empresas orientaciones concretas para que puedan cumplir sus respectivas obligaciones y responsabilidades internacionales de hacer frente a las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las empresas a las que se enfrentan las personas LGBTI+¹. Basándose en su anterior informe al Consejo de Derechos Humanos sobre las dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos en el ámbito de la realización de los derechos de las mujeres y las niñas, incluidas las mujeres transgénero e intersexuales (A/HRC/41/43), en el presente informe el Grupo de Trabajo aclara el alcance de la plena aplicación de los Principios Rectores con una óptica de género, haciendo énfasis en los derechos de las personas LGBTI+.

2. En el informe, el Grupo de Trabajo examina las prácticas y las políticas para determinar los principales retos y formular recomendaciones concretas para los Estados y las empresas en relación con la protección y el respeto de los derechos de las personas LGBTI+ en el contexto de las actividades empresariales, en consonancia con los Principios Rectores, el derecho internacional de los derechos humanos y otras normas y orientaciones pertinentes.

3. En concreto, el informe pretende aclarar qué significa proteger y respetar los derechos de las personas LGBTI+ en el marco de los tres pilares de los Principios Rectores: el deber del Estado de brindar protección frente a tales abusos; la responsabilidad que compete a las empresas, incluidos los inversores, de respetar los derechos humanos de las personas LGBTI+; y el acceso a mecanismos de reparación eficaces para las personas LGBTI+ afectadas por estos abusos. El informe concluye con recomendaciones, en las que el Grupo de Trabajo hace hincapié en que es fundamental la colaboración entre los Estados y las empresas, así como la estrecha cooperación con las personas LGBTI+ y las organizaciones que defienden sus derechos, para alcanzar mejoras sustanciales y duraderas.

4. Los derechos humanos de las personas LGBTI+ se ven afectados de forma desproporcionada y diferenciada por las actividades empresariales, especialmente en lo que respecta a la igualdad y la no discriminación, algo que agrava las violaciones de otros derechos humanos. Las personas LGBTI+ sufren discriminación, violencia en el mundo laboral², acoso, agresiones y estigmatización en el lugar de trabajo, en las redes sociales, en la publicidad y en los deportes, lo cual repercute en su salud física y mental³. Además, a pesar de que muchas sociedades de distintas partes del mundo han valorado y respetado la diversidad sexual y los roles e identidades de género variado a lo largo de la historia, las personas LGBTI+ se enfrentan a menudo a entornos culturales, sociales y jurídicos hostiles que inciden de forma negativa en el disfrute de sus derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales⁴. Las personas de la comunidad LGBTI+ experimentan estos riesgos de formas muy

¹ El presente informe tiene en cuenta a todas las personas afectadas por la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

² A/74/181, pág. 5.

³ Véase A/HRC/53/37.

⁴ Véase A/78/227.

diversas. La discriminación interseccional⁵, con factores agravantes como la raza, el origen étnico, la discapacidad, la edad, la condición migratoria, la situación familiar, la nacionalidad, la religión, el estado de salud y la clase social, complica todavía más los retos a los que se enfrentan. Por ejemplo, según una encuesta realizada en 2018 en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, el 3 % de la fuerza de trabajo LGBTI+ blanca había sufrido acoso o agresiones físicas en el trabajo, frente al 10 % de la fuerza de trabajo LGBTI+ negra o perteneciente a minorías étnicas⁶.

5. A causa de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, las personas LGBTI+ están más expuestas a la pobreza, tienen dificultades para acceder a puestos de trabajo y reciben salarios más bajos por el mismo trabajo⁷. Por consiguiente, se ven sobrerrepresentadas en la economía informal⁸, atrapadas en empleos de baja calidad y obligadas a trabajar en determinados sectores económicos con roles estereotipados⁹. Además, se enfrentan a obstáculos adicionales a la hora de crear sus propias empresas debido a las dificultades para acceder al crédito y a los prejuicios de los posibles clientes¹⁰. Asimismo, las personas cuya expresión de género difiere de las normas sociales se enfrentan a índices más elevados de exclusión y violencia en relación con las empresas, ya que se les niega el acceso al empleo y a la financiación, son víctimas de violencia en la atención de la salud, por ejemplo mediante la evaluación psiquiátrica y la esterilización forzadas, y sufren humillaciones a la hora de acceder a cuartos de baño y vestuarios separados por sexos o de tener que vestir uniformes generizados dentro de las dependencias de la empresa¹¹. También corren especial riesgo de sufrir abusos contra los derechos humanos cuando se las obliga a revelar su nombre y género sin ninguna medida de protección¹². Las personas LGBTI+ que trabajan en la industria del sexo están especialmente expuestas al riesgo de sufrir violencia, en forma de homicidios, palizas, mutilaciones y violaciones¹³. Según una encuesta realizada en el Canadá, el 73 % de las personas transgénero que la respondieron sufren acoso y violencia en el trabajo, frente al 46 % de las mujeres cisgénero¹⁴ y el 38 % de los hombres cisgénero¹⁵.

6. Los Estados y las empresas a menudo malinterpretan o no tienen suficientemente en cuenta la discriminación estructural e interseccional a la que se enfrentan las personas LGBTI+. Es habitual que se invoquen convicciones religiosas para atacar los derechos de esas personas. No obstante, el derecho a la libertad de

⁵ La interseccionalidad es un marco conceptual y teórico que reconoce que la superposición de identidades sociales puede agravar las experiencias de discriminación y las formas concurrentes de opresión.

⁶ Véase www.stonewall.org.uk/resources/lgbt-britain-work-report-2018.

⁷ Véase <https://www.ilo.org/es/resource/brief/la-discriminacion-en-el-trabajo-por-motivos-de-orientacion-sexual-e>.

⁸ Véase www.ilo.org/es/publications/inclusion-de-las-personas-lesbianas-gays-bisexuales-transgenero.

⁹ Véase www.hrc.org/resources/understanding-poverty-in-the-lgbtq-community.

¹⁰ Véanse www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-ind-claude-baudoin.pdf y <https://lgbtq-economics.org/research/lgbtq-small-businesses-2021/>.

¹¹ Véase www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-cso-minha-crianca-trans.pdf.

¹² Véase A/HRC/56/55/Add.1.

¹³ Véase www.nswp.org/sites/default/files/bp_homophobia_transphobia_mfact_nswp_-_2018.pdf.

¹⁴ La palabra *cisgénero* describe a una persona cuya identidad de género se corresponde con su sexo asignado al nacer, es decir, que no es transgénero.

¹⁵ Véase https://www.learningtoendabuse.ca/research/national_survey_on_harassment_and_violence_at_work_in_canada/index.html.

religión conlleva la libertad de una persona para profesar y expresar creencias, ya sean religiosas o no, y no puede utilizarse como justificación para perpetuar la discriminación contra las personas LGBTI+ en la prestación de bienes o servicios¹⁶. A pesar de las medidas positivas adoptadas por algunas empresas para promover la igualdad, la no discriminación y la inclusión, estas iniciativas rara vez se basan en la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos. Las empresas multinacionales que han tomado medidas en favor de las personas LGBTI+ no siempre han adoptado el mismo criterio a la hora de operar en jurisdicciones en las que los actos sexuales entre personas del mismo sexo están tipificados como delito, a menudo debido a posibles reacciones adversas, riesgos jurídicos o preocupaciones por la reputación. Si bien numerosos Estados han adoptado medidas positivas para hacer frente a la discriminación por motivos de identidad de género y orientación sexual en el trabajo, poco se ha hecho para incluir una óptica LGBTI+ en las iniciativas relacionadas específicamente con la conducta empresarial responsable.

7. Proteger y respetar los derechos de las personas LGBTI+ en el contexto de las actividades empresariales debe ser una prioridad para los Estados y las empresas, no solo porque la inclusión de las personas LGBTI+ mejora el crecimiento económico y el desempeño empresarial¹⁷, sino también porque todas las personas gozan de los mismos derechos humanos reconocidos internacionalmente. Los derechos de las personas LGBTI+ no constituyen una categoría aparte de “derechos especiales”. Para garantizar que las personas LGBTI+ puedan disfrutar plenamente de sus derechos, es preciso adoptar medidas para eliminar los obstáculos estructurales que los limitan y para defender el derecho de esas personas a las mismas protecciones y libertades que cualquier otra persona.

B. Metodología y alcance

8. El presente informe se basa en las comunicaciones escritas de más de 20 Estados, empresas, agentes de la sociedad civil y la comunidad académica en respuesta a una convocatoria abierta de aportaciones por parte del Grupo de Trabajo¹⁸. Además, se apoya en entrevistas bilaterales, así como ocho consultas regionales y ocho consultas específicas con Estados, organizaciones de la sociedad civil, empresas y sindicatos.

9. El informe se basa en informes anteriores del Grupo de Trabajo, así como en la labor pertinente de los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados, los titulares de mandatos de los procedimientos especiales¹⁹, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos²⁰ y los mecanismos regionales de derechos humanos²¹, el Programa de las Naciones Unidas para el

¹⁶ Véase [A/HRC/37/49](#).

¹⁷ Véanse www.morganstanley.com/ideas/sustainable-investing-lgbtq-opportunities-demand; www.forbes.com/sites/debtfreeguys/2018/08/14/the-1-trillion-marketing-executives-are-ignoring/?sh=144bd615a97f; www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/SAR/economic-costs-homophobia-lgbt-exclusion-india.pdf; <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-inclusion-economic-dev/>; y www.worldbank.org/en/region/eca/publication/economic-cost-of-exclusion-lgbti.

¹⁸ Véase www.ohchr.org/es/calls-for-input/2024/call-input-working-groups-report-respecting-rights-lgbti-people-context.

¹⁹ Véase <https://uhri.ohchr.org/en/search-human-rights-recommendations?affectedPersons=8d3aac99-4e87-42fc-b334-a945e1dc4fb3>.

²⁰ <https://www.ohchr.org/es/sexual-orientation-and-gender-identity>.

²¹ En particular, la Relatoría sobre los Derechos de las Personas LGBTI de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y casos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Desarrollo²², la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)²³, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁴, incluida la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT²⁵, el Banco Mundial²⁶ y asociaciones empresariales y de la sociedad civil.

10. El Grupo de Trabajo ha decidido incluir a las personas intersexuales en el ámbito del presente informe en consulta con la sociedad civil, ya que se enfrentan a consecuencias similares derivadas de las normas sociales dominantes en materia de sexo y género. Sin embargo, señala que las personas intersexuales también tienen necesidades muy específicas y diferentes; en concreto, entre las cuestiones que preocupan a las personas intersexuales figuran las intervenciones médicas forzadas y bajo coacción, la desigualdad en el acceso a la atención de la salud y a las competiciones deportivas, y la falta de reconocimiento legal de la identidad de género²⁷.

II. Avances y deficiencias en la aplicación de los Principios Rectores

A. Deber de protección del Estado

11. Las obligaciones que competen a los Estados de proteger los derechos humanos de las personas LGBTI+ dentro de su jurisdicción están bien establecidas en el derecho internacional de los derechos humanos. Todas las personas, con independencia de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, tienen derecho a disfrutar de las protecciones que brinda el derecho internacional de los derechos humanos.

12. De conformidad con los Principios Rectores, los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para que todas las empresas que operan en su territorio o jurisdicción respeten los derechos de las personas LGBTI+. Estas obligaciones incluyen abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos; prevenir los abusos por parte de los organismos y el funcionariado del Estado y las empresas; e investigar, ofrecer reparación a las víctimas y combatir esos abusos cuando se produzcan. Los Estados también tienen la obligación de disponer de políticas, leyes, normativas y mecanismos de resolución a nivel estatal para prevenir, investigar, castigar y resarcir todas las formas de discriminación, acoso y violencia contra las personas LGBTI+. Además, deben asegurarse de que las demás leyes y políticas no limiten el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, sino que lo faciliten, velando por la coherencia normativa. Esto último requiere que todos los departamentos gubernamentales e instituciones estatales, incluso a nivel subnacional, sean conscientes de los derechos de las personas LGBTI+ y actúen de forma compatible con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos²⁸. Además, los

²² Véase <https://www.undp.org/es/tag/lgbtiq>.

²³ Véase www.oecd.org/en/publications/over-the-rainbow-the-road-to-lgbti-inclusion_8d2fd1a8-en.html.

²⁴ Véase www.ilo.org/es/publications/inclusion-de-las-personas-lesbianas-gays-bisexuales-transgenero.

²⁵ Véase <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/sistema-de-control-de-la-oit-control-regular/aplicacion-y-promocion-de-las-normas/la-comision-de-expertos-en-aplicacion-de-convenios-y-recomendaciones-ceacr>.

²⁶ Véase <https://www.bancomundial.org/es/topic/sexual-orientation-and-gender-identity>.

²⁷ Véanse [A/HRC/55/L.9](https://www.ohchr.org/en/documents/tools-and-resources/ohchr-technical-note-human-rights-intersex-people-human-rights) y www.ohchr.org/en/documents/tools-and-resources/ohchr-technical-note-human-rights-intersex-people-human-rights.

²⁸ Principio 8.

Estados deben proporcionar orientaciones eficaces para que las empresas respeten los derechos de las personas LGBTI+, incluso cuando operen en otras jurisdicciones²⁹, y tomar medidas adicionales para proteger a las personas LGBTI+ contra los abusos cometidos por empresas de su propiedad o bajo su control, que reciban apoyo y servicios sustanciales del Estado³⁰ y con las que realicen transacciones comerciales³¹.

13. En la presente sección del informe se ponen de relieve importantes lagunas en la protección de los derechos de las personas LGBTI+, centrándose en las leyes y políticas discriminatorias, como las que penalizan los actos sexuales consentidos entre personas del mismo sexo o niegan el derecho legal a la autoidentificación. Estos marcos socavan los derechos de las personas LGBTI+, también en el contexto empresarial. Los Estados pueden promover los derechos de las personas LGBTI+ por medio de planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos, leyes de diligencia debida en materia de derechos humanos, incentivos empresariales y diplomacia económica. El Grupo de Trabajo examina estos retos y oportunidades con el fin de orientar a los Estados en el cumplimiento de su deber de proteger los derechos de las personas LGBTI+, de conformidad con los Principios Rectores.

1. Leyes y políticas discriminatorias y no inclusivas contra las personas LGBTI+

14. Hay muchas constituciones que incluyen amplias cláusulas de no discriminación o que enumeran determinadas protecciones, pero solo unas pocas protegen explícitamente contra la discriminación por motivos de orientación sexual (12 Estados), identidad de género (5 Estados) o expresión de género (1 Estado). Ningún Estado brinda protección constitucional frente a la discriminación por las características sexuales³², si bien 18 Estados ofrecen algún tipo de protección jurídica contra las intervenciones médicas sin consentimiento³³.

15. Numerosos Estados carecen de protección jurídica contra la discriminación en el empleo. Solo 77 Estados cuentan con disposiciones contra la discriminación en el empleo por motivos de orientación sexual. Entre estos, y en algunos pocos más, 46 contemplan disposiciones contra la discriminación por motivos de identidad de género, 20 por expresión de género y 17 por características sexuales³⁴. En general, la protección contra la discriminación de las personas que están en una relación con una persona del mismo sexo a la hora de acceder a las prestaciones disponibles para las personas con pareja heterosexual solo es posible mediante el reconocimiento de la unión³⁵; sin embargo, aproximadamente el 85 % de los Estados Miembros no reconocen jurídicamente ese tipo de unión³⁶.

²⁹ Principios 2 y 3.

³⁰ Principio 4.

³¹ Principio 6.

³² Véase <https://database.ilga.org/proteccion-constitucional-lgbti>.

³³ Véase https://ilga.org/wp-content/uploads/2024/02/ILGA_World_Intersex_Legal_Mapping_Report_2023.pdf.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Véanse [CCPR/C/78/D/941/2000](#), párr. 10.4; [CCPR/C/MUS/CO/5](#), párr. 10; [CCPR/C/BGR/CO/4](#), párr. 12 a); [CCPR/C/HUN/CO/6](#), párr. 20 a); [CEDAW/C/VEN/CO/9](#), párr. 54; [CEDAW/C/LTU/CO/6](#), párr. 45 a); [CEDAW/C/MCO/CO/1-3](#), párr. 46 b); [A/73/152](#), párr. 77; y [A/HRC/41/33/Add.1](#), párr. 24. Véase también el principio 24 de los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.

³⁶ Véanse https://ilga.org/wp-content/uploads/2023/11/ILGA_World_State_Sponsored_Homophobia_report_global_legislation_overview_update_December_2020.pdf y <https://database.ilga.org/matrimonio-igualitario-union-civil>.

2. Personas LGBTI+ y criminalización

16. Los actos sexuales consentidos entre personas del mismo sexo están tipificados como delito en 61 Estados. Las personas LGBT también suelen ser perseguidas mediante otras leyes penales ambiguas, como las leyes contra el “libertinaje”, la “pornografía”, la “inmoralidad” o la “prostitución”, a pesar de la ausencia de prohibiciones explícitas³⁷. Las mujeres transgénero suelen ser objeto de persecución y enjuiciamiento en virtud de leyes que penalizan el trabajo sexual o el “vagabundo”. Las leyes de ese tipo no solo incrementan los riesgos para las propias personas lesbianas, gais, bisexuales y transgénero, sino que también exponen a las empresas a responsabilidades jurídicas y reducen su capacidad para respetar los derechos de las personas LGBT.

17. Las diferencias en la forma en que los Estados reconocen los derechos de las personas LGBTI+ plantean dificultades a las empresas que operan en diversas jurisdicciones. Asimismo, en aquellos Estados en los que las personas LGBT son objeto de sanciones penales, las empresas pueden titubear a la hora de aplicar sus propias políticas y normativas de sus Estados de origen.

18. Si bien la despenalización, por sí sola, no protege a las personas frente a la violencia y la discriminación, las reformas jurídicas encaminadas a eliminar las leyes discriminatorias (especialmente las leyes penales) son una poderosa afirmación y pueden allanar el camino para introducir cambios institucionales más amplios y modificar las perspectivas sociales, fomentando una mayor aceptación de las personas LGBTI+ y el respeto de sus derechos³⁸.

3. Protección contra la discriminación de las personas LGBTI+ en el empleo

19. Varios Estados han adoptado algún tipo de medida para proteger los derechos de las personas LGBTI+ en el contexto de las actividades empresariales, si bien estas iniciativas se limitan principalmente a combatir la discriminación en el empleo o a reducir la exclusión. Por ejemplo, en la India, la Ley (de Protección de Derechos) de las Personas Transgénero de 2019 prohíbe la discriminación de las personas transgénero e intersexuales en el sector privado. Australia ha implementado legislación contra la discriminación que protege a las personas intersexuales frente a la discriminación en el empleo y en otros ámbitos de la vida pública³⁹. En Francia, la aprobación de la Ley núm. 2013-404 de 2013 dio lugar a que se añadiera un nuevo artículo (art. L1132-3-2) al Código de Trabajo, que impide que se sancione o discrimine al personal por rechazar, debido a su orientación sexual, un traslado a un país donde la homosexualidad esté tipificada como delito.

20. Algunos Estados han adoptado medidas de acción afirmativa, con el objetivo de romper el ciclo de exclusión, especialmente de las personas transgénero⁴⁰. En la Argentina, la Ley núm. 27.636 de 2021 estableció que las personas transgénero debían ocupar al menos el 1 % de los puestos de trabajo del sector público⁴¹. El Uruguay también recurre a cuotas laborales para promover los derechos de las personas transgénero en la población activa⁴².

³⁷ Véase <https://database.ilga.org/criminalizacion-actos-sexuales-consensuales>.

³⁸ Véase www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/LivingFreeAndEqual_SP.pdf.

³⁹ Enmienda de la Ley contra la Discriminación Sexual (Orientación Sexual, Identidad de Género e Intersexualidad), 2013.

⁴⁰ Véase www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf.

⁴¹ Véase www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-sta-argentina.docx.

⁴² Véase www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-cso-international-commission-jurists.pdf.

21. La Comisión del Mercado de Valores de los Estados Unidos exige que las empresas que cotizan en el Nasdaq incluyan al menos dos miembros de identidad diversa en su junta directiva: una directora que se autoidentifique como mujer y al menos un director o directora que se autoidentifique como integrante de una minoría infrarrepresentada o LGBTQ+ (o, en su defecto, que expliquen por qué no cumplen ese requisito)⁴³.

22. Las iniciativas de los Estados para fomentar la igualdad de género y la no discriminación que exigen a los empleadores que informen sobre los datos relacionados con el género en el lugar de trabajo deben respetar siempre los principios de privacidad y confidencialidad, libre determinación, participación, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas, así como el principio de no causar daño.

4. Planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos

23. Los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos deben dar prioridad a la inclusión de los grupos más marginados y expuestos a un mayor riesgo, entre ellos las personas LGBTI+. Hasta la fecha, muchos de esos planes se han quedado cortos a la hora de abordar adecuadamente los derechos de las personas LGBTI+. Sin embargo, algunos Estados, como la Argentina⁴⁴ y el Perú⁴⁵, se han comprometido explícitamente con los derechos de las personas LGBTI+ en sus planes de acción nacionales. El plan de acción nacional de Italia también destaca por las medidas específicas que iban a ponerse en marcha entre 2021 y 2026 para alentar a las empresas italianas a adoptar políticas que prevengan comportamientos discriminatorios contra las personas LGBTI+⁴⁶.

5. Legislación sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos

24. Los Gobiernos y las organizaciones regionales están introduciendo cada vez más regímenes legislativos para alentar u obligar a que las empresas actúen con la diligencia debida en materia de derechos humanos. Esto constituye una gran oportunidad para regular de forma explícita que se adopte una óptica de género con la inclusión de las personas LGBTI+. En el Reino de los Países Bajos, el proyecto de ley sobre conducta empresarial internacional responsable y sostenible incluye la discriminación, junto con otros perjuicios, como fenómeno que repercute negativamente sobre los derechos humanos y laborales cuando se produce en la cadena de suministro⁴⁷. En Alemania, la Ley sobre las Obligaciones de Diligencia Debida de las Empresas en las Cadenas de Suministro establece que puede producirse un riesgo para los derechos humanos cuando existe una probabilidad suficiente de que se infrinja la prohibición de la desigualdad de trato en el empleo, por ejemplo por motivos de orientación sexual, edad y género (art. 2 2) 7))⁴⁸. Por otro lado, la directiva de la Unión Europea sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad establece que es posible que las empresas tengan que considerar normas adicionales para tener en cuenta factores interseccionales, entre ellos el

⁴³ Véase www.sec.gov/files/rules/sro/nasdaq/2021/34-92590.pdf.

⁴⁴ Véase www.dpn.gob.ar/documentos/LNB_informe_final_2023.pdf.

⁴⁵ Véase <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2399831/Plan%20Nacional%20de%20Acci%C3%B3n%20sobre%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos%202021-2025.pdf?v=1636730881>.

⁴⁶ Véase www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-sta-italy.pdf.

⁴⁷ Véase www.mvopplatform.nl/en/wp-content/uploads/sites/6/2021/03/Bill-for-Responsible-and-Sustainable-International-Business-Conduct-unofficial-translation-MVO-Platform.pdf.

⁴⁸ Véase www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/EN/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile.

género, y prestar especial atención a cualquier efecto adverso particular en las personas que puedan estar expuestas a un mayor riesgo debido a la marginación, la vulnerabilidad u otras circunstancias⁴⁹.

6. Orientaciones e incentivos para las empresas

25. Los Estados también deben orientar a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos, en particular cuando operen en contextos discriminatorios. Cuando Uganda promulgó la Ley contra la Homosexualidad, los Estados Unidos emitieron un aviso a las empresas para advertir de los riesgos jurídicos y operacionales de hacer negocios en Uganda y hacer hincapié en las leyes estadounidenses contra la discriminación en la contratación federal⁵⁰. En el Japón, en respuesta a las recientes novedades, los gobiernos locales han colaborado activamente con el sector privado para fomentar el uso de certificados de unión para parejas del mismo sexo⁵¹.

26. Se alienta a los Estados a incentivar a las empresas para que cumplan con su responsabilidad de respetar los derechos de las personas LGBTI+. En México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social otorga premios empresariales inclusivos a los centros de trabajo que defienden la igualdad de oportunidades laborales, la inclusión y la no discriminación para las personas en situación de vulnerabilidad⁵².

7. Diplomacia económica

27. Las misiones comerciales son una herramienta importante para la promoción de las exportaciones y la diplomacia comercial, ya que ofrecen a los posibles exportadores información sobre los mercados extranjeros y los ponen en contacto con compradores de otros países. Algunos Estados han tratado de integrar la promoción de las empresas respetuosas con los derechos de las personas LGBTI+ en las misiones comerciales oficiales. Por ejemplo, en el Canadá, con el apoyo del Servicio del Comisionado de Comercio, las empresas que son propiedad de personas de dos espíritus⁵³, lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, queer e intersexuales están encontrando oportunidades a través de programas de diversidad de proveedores y misiones comerciales⁵⁴. En 2019, el Ministerio de Relaciones Exteriores, del Commonwealth y de Desarrollo del Reino Unido organizó una misión comercial para personas LGBT que habían fundado una empresa, llevando a empresas del Reino Unido a los Estados Unidos para impulsar su crecimiento⁵⁵.

8. Nexo entre el Estado y las empresas

28. Cuando los Estados actúan como agente económico, en particular a través de los procesos de contratación pública, en las empresas de su propiedad o bajo su control, o cuando proporcionan apoyo y servicios sustanciales a empresas comerciales, deben adoptar medidas adicionales para garantizar que se protejan y respeten los derechos

⁴⁹ Véase <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj>.

⁵⁰ Véase www.state.gov/uganda-business-advisory.

⁵¹ Véase www.ohchr.org/es/documents/country-reports/ahrc5655add1-visit-japan-report-working-group-issue-human-rights-and.

⁵² Véase www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-cso-international-commission-jurists.pdf.

⁵³ Algunos Pueblos Indígenas utilizan el término “dos espíritus” para referirse a una persona que encarna los espíritus masculino y femenino en su identidad de género, espiritual o sexual.

⁵⁴ Véase www.international.gc.ca/world-monde/stories-histoires/2018/diversification-success.aspx?lang=eng.

⁵⁵ Véase www.gov.uk/government/news/uks-first-lgbtq-founders-trade-mission-kicks-off-americas-wide-love-is-great-campaign.

de las personas LGBTI+, por ejemplo exigiendo a estas empresas que actúen con la diligencia debida en materia de derechos humanos. En la Argentina, la Ley núm. 27.636 obliga a que el Estado priorice la compra de insumos y suministros a empresas que empleen a personas transgénero. En los Estados Unidos, California aprobó un mandato público que exige la inclusión intencionada de empresas LGBT certificadas en la contratación con su Comisión de Servicios Públicos⁵⁶. Massachusetts se ha fijado el objetivo de que los organismos del estado adquieran bienes y servicios por valor de 18 millones de dólares a empresas que pertenezcan a personas LGBTI+⁵⁷, lo cual se complementa con el desarrollo de un mapa interactivo en línea⁵⁸ para que organismos del estado, ciudades, licitadores principales y contratistas puedan encontrar fácilmente empresas diversas certificadas como tales.

B. Responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos

29. A través de sus actividades directas o relaciones comerciales, las empresas deben evitar provocar abusos contra los derechos humanos de las personas LGBTI+, contribuir a provocarlos o estar directamente vinculadas con ellos⁵⁹. A continuación se citan algunos ejemplos de cómo las empresas pueden estar involucradas en ese tipo de abusos:

a) Exigiendo al personal LGBTI+ que desempeñe su trabajo en un lugar donde no se reconozcan sus derechos o donde la violencia o la discriminación puedan ser más graves, por ejemplo para conseguir un ascenso;

b) No teniendo en cuenta las circunstancias de una familia encabezada por una pareja del mismo sexo a la hora de calcular las licencias y prestaciones parentales suficientes;

c) Recabando y almacenando información sensible o personal más allá de lo exigido por la ley o de tal modo que se pueda exponer a las personas LGBTI+ a persecución gubernamental;

d) Compartiendo los datos con las fuerzas de seguridad y los organismos públicos sin una base jurídica;

e) Participando en actividades comerciales con un Gobierno u otra empresa que haya adoptado o aplique políticas discriminatorias en relación con las personas LGBTI+.

30. Se han producido algunos avances en el seno de las empresas, como se constata por la adopción de políticas no discriminatorias que mencionan explícitamente la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales, la asignación de prestaciones inclusivas para parejas del mismo y distinto sexo⁶⁰, y la creación de grupos de recursos para el personal LGBTI+ en las empresas. Estos avances se han visto respaldados en gran medida por diversas iniciativas multipartitas⁶¹. Además, las cámaras de comercio LGBTI+ nacionales han contribuido

⁵⁶ Véase <https://nglcc.org/programs-initiatives/policy-advocacy/statewide-local-lgbt-supplier-diversity-initiatives/>.

⁵⁷ Véase www.mass.gov/news/healey-driscoll-administration-expands-state-spending-benchmarks-to-lgbt-and-disability-owned-businesses.

⁵⁸ Véase www.mass.gov/info-details/sdo-certified-diverse-business-dashboard.

⁵⁹ Véase www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf.

⁶⁰ Véase www.reuters.com/article/us-global-lgbt-parental-leave/gay-fathers-receive-less-parental-leave-than-other-couples-study-idUSKCN1VQ0EX/.

⁶¹ Partnership for Global LGBTIQ+ Equality, la Asociación Internacional de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersex, Open for Business, Human Rights Campaign, Outright Action

a ampliar las oportunidades económicas y el progreso de las personas LGBTI+ y sus empresas⁶².

31. Muchas iniciativas empresariales tienden a centrarse en la repercusión positiva que las empresas pueden tener en las personas LGBTI+, en lugar de en la responsabilidad empresarial de respetar los derechos de las personas LGBTI+. La mayoría de las medidas se limitan al lugar de trabajo; poco se ha hecho para respetar los derechos de las personas LGBTI+ en el mercado laboral, en las comunidades donde operan las empresas y en sus cadenas de suministro⁶³. Durante las consultas, el Grupo de Trabajo escuchó las inquietudes acerca del doble rasero de algunas empresas transnacionales que no han aplicado las mismas políticas adoptadas en la sede para respetar los derechos de las personas LGBTI+ cuando operan en lugares donde el entorno jurídico o cultural es hostil hacia esas personas. Otra preocupación tiene que ver con que no se haga distinción entre los distintos grupos de la comunidad LGBTI+ para abordar sus problemas específicos, así como con la falta de seguimiento para medir la eficacia de las medidas adoptadas o los compromisos asumidos con el fin de respetar los derechos de las personas LGBTI+. Además, las iniciativas para respetar los derechos de las personas LGBTI+ suelen ser responsabilidad del equipo de diversidad, equidad e inclusión, que a menudo trabaja al margen de los departamentos estratégicos, lo que significa que las medidas adoptadas no se aplican al nivel de toda la empresa.

32. Durante las consultas, las empresas mencionaron algunas de las dificultades con las que se topan para apoyar las iniciativas en favor del respeto de las personas LGBTI+, entre ellas los posibles conflictos con los “valores tradicionales” de los lugares donde operan, lo que plantea el riesgo de represalias y reacciones violentas. Las pequeñas y medianas empresas se topan con otras dificultades más, también en lo que hace a su comprensión y sus capacidades. Al mismo tiempo, estas empresas pueden ser más flexibles y menos sensibles a las presiones gubernamentales, por lo que han estado tomando más medidas en entornos como África, según se comunicó al Grupo de Trabajo durante las consultas.

33. En sus orientaciones sobre el género, el Grupo de Trabajo instó a las empresas a comprometerse públicamente a respetar los derechos humanos de las mujeres, incluidas las mujeres trans, intersexuales y lesbianas, y a integrar de forma expresa una perspectiva de género en todas las etapas de la diligencia debida en materia de derechos humanos. En las Normas de Conducta para las Empresas para hacer frente a la discriminación contra las personas LGBTI+⁶⁴ se especifican cinco medidas para las empresas: respetar los derechos humanos en sus propias actividades y operaciones, productos y servicios y relaciones comerciales, en particular a través de la diligencia debida en materia de derechos humanos, las políticas de derechos humanos y proporcionando reparación; eliminar la discriminación en el lugar de trabajo; crear un entorno afirmativo y positivo en el lugar de trabajo; prevenir los abusos contra los derechos humanos de las personas LGBTI+ en el mercado, sea que provean a la empresa, distribuyan sus productos o servicios o se cuenten entre sus clientes; y hacer valer su influencia en la esfera pública para contribuir a poner fin a los abusos contra los derechos humanos en los países en los que operan. La herramienta de análisis de

International, Stonewall, las campañas nacionales Libres e Iguales de las Naciones Unidas, Philippine Financial & Inter-Industry Pride, Community Business in Hong Kong, The Other Foundation y South African LGBT+ Management Forum.

⁶² Véase <https://nglcc.org/our-network/nglcc-global/>.

⁶³ Véase www.sumarse.org.pa/wp-content/uploads/2023/Recursos/Diagn%C3%B3stico%20de%20la%20situaci%C3%B3n%20actual%20sobre%20pol%C3%ADticas%20de%20inclusi%C3%B3n%20y%20no%20discriminaci%C3%B3n.pdf.

⁶⁴ Véase www.unfe.org/sites/default/files/documents/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf.

las deficiencias de las normas LGBTIQ+ ayuda a las empresas a autoevaluar sus progresos en la aplicación de las Normas⁶⁵.

34. Con el fin de subsanar las deficiencias, evitar el “lavado de imagen arco iris”⁶⁶ y respetar plenamente los derechos de las personas LGBTI+ en todas sus actividades, las empresas deben adoptar políticas de derechos humanos y contra la discriminación o actualizar las que ya tengan, llevar a cabo un proceso exhaustivo de diligencia debida en materia de derechos humanos que responda a las cuestiones de género y ofrecer reparación cuando hayan provocado o contribuido a provocar repercusiones negativas (véase la sección C, sobre el acceso a mecanismos de reparación). Dada la complejidad que supone para las empresas operar en jurisdicciones que discriminan a las personas LGBTI+ sin dejar de respetar sus derechos, deben adoptarse medidas específicas.

1. Compromiso público de las empresas

35. El compromiso público de respetar los derechos de las personas LGBTI+ al más alto nivel es fundamental para que se tomen las medidas adecuadas a nivel operacional. Si bien cada vez más empresas adoptan políticas de derechos humanos, muy pocas mencionan específicamente a las personas LGBTI+. Las empresas han formulado cada vez más políticas de diversidad, equidad e inclusión, pero no han mencionado en su mayor parte los derechos humanos ni los Principios Rectores. Por ejemplo, el Grupo Orange adoptó un marco global para la protección del personal LGBTI+, que luego fue utilizado a nivel local por Orange Polonia para firmar una declaración de apoyo a la comunidad LGBTQ+ del país y adoptar medidas concretas para respetar los derechos de las personas LGBTI+ y actuar públicamente en su promoción.

2. Diligencia debida en materia de derechos humanos que responda a las cuestiones de género desde la óptica LGBTI+

36. El Grupo de Trabajo apenas recibió información acerca de procesos exhaustivos de diligencia debida en materia de derechos humanos que pusieran el acento en las consecuencias negativas que sufren las personas LGBTI+ en sus actividades. Actuar con la diligencia debida en materia de derechos humanos conlleva un proceso continuo de gestión de riesgos para que las empresas puedan detectar, prevenir y mitigar sus consecuencias negativas sobre los derechos humanos y dar cuenta de ellas.

37. Para incluir adecuadamente un punto de vista LGBTI+, el proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos debe responder a las cuestiones de género, prestando especial atención a los siguientes pasos, entre otros:

a) Emprender consultas sustantivas

38. Las consultas con las personas LGBTI+ potencialmente afectadas por las actividades empresariales y con las organizaciones que defienden sus derechos son fundamentales, en particular cuando se consulta a grupos específicos, como las comunidades indígenas. Estas consultas requieren la participación de un amplio abanico de diversas partes interesadas para determinar las cuestiones prioritarias y las consecuencias diferenciadas en relación con las personas LGBTI+. Sin embargo, las personas y el personal LGBTI+ pueden sentir intimidación o correr riesgo al participar en estas consultas. Por lo tanto, es recomendable solicitar el apoyo de las

⁶⁵ Véase www.global-lgbti.org/gapanalysistool.

⁶⁶ También conocido como “lavado de imagen rosa”, se refiere a la instrumentalización de las cuestiones LGBTI+ como oportunidad comercial sin respetar significativa ni exhaustivamente los derechos de las personas LGBTI+.

organizaciones que defienden los derechos de las personas LGBTI+ para encontrar la mejor forma de recabar y salvaguardar la información —por ejemplo, mediante encuestas, cuestionarios y reuniones virtuales o presenciales en que se anonimicen los datos— y con quién relacionarse, en particular al nivel de la comunidad en la que opera la empresa. Las empresas también podrían designar a terceros para moderar los espacios con las personas LGBTI+⁶⁷. Por ejemplo, cuando Procter & Gamble lanzó una campaña publicitaria en la India en la que aparecían una madre india transgénero y su hija, colaboró estrechamente con personas transgénero para procurar que el tono fuera auténtico y coherente con la forma en que la comunidad quiere verse representada.

b) Entender el contexto

39. Es importante llevar a cabo periódicamente evaluaciones generalizadas de las consecuencias que tienen las actividades empresariales sobre las personas LGBTI+, en particular antes de entrar en un nuevo mercado y de forma continuada. Dichas evaluaciones deben señalar las leyes y normativas que puedan restringir la capacidad de la empresa para respetar los derechos de las personas LGBTI+, así como las tendencias de discriminación social debidas, por ejemplo, a la opinión pública, las normas culturales y la religión, con el fin de tener en cuenta las realidades que viven las personas LGBTI+ sobre el terreno⁶⁸. Se justifica un mayor nivel de diligencia debida en materia de derechos humanos en aquellos casos en que la legislación regresiva se vea agravada por altos índices de violencia, hostilidad y exclusión, como pueden reflejar las encuestas locales o las iniciativas de recopilación de datos. Los perfiles por países de Human Rights Watch⁶⁹, la base de datos mundial de la Asociación Internacional de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersex⁷⁰ y los informes mundiales sobre lugares de trabajo de Stonewall⁷¹ ayudan a comprender el contexto de algunos países. La colaboración entre las empresas o con las asociaciones empresariales puede ser fundamental para realizar conjuntamente estas evaluaciones.

c) Recopilar y gestionar los datos de forma segura y confidencial

40. Los datos son clave para comprender las consecuencias diferenciadas que sufren los distintos grupos de la comunidad LGBTI+ desde una perspectiva interseccional, así como para catalogar a las partes interesadas. Sin embargo, la gestión deficiente de los datos puede llevar a la vigilancia, el acoso y la persecución gubernamentales y agravar la estigmatización y discriminación⁷². Por lo tanto, las empresas deben recopilar y gestionar los datos mediante un enfoque basado en los derechos humanos, en consonancia con los principios de la autoidentificación, la participación, la transparencia, la privacidad, la confidencialidad y la rendición de cuentas⁷³. Las empresas deben disponer de políticas y mecanismos claros de no discriminación y confidencialidad que indiquen qué salvaguardias existen, cómo se utilizarán los datos recabados y cómo se mantendrá su confidencialidad⁷⁴. El proceso de reunión de datos debe llevarse a cabo de tal forma que las empresas puedan comprender las

⁶⁷ Véase <https://shiftproject.org/resource/lgbt-prioritize/>.

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ Véase www.hrw.org/video-photos/interactive/2021/04/23/country-profiles-sexual-orientation-and-gender-identity.

⁷⁰ Véase <https://database.ilga.org/es>.

⁷¹ Véase www.stonewall.org.uk/resources-creating-lgbtq-inclusive-workplace/resources-global-lgbtq-workplace-inclusion/global-workplace-briefings.

⁷² Véase A/HRC/41/45.

⁷³ Véanse www.ohchr.org/sites/default/files/2022-01/Report_on_data_summary.pdf y www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData_SP.pdf.

⁷⁴ Véase www.americanprogress.org/article/how-to-collect-data-about-lgbt-communities/.

necesidades específicas y las vivencias de la amplia diversidad de grupos, pero solo se debe solicitar la información necesaria. Cuando exista el riesgo de que los Gobiernos soliciten los datos recopilados, las empresas deben plantearse excepcionalmente la posibilidad de no recopilar dicha información. IBM utiliza una práctica de autoidentificación voluntaria para que el personal de más de 40 países indique en su expediente de recursos humanos la orientación sexual e identidad de género con la que se autoidentifica⁷⁵. Freshfields Bruckhaus Deringer ha adoptado una práctica similar, con el fin de lograr una representación más diversa dentro de la empresa y también de subsanar la brecha salarial que afecta a la comunidad LGBTQ+⁷⁶.

d) Consultar a los sindicatos

41. Algunos sindicatos han realizado una destacada labor de fomento de los derechos de la fuerza de trabajo LGBTI+⁷⁷. Por ejemplo, la Confederación Sindical Internacional refrendó la Declaración de Solidaridad de la Agrupación Global Unions con las Personas Trabajadoras LGBTI+⁷⁸, que consagra el compromiso mundial de garantizar que la fuerza de trabajo LGBTI+ disfrute de sus derechos humanos fundamentales en la sociedad y en el mundo laboral. Sin embargo, el Grupo de Trabajo observó que las personas LGBTI+ suelen estar infrarrepresentadas en los sindicatos. Las empresas deben mantener contactos con los sindicatos⁷⁹ e implementar acuerdos específicos para respetar los derechos y las necesidades de la fuerza de trabajo LGBTI+, en particular a través de la negociación colectiva y en consonancia con las orientaciones elaboradas por los sindicatos⁸⁰. Por ejemplo, IKEA alcanzó un acuerdo colectivo inclusivo con la Confederación Sindical de los Países Bajos para reducir las diferencias entre el personal dentro de la empresa, incluida la concesión de licencias remuneradas para las personas transgénero que se someten a intervenciones quirúrgicas relacionadas con el género, en consonancia con la lista de control arco iris de la Confederación para los convenios colectivos⁸¹.

e) Analizar cómo los grupos que son objeto de discriminación y desigualdad sufren de forma desproporcionada las consecuencias negativas más notables sobre los derechos humanos

42. A través de las consultas se informó al Grupo de Trabajo de que los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos no siempre tienen en cuenta las cuestiones LGBTI+, dado que no se priorizan como consecuencias graves. Los Principios Rectores dejan claro que las empresas no deben centrarse exclusivamente en las cuestiones de derechos humanos más notables e ignorar otras que puedan surgir; al contrario, deben garantizar una atención adecuada a las cuestiones LGBTI+. Cada una de las cuestiones prioritarias de derechos humanos debe enfocarse desde la

⁷⁵ Véase www.umass.edu/employmentequity/collecting-lgbt-data-diversity-initiating-self-id-ibm.

⁷⁶ Véanse www.freshfields.de/unsere-kanzlei/responsible-business/diversity-and-inclusion/our-five-year-diversity-plan/ y www.freshfields.com/495ed6/globalassets/about-us/rb/report-pdfs/gender-pay-gap-report-2024.pdf.

⁷⁷ Véase www.ilo.org/meetings-and-events/launch-ilo-document-inclusion-lesbian-gay-bisexual-transgender-intersex-and.

⁷⁸ Véase www.ituc-csi.org/IMG/pdf/global_unions_lgbti_charter_es.pdf.

⁷⁹ Véase www.ilo.org/es/publications/inclusion-de-las-personas-lesbianas-gays-bisexuales-transgenero.

⁸⁰ Véanse www.iuf.org/wp-content/uploads/2021/09/2021-Bargaining-demands-for-LGBTI-workers-rights-and-Glossary.pdf y <https://canadianlabour.ca/lgbtq2si-collective-bargaining-guide/>.

⁸¹ Véase www.fnv.nl/getmedia/72cd5ccf-808a-4567-9aed-1bc610b00195/230182-fnv-rb-checklist-web-corENG.pdf.

óptica de la vulnerabilidad y la desigualdad sistémica a fin de analizar las consecuencias específicas y diferentes para las personas LGBTI+⁸².

f) Buscar la colaboración y el establecimiento de alianzas

43. Las empresas deben tratar de colaborar con otras empresas y asociaciones empresariales para intercambiar prácticas y ejercer una influencia conjunta, por ejemplo sobre Gobiernos y proveedores. En particular, las pequeñas y medianas empresas deben buscar el apoyo de los clientes y las asociaciones del sector para conocer las normas internacionales relacionadas con las personas LGBTI+ y las herramientas prácticas para cumplir las políticas de diversidad de proveedores y las cláusulas contractuales sobre el respeto de los derechos de las personas LGBTI+. Las empresas también deben solicitar ayuda a especialistas en la materia, como las organizaciones que defienden los derechos de las personas LGBTI+ y el mundo académico⁸³. Estas alianzas y colaboraciones también son fundamentales para hacer frente a cualquier represalia o reacción violenta que puedan sufrir las empresas por respaldar los derechos de las personas LGBTI+. Por ejemplo, Grindr se ha asociado con Article 19 para proteger mejor a la comunidad LGBTI+ de Oriente Medio, el Golfo y el Norte de África que usa la aplicación frente al acoso policial y el encarcelamiento⁸⁴.

g) Ejercer influencia sobre las empresas participadas

44. Las entidades financieras deben evaluar sus carteras de inversiones para determinar dónde corren mayor riesgo los derechos de las personas LGBTI+ y ejercer influencia sobre las empresas participadas, en particular garantizando que la cuestión figure en la agenda de la junta o votando en contra de la remuneración o el nombramiento de miembros de la junta si el tema no se aborda como corresponde⁸⁵. Por ejemplo, a través de una propuesta de los accionistas, Trillium Asset Management consiguió que una empresa en la que había invertido modificara su política de igualdad de oportunidades en el empleo para proteger a todo el personal, incluido el personal LGBTI+⁸⁶.

Ejemplos de iniciativas que podrían preverse como resultado de un ejercicio de diligencia debida en materia de derechos humanos

1. Colaborar con la cadena de suministro para garantizar que se respeten los derechos de las personas LGBTI+ a través de sus relaciones comerciales, lo cual incluye ayudar a los proveedores a entender mejor los derechos de las personas LGBTI+, adoptar una política de diversidad de proveedores e incorporar los derechos de las personas LGBTI+ en los contratos de proveeduría.
2. Garantizar que los servicios y productos sean accesibles para las comunidades diversas, incluidas las personas transgénero y no binarias.

⁸² Véanse www.biicl.org/documents/151_hrdd_and_systemic_inequalities_event_report_final_v3.pdf y <https://shiftproject.org/resource/lgbt-prioritize/>.

⁸³ Véase www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/2023-01-30/Minding-Corporate-Gap-sp.pdf.

⁸⁴ Véase www.article19.org/resources/article-19-partners-grindr-improve-protection-lgbt-users/.

⁸⁵ Véase <https://static1.squarespace.com/static/5bba53a8ab1a62771504d1dd/t/65c65f7345660d2da9686d12/170>.

⁸⁶ Véase www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-inv-trillium-asset-management.pdf.

3. Garantizar el acceso equitativo a la atención de la salud, por ejemplo ofreciendo un seguro médico que incluya una atención integral de las necesidades relacionadas con el colectivo LGBTI+, atención de afirmación de género y tratamientos de reproducción y fertilidad para parejas del mismo sexo, además de auditar la disponibilidad del cuidado de afirmación de género dentro de las redes facilitadas.
4. Permitir modalidades de trabajo flexibles cuando sea preciso, con el fin de facilitar arreglos alternativos para el personal que corre más riesgo.
5. Promover la contratación de personas LGBTI+, en particular mediante el establecimiento de cuotas de empleo, dejando a criterio del personal la decisión de revelar su identidad sexual, orientación y características sexuales.
6. Impartir formación al personal, las juntas directivas y los proveedores sobre las cuestiones LGBTI+ y la importancia de la diversidad y la inclusión.
7. Crear un grupo de recursos para el personal LGBTI+ y asegurarse de que el grupo colabore estrechamente con el equipo de derechos humanos y cuente con el apoyo del personal directivo superior. En el caso de las empresas multinacionales, cuando sea posible, deben crearse estos grupos también a nivel local.

3. El respeto de los derechos de las personas LGBTI+ en los contextos operacionales que las discriminan

45. Las leyes discriminatorias, entre ellas la tipificación como delito de los actos sexuales consentidos entre personas del mismo sexo, así como los entornos sociales de discriminación y violencia contra las personas LGBTI+, plantean retos a las empresas, entre ellos el de estar vinculadas con abusos contra los derechos humanos de las personas LGBTI+, provocar estos abusos o contribuir a ellos. Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, independientemente de la capacidad y la voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones en ese ámbito. El Principio Rector 23 y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable dejan claro que, allí donde las leyes nacionales entren en conflicto con los derechos humanos internacionales, las empresas deben buscar la manera de respetar los principios de los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Para ello pueden plantearse algunas de las siguientes posibilidades:

a) **Actuar públicamente y colaborar con los Gobiernos nacionales** para influir en las normativas locales que afecten negativamente a las personas LGBTI+, con el fin de reforzar la protección jurídica y contribuir a un entorno que acepte más a la comunidad LGBTI+. Para tener mayor influencia, pueden hacerlo conjuntamente con otras empresas y asociaciones empresariales, así como con organizaciones de la sociedad civil⁸⁷. Algunas de las medidas que pueden adoptar son la diplomacia silenciosa y las declaraciones públicas⁸⁸. También podrían agotar los recursos judiciales disponibles a nivel local para impugnar las leyes locales que entren en conflicto con los derechos humanos, siguiendo los procedimientos formales para

⁸⁷ Véase workplacepride.org/download/a-call-to-action-lgbt-international-corporate-advocacy-guide/?wpdmmdl=10719&refresh=6673e1c18298b1718870465.

⁸⁸ Véase https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1205&context=sustainable_investment_staffpubs.

solicitar el cumplimiento de la legislación local⁸⁹. Estas actividades destinadas a influir en los Gobiernos deben llevarse a cabo de forma responsable⁹⁰. Por ejemplo, la Cámara de Comercio LGBT de la India presentó un escrito *amicus curiae* ante la Corte Suprema de la India acerca de la despenalización de todas las relaciones sexuales consentidas. Por medio de la coalición Open for Business, las empresas han preparado informes para los legisladores en relación con proyectos de ley sobre la criminalización de las personas LGBTI+ en diversos países⁹¹. En 2023, Hamburger Mary's, un restaurante que suele organizar espectáculos *drag*, presentó una demanda contra el estado de Florida menos de una semana después de que se aprobara una ley que prohibía esos espectáculos en el estado⁹².

b) **Hacer cumplir las políticas que protegen a las personas LGBTI+ independientemente del contexto local** y crear espacios seguros en aquellas jurisdicciones donde los derechos de las personas LGBTI+ no se respeten o protejan de otro modo⁹³. La protección de las personas LGBTI+ no se limita solo al personal de la empresa, sino que se extiende también a la comunidad en la que esta opera. Por ejemplo, el entonces director general de MTN, el mayor operador de telefonía móvil de África, fijó una postura clara cuando declaró a los medios de comunicación que MTN respetaría las leyes de los Estados en los que opera, pero que no discriminaría a su personal por motivos de orientación sexual⁹⁴.

c) **Resolver contractualmente los posibles conflictos**, por ejemplo incluyendo en el acuerdo con el Gobierno anfitrión la exigencia de que se cumplan las normas específicas de derechos humanos o especificando a los proveedores que deben respetar los derechos de las personas LGBTI+⁹⁵.

d) **Objetar, eludir y limitar los requisitos locales**, ya sea mediante una interpretación restrictiva de la ley pertinente o limitando su cumplimiento. Por ejemplo, varios proveedores mundiales de servicios de Internet han implementado una estricta política de gestión de las solicitudes de información por parte de las autoridades⁹⁶. La Global Network Initiative recomienda que se pida al Gobierno que explique claramente y por escrito los fundamentos jurídicos de toda restricción gubernamental a la libertad de expresión, y que en ella incluya el nombre de la entidad gubernamental solicitante y el nombre, cargo y firma de la persona autorizada.

e) **No apoyar a legisladores ni legisladoras que promuevan proyectos de ley o políticas discriminatorias ni a terceros con influencia que respalden indirectamente tales propuestas**. Gracias al proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos que abarca fehacientemente el compromiso político de las empresas⁹⁷, estas deberían ser capaces de determinar el riesgo y asegurarse de que no apoyan a legisladores, legisladoras ni terceros que respalden políticas o proyectos de ley que discriminen a las personas LGBTI+. Varias empresas de la lista Fortune 500

⁸⁹ Véase www.bsr.org/reports/BSR-Navigating-the-Rollbacks-in-Protection-of-Reproductive-and-LGBTQI%2B-Rights-in-the-US-Financial-Institutions.pdf.

⁹⁰ Véase A/77/201.

⁹¹ Véase <https://open-for-business.org/channels-of-influence>.

⁹² Véase www.npr.org/2023/06/27/1184561373/hamburger-marys-orlando-anti-drag-law-blocked-florida.

⁹³ Sylvia Ann Hewlett y Kenji Yoshino, *Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace*, Nueva York: Center for Talent Innovation, 2016.

⁹⁴ Véase www.business-humanrights.org/fr/derni%C3%A8res-actualit%C3%A9s/sa-companies-ill-prepared-for-african-homophobia-so-africa/.

⁹⁵ Véase <https://unglobalcompact.org/library/1001>.

⁹⁶ Véase www.biicl.org/documents/17_1930_biicl_bn_report_web.pdf.

⁹⁷ Véase el comentario al Principio Rector 19 y www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/bhr-in-challenging-contexts.pdf.

donaron casi 3 millones de dólares entre 2019 y 2022 a representantes de la política de los Estados Unidos que promovían leyes anti-LGBTI+⁹⁸.

f) **Desvincularse de manera responsable** cuando el uso de su influencia no dé resultado y en el caso de que las demás opciones no sean suficientes para prevenir y mitigar los perjuicios a los derechos humanos derivados de operar en determinados contextos que discriminan a las personas LGBTI+. Antes de tomar la decisión de dejar de operar en un Estado, hay que valorar las posibles consecuencias negativas que eso tendría para las personas titulares de derechos que puedan quedar abandonadas a su suerte⁹⁹. Por ejemplo, después de que Uganda promulgara la Ley contra la Homosexualidad, el Banco Mundial evaluó cómo podía implementar su cartera de inversiones en consonancia con sus normas sociales y ambientales dadas esas nuevas circunstancias, y decidió denegar toda nueva financiación pública a Uganda hasta que se adoptaran medidas adicionales para garantizar que los proyectos se ejecutaban respetando dichas normas¹⁰⁰.

g) **Garantizar que el personal pueda desarrollarse profesionalmente sin exigirle que trabaje en zonas de alto riesgo para las personas LGBTI+**. Por ejemplo, Cisco ha modificado su política de viajes de empresa para velar por la seguridad del personal LGBT en sus viajes de trabajo. Gracias a ello, el personal puede negarse a viajar a un país concreto si considera que allí va a estar en peligro.

C. Acceso a mecanismos de reparación

46. En la siguiente sección, el Grupo de Trabajo examina las prácticas positivas de los mecanismos judiciales y extrajudiciales estatales, así como los mecanismos a nivel operacional. También aborda las dificultades a las que se enfrentan las personas LGBTI+ a la hora de acceder a estos mecanismos.

1. Mecanismos judiciales estatales

47. La existencia de mecanismos judiciales eficaces es fundamental para garantizar el acceso a la reparación. Los Estados deben procurar que se eliminen los obstáculos y que la reparación sea eficaz y transformadora desde el punto de vista del género¹⁰¹.

48. En consonancia con los Principios Rectores, los tribunales han impulsado en ocasiones los derechos de las personas LGBTI+. El Tribunal de Última Instancia de Hong Kong reconoció el matrimonio contraído por una pareja del mismo sexo en el extranjero a los efectos de las prestaciones para cónyuges del funcionariado, como las prestaciones médicas y odontológicas, y la Corte Suprema de la India reafirmó la autoidentificación de las personas transgénero¹⁰². Esa decisión sentó un importante precedente e incluso obligó al Estado a adoptar medidas de acción afirmativa para otorgar a las comunidades transgénero “la debida representación en los servicios públicos”. En el ámbito local, el Tribunal Superior de Tokio dictaminó que el gobierno local había vulnerado los derechos a la libre asociación, la igualdad y la educación al prohibir que un grupo de jóvenes LGBT se alojaran en un hostel de propiedad

⁹⁸ Véase www.dataforprogress.org/accountable-allies-pride.

⁹⁹ Véase el comentario al Principio Rector 19 y www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/bhr-in-challenging-contexts.pdf.

¹⁰⁰ Véase www.worldbank.org/en/news/statement/2023/08/08/world-bank-group-statement-on-uganda#:~:text=%E2%80%9CUganda's%20Anti%2DHomosexuality%20Act%20fundamentally,ace%2C%20gender%2C%20or%20sexuality.

¹⁰¹ Véase A/HRC/41/43.

¹⁰² Véase <https://translaw.clpr.org.in/wp-content/uploads/2018/09/Nalsa.pdf>.

gubernamental¹⁰³. El Tribunal Superior de Tokio también dictaminó que un campo de golf había discriminado de forma inadmisiblemente a una mujer trans al rechazar su solicitud de afiliación.

49. Además de los tiempos y costos operacionales de los mecanismos judiciales, muchos de estos espacios no son sensibles a las cuestiones de género. Esto disuade a las personas LGBTI+, especialmente a las personas transgénero, de recurrir al sistema de justicia. De acuerdo con la Ley núm. 27.299, la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina impartió formación sobre cuestiones de género y orientación sexual al 95,5 % de su personal¹⁰⁴.

50. A causa de los obstáculos adicionales a los que se enfrentan las personas LGBTI+, muy pocos casos de los que presentan llegan a los tribunales, y los retrocesos en los sistemas judiciales podrían agravar aún más la situación. En Uganda en concreto, el Tribunal Constitucional ha ratificado recientemente la Ley contra la Homosexualidad¹⁰⁵, de carácter discriminatorio. Si bien decidió anular los artículos que tipificaban como delito el alquiler de locales a personas LGBTI+ y que obligaban a denunciar presuntos actos homosexuales, mantuvo las penas de hasta 20 años de prisión por “promoción de la homosexualidad”, un cargo que podría aplicarse a cualquiera que defiende los derechos de las personas LGBTI+¹⁰⁶. En esa misma tendencia, los fallos del Tribunal Supremo de los Estados Unidos que permiten a las empresas negarse a prestar servicios a parejas del mismo sexo¹⁰⁷ ponen en jaque los avances logrados en el ámbito de la igualdad en el matrimonio.

51. Ha habido un pequeño número de casos judiciales sobre tratamientos médicos a personas intersexuales¹⁰⁸. Sin embargo, se han expresado inquietudes por el hecho de que los procesos judiciales no siempre son adecuados para supervisar eficazmente las intervenciones médicas que afectan a personas intersexuales debido a lo complejo y delicado de estos casos. Esto pone de relieve no solo las distintas situaciones a las que se enfrentan las personas intersexuales, sino también la importancia de que los tribunales tengan acceso a los conocimientos especializados necesarios para comprender del todo las dimensiones médicas, psicológicas y sociales de las cuestiones intersexuales. Una de las reformas propuestas, por ejemplo, pretende proteger los intereses de la infancia intersexual haciendo obligatoria la designación de un abogado o abogada independiente que pueda evaluar si la intervención médica propuesta es necesaria desde el punto de vista médico¹⁰⁹.

2. Mecanismos extrajudiciales estatales

a) Mecanismos de reclamación en los ministerios gubernamentales

52. Algunos Estados han establecido sus propios mecanismos de reclamación para las personas LGBTI+ dentro de ministerios concretos. En Tailandia, de los casos de discriminación de género se ocupa el Comité de Examen de la Discriminación Injusta de Género, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana. A pesar de que este Comité ha recibido elogios por abordar numerosos casos presentados por la comunidad LGBTI+, muy pocos de ellos se refieren a denuncias contra empleadores por acoso sexual, abusos o discriminación en el lugar de

¹⁰³ Véase www.icj.org/sogicasebook/in-re-futyu-hostel-tokyo-high-court-civil-4th-division-japan-16-september-1997/.

¹⁰⁴ Véase www.csjn.gov.ar/om/verNoticia?idNoticia=7797.

¹⁰⁵ Véase www.nytimes.com/2024/04/03/world/africa/uganda-anti-gay-law.html.

¹⁰⁶ Véase www.hrw.org/news/2024/04/04/uganda-court-upholds-anti-homosexuality-act.

¹⁰⁷ Véase, por ejemplo, www.supremecourt.gov/opinions/22pdf/21-476_c185.pdf.

¹⁰⁸ Véase, por ejemplo, [https://database.ilga.org/api/downloader/download/1/BE%20-%20JUD%20-%20LA%20S.A.%20Ethias%20Assurances%20v%20Huderf%20\(2023\)%20-%20OR%20\(fr\).pdf](https://database.ilga.org/api/downloader/download/1/BE%20-%20JUD%20-%20LA%20S.A.%20Ethias%20Assurances%20v%20Huderf%20(2023)%20-%20OR%20(fr).pdf).

¹⁰⁹ Véase <https://humanrights.gov.au/intersex-report-2021>.

trabajo¹¹⁰. En México, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo presta diversos servicios, entre ellos servicios de asesoramiento, acompañamiento en procesos de conciliación e interposición de demandas ante tribunales laborales¹¹¹. En el Perú, la Comisión Nacional contra la Discriminación, dependiente del Ministerio de Justicia y la Defensoría del Pueblo, es un órgano multisectorial encargado de hacer seguimiento, fiscalizar, emitir opiniones y brindar asesoramiento técnico al Gobierno sobre políticas y programas en materia de igualdad y no discriminación. En un caso reciente relativo a los carteles de los baños en el aeropuerto de Lima, que indicaban que todas las personas con identidad femenina podían utilizarlos, la Comisión dictaminó que la medida adoptada por el aeropuerto para garantizar la igualdad de trato a las personas trans gozaba de respaldo normativo constitucional e internacional, citando los Principios Rectores¹¹².

b) Organismos de igualdad

53. Algunos Estados de la Unión Europea han creado un organismo único de igualdad que tiene competencia para abordar todos los motivos de discriminación. A pesar de que todavía no lo ha hecho en apoyo de la comunidad LGBTI+, la Comisión para la Protección contra la Discriminación de Bulgaria tiene facultad para iniciar procedimientos *ex officio*¹¹³. Algunos organismos de igualdad también hacen hincapié en que es preciso abordar las múltiples formas de discriminación, como en el caso de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda, que recopila estadísticas detalladas de los casos que implican más de un motivo de discriminación, y el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación de Rumanía, que considera circunstancia agravante si la discriminación se produce por múltiples motivos¹¹⁴.

54. Algunos organismos de igualdad ayudan a los empleadores y proveedores de servicios facilitando formación, materiales de orientación y apoyo práctico, como el Comisionado de Igualdad de Género e Igualdad de Trato de Estonia¹¹⁵. En Francia, la Alta Autoridad para la Lucha contra la Discriminación y por la Igualdad ha adoptado un enfoque proactivo distribuyendo la Carta de la Diversidad a cientos de empresas francesas, sensibilizando y alentando a las partes interesadas a revisar sus prácticas en materia de diversidad e inclusión¹¹⁶.

c) Instituciones nacionales de derechos humanos

55. Las instituciones nacionales de derechos humanos podrían contribuir de manera fundamental, directa e indirectamente, a facilitar la reparación a las personas LGBTI+¹¹⁷. Una de las contribuciones fundamentales de estas instituciones es la realización de investigaciones con base empírica a fin de formular recomendaciones fundamentadas a los Estados para la implementación de las normas internacionales sobre empresas y derechos humanos adaptadas a los contextos locales. Por ejemplo, la Comisión Australiana de Derechos Humanos llevó a cabo una investigación a nivel nacional sobre los derechos de las parejas del mismo sexo para determinar qué leyes federales discriminan a estas parejas en las prestaciones económicas y laborales, lo que dio lugar a una serie de recomendaciones que fueron adoptadas posteriormente

¹¹⁰ Véase <https://winrock.org/wp-content/uploads/2020/05/Thailand-CTIP-Assessment-of-Complaint-Mechanisms.pdf>.

¹¹¹ Véase www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/cfis/lgbti/submissions/subm-wgs-resecting-sta-mexico.docx.

¹¹² Véase www.scribd.com/document/676438527/Informe-004-2023-CONACOD.

¹¹³ Véase https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/314-fra-hdgso-nr_bg.pdf.

¹¹⁴ Véase https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=2507.

¹¹⁵ Véase <https://equineteurope.org/author/estoniageetc/>.

¹¹⁶ Véase https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=2507.

¹¹⁷ Véase A/HRC/47/39/Add.3.

por el Gobierno¹¹⁸. En la Argentina, la institución nacional de derechos humanos integró un enfoque sobre la situación de las personas LGBTI+ en la dimensión empresarial en la evaluación para la línea nacional de base que desarrolló para el plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos¹¹⁹.

56. Las instituciones nacionales de derechos humanos también desempeñan un papel importante a la hora de emitir informes sobre cuestiones específicas relacionadas con las empresas y los derechos humanos, orientando a los Estados acerca de las normas jurídicas aplicables. Por ejemplo, la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Zelanda colaboró con organismos gubernamentales para elaborar recursos tales como la política del Departamento de Trabajo sobre las personas transgénero en el trabajo, lo que impulsó la concienciación y el cumplimiento de los derechos.

57. Además, las instituciones nacionales de derechos humanos pueden facilitar el acceso a mecanismos de reparación creando conciencia sobre los derechos humanos y los mecanismos en sí. La Comisión Nacional de Derechos Humanos de Bangladesh elaboró un manual para informar y prestar asistencia a las personas LGBTI+ acerca de sus derechos, que incluye información sobre la discriminación en la vivienda y el empleo¹²⁰.

58. Algunas de las contribuciones directas de las instituciones nacionales de derechos humanos a la hora de proporcionar reparación a las personas LGBTI+ incluyen la aceptación de denuncias, la investigación de abusos, la realización de indagaciones públicas, la mediación en controversias y el dictado de resoluciones relativas a indemnizaciones. Entre las contribuciones indirectas figuran el fortalecimiento de la capacidad de las partes interesadas, la prestación de asistencia jurídica, la intervención en procesos de reparación, el apoyo a las personas que defienden los derechos LGBTI+ y el seguimiento de la eficacia de los mecanismos de reclamación de las empresas.

d) Puntos nacionales de contacto para la conducta empresarial responsable

59. Los puntos nacionales de contacto previstos en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable podrían ser un mecanismo valioso para que las personas LGBTI+ registren denuncias relacionadas con las actividades empresariales, pero hasta la fecha no han tratado ningún caso relacionado con cuestiones LGBTI+. Las partes interesadas comunicaron que es necesario aumentar la conciencia con respecto a este mecanismo, y que el propio mecanismo debería adoptar sistemáticamente una óptica de género a la hora de tratar los casos.

e) Mecanismos alternativos de reclamación

60. Los mecanismos alternativos, por ejemplo los tribunales especializados o paneles independientes, podrían ofrecer una supervisión más adecuada de las intervenciones médicas a personas intersexuales. La Comisión Australiana de

¹¹⁸ Véase www.nhrnepal.org/uploads/law/APF_LGBTI_Manual_for_NHRIs_SOGI_and_Sex_Characteristics_Manual_Final.pdf.

¹¹⁹ Véanse www.dpn.gob.ar/documentos/Estudio_Tecnico_LNB.pdf y www.kas.de/documents/271408/16552318/POLITICAS+PUBLICAS+LATINOAMERICA+MARZO+7+DE+2023+-+DIGITAL_compressed.pdf/93c2a58c-d89e-e9cc-877f-5bc77b656764?version=1.0&t=1678484300129.

¹²⁰ Véase www.nhrnepal.org/uploads/law/APF_LGBTI_Manual_for_NHRIs_SOGI_and_Sex_Characteristics_Manual_Final.pdf.

Derechos Humanos recomienda que las decisiones sobre intervenciones médicas a personas menores de 18 años sean supervisadas por paneles independientes¹²¹.

61. En la Argentina, la población consumidora y usuaria puede presentar reclamaciones administrativas por las prácticas abusivas de empresas que vulneren su derecho a un trato digno y equitativo.

3. Dificultades para acceder a los mecanismos judiciales y extrajudiciales estatales

62. En consonancia con los Principios Rectores, los Estados deben eliminar los obstáculos adicionales y específicos a los que se enfrentan las personas LGBTI+ a la hora de acceder a mecanismos de reparación eficaces en los casos de abusos contra los derechos humanos relacionados con empresas.

63. La falta de confianza en los mecanismos de reclamación estatales es una preocupación importante para las personas LGBTI+¹²². En aquellos Estados donde se tipifican como delito los actos sexuales entre personas del mismo sexo, el miedo a las represalias impide a las víctimas denunciar las violaciones de sus derechos, ya que “salir del armario” en esos entornos puede ser peligroso. A menudo las personas LGBTI+ no confían en que los tribunales y las instituciones nacionales de derechos humanos salvaguarden su identidad, y eso las disuade de buscar justicia. En la Federación de Rusia, una persona transgénero se enfrentó a la exposición pública de sus datos personales durante un proceso judicial después de que la oficina de prensa del Tribunal Municipal de San Petersburgo publicara en su boletín el nombre completo de la persona antes y después de la transición, violando así su derecho a la privacidad¹²³. Para superar estos retos, los Estados deben asegurarse de que los mecanismos de reclamación sean accesibles y legítimos para las personas LGBTI+. Esto conlleva proteger la privacidad de quienes presenten la denuncia, facilitar explicaciones claras sobre las leyes de confidencialidad y ofrecer opciones para la divulgación de datos. Los posibles riesgos deben comunicarse con transparencia.

64. Las consultas llevadas a cabo por el Grupo de Trabajo revelan que las fuerzas del orden y los funcionarios judiciales a veces desestiman las denuncias de las personas LGBTI+ y no las toman en serio. Además, los funcionarios suelen carecer de capacidad para tramitar adecuadamente los casos que afectan a personas LGBTI+ y, en determinados casos, pueden ejercer discriminación o violencia contra la parte demandante¹²⁴. De hecho, se han dado casos de personas LGBTI+ que denunciaron incidentes ante la policía y acabaron siendo detenidas ellas mismas¹²⁵. Para resolver este problema, algunos Estados han creado unidades especializadas dentro de los ministerios dedicadas a tratar los casos de violencia y discriminación contra las personas LGBTI+.

65. Las consultas llevadas a cabo por el Grupo de Trabajo también ponen de manifiesto que, incluso en aquellos casos en que existen leyes que protegen contra la discriminación, sigue siendo difícil obtener una reparación efectiva a través de los mecanismos judiciales y extrajudiciales estatales. Los tribunales y las instituciones nacionales de derechos humanos suelen hacer recaer toda la carga de la prueba en la parte demandante, exigiendo pruebas concretas de la discriminación. Estas

¹²¹ Véase <https://humanrights.gov.au/intersex-report-2021>.

¹²² Véase <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099010012162221165/pdf/P175715083a7e40630af970cae452bf723c.pdf>.

¹²³ Véase https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/DownloadDraft.aspx?key=etHc8a2HDhWgFttbH51v96K4K5k6cNSquvE3wFEzedZ1uS/G7z5v0O4bWunq1ewPPM7x9TdToRlxKTfG8ucMHA==.

¹²⁴ Véase www.ohchr.org/sites/default/files/2023-02/Born_Free_and_Equal_SP_web.pdf.

¹²⁵ Véase, por ejemplo, <https://crd.org/2022/06/10/uganda-lgbti-rights-defenders-arrested-after-turning-to-the-police-for-help>.

dificultades se ven agravadas por la propia naturaleza de la discriminación contra las personas LGBTI+, que a menudo se produce sin testigos o con testigos que toleran dichas prácticas discriminatorias. A fin de corregir la desventaja inherente a la que se enfrentan las partes demandantes, que por lo general carecen de los recursos y la información de que disponen las empresas demandadas, es preciso introducir cambios en el sistema. Un planteamiento eficaz consiste en trasladar la carga de la prueba una vez que se haya establecido un caso inicial para que sean la empresa o el Estado demandados quienes justifiquen por qué no deben ser considerados jurídicamente responsables sobre la base de los hechos y las pruebas disponibles¹²⁶. Un ejemplo positivo es el caso *Olivera Fuentes vs. Perú*, en el que la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoció que la Convención Americana sobre Derechos Humanos exige la inversión de la carga de la prueba para que esta recaiga en la empresa afectada a fin de garantizar la efectividad del principio de igualdad y no discriminación.

66. Las personas LGBTI+ también afirman tener dificultades para acceder a la representación legal. La discriminación, la estigmatización y la falta de conciencia en la abogacía suelen disuadir a las personas LGBTI+ de solicitar asistencia letrada. La falta de protección adecuada de los derechos de las personas LGBTI+ en numerosos marcos jurídicos complica aún más las posibilidades que tienen esas personas de encontrar quien las asesore. Los Estados pueden abordar esta cuestión impartiendo formación sobre los derechos de las personas LGBTI+ a quienes ejercen la abogacía.

4. Mecanismos no estatales

a) Mecanismos de reclamación a nivel operacional

67. Los mecanismos de reclamación a nivel operacional deben dar respuesta a los retos específicos a los que se enfrentan las personas LGBTI+ y deben cumplir los criterios de eficacia establecidos en el Principio Rector 31. Las consultas permitieron constatar que las personas LGBTI+ suelen toparse con dificultades a la hora de utilizar los mecanismos de reclamación a nivel operacional, como el miedo a revelar su identidad u orientación. Entre el personal LGBTI+ existe una falta de confianza generalizada en dichos mecanismos, agravada por la percepción de que las quejas no se toman en serio e incluso pueden dar lugar a una mayor marginación.

68. En las consultas llevadas a cabo por el Grupo de Trabajo, las empresas también comunicaron sus dificultades para generar confianza en sus mecanismos de reclamación entre el personal LGBTI+. No obstante, se han observado algunas medidas proactivas para resolver esta cuestión. Algunas empresas han creado líneas directas anónimas para alentar al personal LGBTI+ a expresar sus preocupaciones sin temor a represalias. Por consiguiente, la ausencia de quejas no equivale necesariamente a la ausencia de problemas, sino que puede reflejar una reticencia o incomodidad con los mecanismos de reclamación. Algunas empresas solucionan este problema asociándose con organizaciones externas que ofrecen canales seguros de denuncia, investigaciones imparciales y resoluciones rápidas, sin implicar al empleador en la investigación y tramitación de las reclamaciones. Otras ponen en marcha campañas internas para instruir al personal sobre las políticas para evitar represalias. Es importante señalar que los traslados de un lugar de trabajo a otro podrían considerarse soluciones superficiales, dado que no abordan la causa fundamental de la discriminación y el conflicto y pueden perpetuar la cultura del silencio.

¹²⁶ Véase www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/access-to-remedy-bhr-interpretive-guide-advance-version.pdf.

69. Un mecanismo de reclamación es eficaz solamente cuando las personas para las que está pensado lo conocen, confían en él y pueden acceder a él con facilidad. En consonancia con los Principios Rectores, las empresas deben contar con la participación de diversas partes interesadas, incluido el personal LGBTI+, en la elaboración de los mecanismos de reclamación a nivel operacional. No obstante, conviene recordar que la participación de una persona con una determinada identidad dentro de la comunidad LGBTI+ no tiene por qué representar la voz de todo el colectivo.

70. Las empresas deben revisar periódicamente la eficacia de sus mecanismos de reclamación, recabando la opinión de las partes interesadas, incluido el personal LGBTI+, con el fin de detectar ámbitos de mejora e implementar los cambios necesarios. Algunas empresas llevan a cabo encuestas periódicas para estimar el nivel de confianza en estos mecanismos, conocer mejor las preocupaciones de las personas LGBTI+ y evaluar si la empresa está familiarizada con esas preocupaciones y cómo responde a ellas¹²⁷. Por último, los mecanismos de reclamación a nivel operacional deben ser accesibles no solo para el personal, sino también para todas las partes interesadas afectadas, de conformidad con los Principios Rectores. Así se garantiza que todas las personas afectadas por las actividades de una empresa puedan solicitar reparación.

71. En el sector tecnológico, las plataformas digitales han concentrado todo tipo de contenidos abusivos¹²⁸. Peor aún, dependen en gran medida de sistemas automatizados de moderación de contenidos que pasan por alto tanto las consideraciones de derechos humanos como la diversidad lingüística. Los algoritmos utilizados por las plataformas de los medios sociales no detectan los términos de incitación al odio en los distintos dialectos, con lo cual los mecanismos de reclamación de las empresas resultan ineficaces para resolver estas cuestiones. Para garantizar que los mecanismos de reclamación den una respuesta efectiva a los obstáculos a los que se enfrentan habitualmente los usuarios para obtener reparación, es fundamental consultar a las personas LGBTI+¹²⁹.

b) Tribunales internacionales

72. En el ámbito del deporte, los tribunales internacionales han tenido que lidiar con la complejidad de proteger los derechos de las personas LGBTI+. El examen que hizo el Tribunal Europeo de Derechos Humanos del caso de Caster Semenya, en el que se objetaban las normas discriminatorias del atletismo, pone de manifiesto la lucha constante de las personas LGBTI+ por un trato equitativo. Mientras que ciertos mecanismos del ámbito deportivo, como el Tribunal de Arbitraje Deportivo, se han pronunciado en favor de World Athletics, argumentando que el grado de discriminación de las normas está justificado, el Tribunal Europeo dictó sentencia en favor de Caster Semenya, argumentando que Suiza había infringido el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Convenio Europeo de Derechos Humanos) al no brindar garantías suficientes para que Caster Semenya pudiera objetar estas normas. El caso está pendiente ante la Gran Sala¹³⁰.

¹²⁷ Véase, por ejemplo, www.ibm.com/downloads/cas/WVRO4E5Z.

¹²⁸ Véase, por ejemplo, <https://www.hrw.org/news/2023/02/21/middle-east-north-africa-digital-targeting-lgbt-people>.

¹²⁹ Véanse www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/B-Tech/access-to-remedy-company-based-grievance-mechanisms.pdf y www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/b-tech/btech-stakeholder-engagement-paper.pdf.

¹³⁰ Véase www.echr.coe.int/w/judgment-concerning-switzerland.

73. Al Grupo de Trabajo le preocupa la tendencia de los Estados y los organismos deportivos a aplicar medidas legislativas y políticas restrictivas, que a menudo excluyen categóricamente a las mujeres y niñas transgénero e intersexuales del deporte femenino. El Grupo de Trabajo insta a los tribunales internacionales y a los organismos deportivos de élite a considerar las repercusiones más amplias de sus decisiones, no solo para el conjunto de atletas LGBTI+, sino también para todas las personas transgénero e intersexuales y para el ideal del deporte inclusivo. Es importante que las normas para garantizar la equidad en la competición no se basen en suposiciones sobre la capacidad física o el rendimiento de una persona en relación con su condición transgénero o sus variaciones sexuales.

III. Conclusiones y recomendaciones

74. Las personas LGBTI+ siguen sufriendo índices alarmantemente elevados de discriminación, acoso y violencia en el contexto de las actividades empresariales. Aunque algunos Estados están adoptando cada vez más medidas para proteger a las personas contra la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, especialmente en el empleo, dichas medidas son demasiado fragmentarias para subsanar la situación de manera integral. Algunos de los medios fundamentales para integrar las consideraciones LGBTI+ en las actividades empresariales son los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos, la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos, las orientaciones políticas y los incentivos para las empresas, incluso cuando operan en el extranjero. Cuando actúan como agentes económicos, los Estados disponen de grandes medios para afianzar la protección de las personas LGBTI+. En muchos Estados, las restricciones jurídicas que afectan a las personas LGBTI+ (entre ellas la tipificación como delito de las relaciones entre personas del mismo sexo y la falta de reconocimiento legal de la identidad de género), a menudo agudizadas por la hostilidad social hacia la comunidad, siguen siendo el mayor obstáculo para que se respeten los derechos de las personas LGBTI+, también en la dimensión empresarial.

75. Las empresas plantearon en repetidas ocasiones al Grupo de Trabajo su preocupación sobre cómo operar en tales jurisdicciones y, al mismo tiempo, asumir su responsabilidad de respetar los derechos de las personas LGBTI+, a pesar del aumento de las prácticas positivas de empresas que abogan ante los Gobiernos por derogar o reformar dichas leyes, en particular con el apoyo de la sociedad civil. Sin embargo, para garantizar que se respeten los derechos humanos de las personas LGBTI+, también en esos entornos discriminatorios, las empresas deben actuar con la diligencia debida en materia de derechos humanos que responda a las cuestiones de género, colaborando estrechamente con las personas LGBTI+ y las organizaciones que defienden sus derechos, los sindicatos y otras empresas y asociaciones empresariales. Las medidas que se adopten tienen que responder a las diferentes necesidades y retos a los que se enfrentan los grupos dentro de la comunidad LGBTI+, con un enfoque interseccional. Las personas LGBTI+ siguen sintiéndose desprotegidas y menospreciadas, ya que se enfrentan a importantes obstáculos para acceder a mecanismos de reparación, entre ellos el miedo a las represalias. Es esencial fortalecer los mecanismos de reclamación para proteger y promover los derechos humanos de las personas LGBTI+, lo que contribuye en última instancia a una sociedad más justa y equitativa para todas las personas. Se necesitan respuestas urgentes y coordinadas por parte de los agentes estatales y no estatales, que deben trabajar en colaboración para corregir las dificultades generalizadas y sistémicas a las que se enfrentan las personas LGBTI+.

76. El Grupo de Trabajo reitera sus recomendaciones anteriores que formuló en sus directrices de género¹³¹ y añade las siguientes, además de las mencionadas antes en el presente informe.

77. El Grupo de Trabajo recomienda que los Estados hagan lo siguiente:

a) Reconozcan la naturaleza interseccional de la discriminación contra las personas LGBTI+ y examinen de qué maneras las personas LGBTI+ pueden participar en los procesos decisivos para atender las causas fundamentales de la discriminación;

b) Deroguen las leyes que criminalizan a las personas LGBTI+ y reformen aquellas que lo hacen de forma indirecta, en consonancia con el derecho internacional de los derechos humanos;

c) Promulguen leyes explícitamente contra la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales;

d) Brinden orientaciones e incentivos a las empresas para que defiendan los derechos de las personas LGBTI+ en todas sus actividades, especialmente cuando operan en entornos discriminatorios;

e) Prediquen con el ejemplo a través de empresas estatales que desarrollen políticas antidiscriminatorias y mecanismos para responder a las consecuencias sobre las personas LGBTI+;

f) Pongan en marcha campañas de sensibilización dirigidas al funcionariado y al público en general con el fin de combatir la estigmatización, las actitudes discriminatorias y los estereotipos perjudiciales;

g) Hagan una recopilación exhaustiva de datos sobre la violencia y la discriminación contra las personas LGBTI+;

h) Sigán de cerca y evalúen los programas contra la discriminación de las personas LGBTI+, con datos desglosados por características relevantes, en alianza con las organizaciones LGBTI+;

i) Formalicen los canales para atender las inquietudes relacionadas con la violencia y la discriminación, ya sea asignando una institución estatal existente o creando una nueva, como un organismo de igualdad, y garanticen la participación de las personas LGBTI+ en la elaboración, la puesta en marcha y el seguimiento de los mecanismos de reclamación;

j) Garanticen la investigación sistemática de los abusos contra los derechos humanos de las personas LGBTI+ en el contexto de las actividades empresariales, enjuicien a quienes los cometan y proporcionen a las víctimas reparación efectiva;

k) Garanticen que los mecanismos de reparación sean accesibles y adecuados para las personas titulares de derechos fortaleciendo las instituciones y formando al funcionariado en relación con los mecanismos judiciales y extrajudiciales;

l) Fomenten las alianzas con la sociedad civil y las empresas para intercambiar mejores prácticas y recursos a la hora de hacer frente a la discriminación y la violencia contra las personas LGBTI+;

¹³¹ Véase [A/HRC/41/43](#).

m) **Incorporen una óptica de género, que incluya las cuestiones LGBTI+, en sus planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos y en todas las leyes y normativas conexas;**

n) **Garanticen la coherencia de las políticas dentro de los marcos jurídicos nacionales, tanto a nivel local como nacional.**

78. **El Grupo de Trabajo recomienda que las empresas hagan lo siguiente:**

a) **Se cercioren de que las iniciativas orientadas a promover la inclusión de las personas LGBTI+ estén en consonancia con la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y de que se hagan extensivas a todas las personas LGBTI+ que puedan sufrir consecuencias negativas, en particular por medio de sus operaciones, productos y servicios, y a través de sus cadenas de suministro y relaciones comerciales;**

b) **Garanticen la coherencia de las políticas y los procesos existentes para que se apliquen con sistematicidad en todas las actividades, independientemente del lugar donde se lleven a cabo;**

c) **Se comprometan públicamente a respetar los derechos de las personas LGBTI+ al más alto nivel;**

d) **Se aseguren de que la junta directiva supervise la gestión de riesgos en materia de derechos humanos y rinda cuentas al respecto;**

e) **Se aseguren de que el equipo de diversidad, equidad e inclusión colabore estrechamente con los departamentos encargados de derechos humanos, adquisiciones, asuntos jurídicos, cumplimiento, asuntos gubernamentales y política pública, y desempeño social, e integren sus iniciativas en todas las funciones pertinentes;**

f) **Adopten políticas internas sobre derechos humanos y las actualicen, mencionando explícitamente la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos de las personas LGBTI+ en sus propias actividades y en toda la cadena de suministro, y prohíban expresamente la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Actualicen las políticas de diversidad, equidad e inclusión a la luz de las normas de derechos humanos y los Principios Rectores. Adopten esas políticas al más alto nivel con los recursos suficientes y las apliquen en las distintas funciones pertinentes de desempeño social;**

g) **Actúen con la diligencia debida en materia de derechos humanos que responda a las cuestiones de género, incluida una óptica LGBTI+, teniendo un sólido conocimiento del contexto de las operaciones, los servicios y las relaciones comerciales y manteniendo consultas sustantivas con las personas LGBTI+, las organizaciones que defienden sus derechos y los sindicatos;**

h) **Busquen oportunidades de colaboración y alianza, en particular con otras empresas, organizaciones empresariales, organizaciones que trabajan en el ámbito de los derechos LGBTI+ y especialistas en otras esferas, con el fin de poder desenvolverse en entornos discriminatorios, comprender el contexto y las consecuencias, y ejercer su influencia;**

i) **Adopten medidas diferenciadas y adaptadas que reconozcan la diversidad de la comunidad LGBTI+ y la discriminación interseccional de la que pueden ser objeto las personas LGBTI+, en el contexto del proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos de las empresas;**

j) Recopilen y gestionen datos sobre las personas LGBTI+ de forma segura y confidencial, en consonancia con las orientaciones existentes de los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas;

k) Utilicen los Principios Rectores, en particular el marco de diligencia debida en materia de derechos humanos, con el fin de determinar un enfoque adecuado para cumplir con la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos al mismo tiempo que sortean requisitos jurídicos contradictorios cuando operan en contextos que discriminan a las personas LGBTI+;

l) Procuren resolver toda consecuencia negativa sobre los derechos humanos que puedan haber provocado o contribuido a provocar participando activamente en los mecanismos de reparación, ya sea de forma individual o en cooperación con otros procesos legítimos. Esto implica que han de establecerse mecanismos eficaces de reclamación a nivel operacional que estén abiertos a todas las partes interesadas afectadas y que den respuesta a los retos específicos a los que se enfrentan las personas LGBTI+. Estos mecanismos deben cumplir los criterios de eficacia expuestos en el Principio Rector 31 y deben diseñarse en colaboración con las partes interesadas pertinentes;

m) Destinen apoyo e inversiones a los programas de creación de capacidad a fin de garantizar que su fuerza de trabajo, su personal superior y sus relaciones comerciales respeten los derechos humanos de las personas LGBTI+;

n) Respalden la labor de quienes defienden los derechos humanos de las personas LGBTI+ y muestren tolerancia cero hacia los ataques y represalias que puedan sufrir.

79. Además, el Grupo de Trabajo recomienda lo siguiente:

a) Que las asociaciones empresariales ayuden a sus miembros con análisis y políticas conjuntas, y que actúen cuando las empresas sufran represalias por actuar en favor de los derechos de las personas LGBTI+;

b) Que las asociaciones empresariales ayuden a las pequeñas y medianas empresas a comprender las normas internacionales relacionadas con las personas LGBTI+ y las herramientas prácticas para cumplir la política de diversidad de proveedores y las cláusulas contractuales relativas a los derechos humanos de las personas LGBTI+;

c) Que los sindicatos se aseguren de que la fuerza de trabajo LGBTI+ esté adecuadamente representada y que se defiendan sus derechos y necesidades.