

Hacer frente a la discriminación contra
las personas lesbianas, gais, bisexuales,
trans e intersexuales

NORMAS DE CONDUCTA PARA LAS EMPRESAS



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER



NACIONES UNIDAS
PERÚ



LIBRES & IGUALES
NACIONES UNIDAS

Presentación MINJUS - 22 julio 2019

Preparada por Alberto A. Stella

¿Por qué unas normas de conducta?



LIBRES & IGUALES
NACIONES UNIDAS

NACIONES
UNIDAS
PERÚ

ONU: “En **76 países**
las relaciones consentidas entre adultos del mismo sexo
SIGUEN SIENDO PENALIZADAS.
Esto viola el derecho internacional de los derechos humanos.”



LIBRES & IGUALES
NACIONES UNIDAS

¿Por qué unas normas de conducta?

LIBRES & IGUALES
NACIONES UNIDAS



- La mayoría de los Estados Miembros no protegen de forma efectiva contra la discriminación por motivos de orientación sexual
- Pocos protegen los derechos de las personas trans
- Muy pocos han tomado medidas para proteger a las personas intersexuales
- Incluso en países que poseen marcos jurídicos más progresistas, el estigma y los estereotipos negativos perpetúan la discriminación contra las personas LGBTI en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

¿Por qué unas normas de conducta?

LIBRES & IGUALES
NACIONES UNIDAS

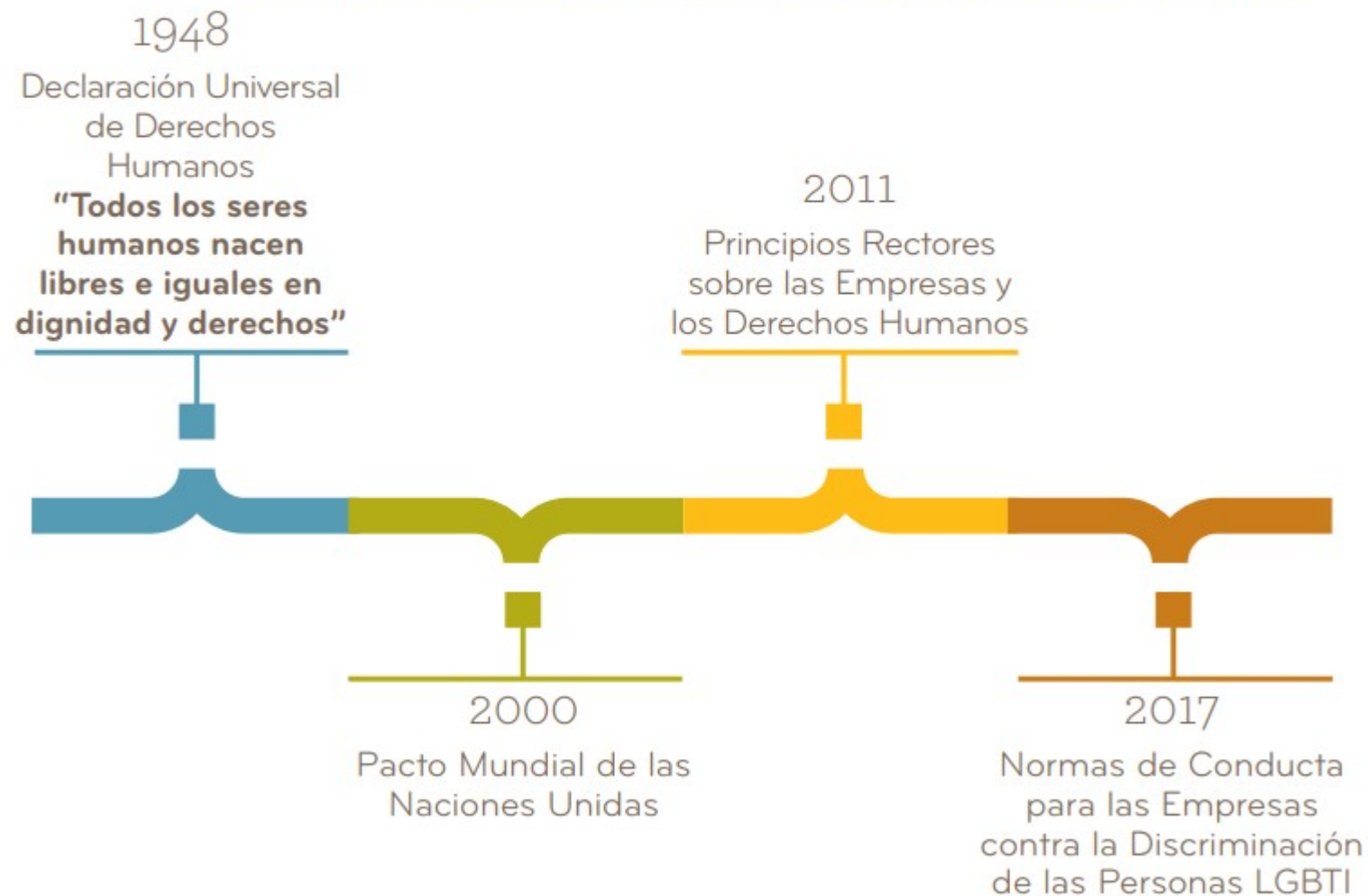


Aunque los Gobiernos son los principales responsables de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos...

las empresas también tienen la responsabilidad, independiente y complementaria, de respetar los derechos humanos en sus actividades y relaciones comerciales.

NORMAS DE CONDUCTA PARA LAS EMPRESAS

Progresión desde la Declaración de Derechos Humanos



Pacto Mundial - *Principio 6*



LIBRES & IGUALES
NACIONES UNIDAS



NACIONES
UNIDAS
PERÚ



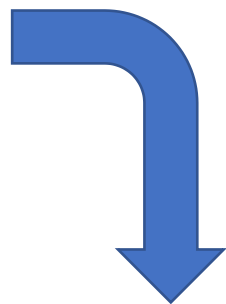
«Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.»



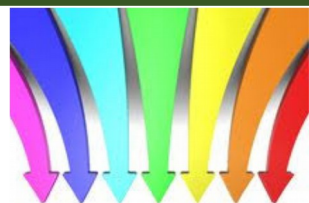
2011

Estos Principios Rectores deben aplicarse de manera no discriminatoria, prestando atención especial a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación.

Cada vez hay más conciencia de la importancia de las empresas para reducir la discriminación y promover la diversidad






muchas empresas llevan a la práctica su compromiso con la inclusión del colectivo LGBTI



la mayoría está apenas comenzando a tratar estas cuestiones, las mejores prácticas y los conocimientos acumulados son reducidos, particularmente en entornos hostiles a las personas LGBTI.

El enfoque del sector empresarial ha sido ad hoc y poco sistemático:

-  algunas empresas mundiales promueven la igualdad del colectivo LGBTI en su país de origen, pero no tanto en el extranjero;
-  otras se manifiestan en entornos propicios, pero se mantienen en silencio en contextos en que la protección de los derechos de las personas LGBTI es deficiente o inexistente;
-  algunas tienen políticas de protección de las personas lesbianas, gays y bisexuales, pero aún no han adoptado medidas para proteger a las personas trans e intersexuales.



LIBRES & IGUALES
NACIONES UNIDAS



NACIONES
UNIDAS
PERÚ
.....

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos no son un instrumento internacional del que dimanen obligaciones jurídicas para las empresas.

Con arreglo a ellos, la responsabilidad de respetar los derechos humanos es una norma por la que se espera que las empresas se rijan sobre la base del derecho internacional y las convenciones vigentes.

Del mensaje del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

Los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos** y el **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** brindan una plataforma a las empresas para que apliquen esas normas y las promuevan en la sociedad en general.

Respetar los derechos de todos significa respetar también los derechos de las personas LGBTI.

Ello supone tratar equitativamente a las personas LGBTI en el lugar de trabajo y analizar las prácticas empresariales para velar por que se haga frente a la discriminación en todo momento.

Presentan las múltiples oportunidades que las empresas tienen de contribuir a generar un cambio social positivo más amplio en las comunidades en que realizan sus operaciones.



Más allá del
compromiso interno,
las empresas pueden
apoyar y tomar una
posición pública a favor
de la igualdad de
derechos y tratamiento
justo a las personas
LGBTI

COMUNIDAD

TRABAJO



Las Normas de Conducta



Brindan orientación práctica a las empresas sobre cómo respetar y apoyar los derechos de las personas LGBTI en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad

Se fundamentan en el derecho internacional de los derechos humanos y son acordes con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

LAS CINCO NORMAS

EN TODO MOMENTO

1. Respetar los derechos humanos

EN EL LUGAR DE TRABAJO

2. Eliminar la discriminación

3. Prestar apoyo

EN EL MERCADO

4. Prevenir otras violaciones de los derechos humanos

EN LA COMUNIDAD

5. Actuar en la esfera pública



LIBRES & IGUALES
NACIONES UNIDAS



NACIONES
UNIDAS
PERÚ



En todo momento

1. RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS



De conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y en consulta con los trabajadores y sus representantes y con organizaciones LGBTI, así como con otros interesados, las empresas deben poner en práctica políticas y procesos para garantizar el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas LGBTI:



Compromiso en materia de políticas:

Políticas para atender la responsabilidad de respetar los derechos humanos e incluir en ellas expresamente los derechos de las personas LGBTI



Diligencia debida:

Ejercer diligencia debida para detectar, prevenir y mitigar toda repercusión negativa, potencial o real, en el disfrute de los derechos humanos por parte de las personas LGBTI



Reparación:

Resolver toda repercusión negativa en los derechos humanos poniendo en práctica mecanismos de reparación

En el lugar de trabajo

2. ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

Las empresas no deben discriminar por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales a personas o grupos que trabajen o puedan trabajar en ellas:



Empleo:

Dar a todas las personas las mismas prestaciones, sueldos y oportunidades, independientemente de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales



Acoso y discriminación:

Tomar medidas para prevenir y eliminar los actos de discriminación, acoso y violencia contra personas LGBTI y proteger a estas personas frente a dichos actos



Conciencia sobre la diversidad:

Crear conciencia entre los empleados y personal directivo, sobre los problemas en materia de derechos humanos que afrontan las personas LGBTI, así como sobre la política de empresa de respetar y hacer valer los derechos de esas personas

En el lugar de trabajo

2. ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN (cont...)



Las empresas no deben discriminar por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales a personas o grupos que trabajen o puedan trabajar en ellas:



Igualdad de prestaciones:

Conceder las mismas prestaciones a todos los compañeros sentimentales, cónyuges, hijos u otras personas a cargo de sus empleados, independientemente de la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales



Respeto de la intimidad:

Respetar y defender el derecho a la intimidad de todas las personas, entre otras cosas manteniendo la confidencialidad y seguridad de toda información relativa a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales y no revelando esa información a terceros, ni siquiera a las autoridades, sin autorización expresa de la persona de que se trate

En el lugar de trabajo

3. PRESTAR APOYO



Además de políticas que eliminen la discriminación y otras violaciones de los derechos humanos, las empresas deben adoptar proactivamente medidas para crear un ambiente positivo y afirmativo en la organización que permita que los empleados LGBTI trabajen con dignidad.

En el mercado

4. PREVENIR OTRAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS

Las empresas deben detectar, prevenir y mitigar otros riesgos para los derechos humanos de las personas LGBTI que puedan ser específicos de su sector, su contexto local o sus socios e interesados.

- Exigir cuentas a los empleados cuya conducta menoscabe los derechos humanos.
- Las empresas no deben denegar productos ni servicios a personas o grupos por su orientación sexual, su identidad de género o sus características sexuales.
- Las empresas deben utilizar su posición para influir en la actuación de proveedores y asociados cuyas prácticas discriminen a las personas LGBTI o violen sus derechos de otro modo, intencionadamente o no.

En la comunidad

5. ACTUAR EN LA ESFERA PÚBLICA

Medidas positivas y afirmativas para respetar los derechos humanos y, donde haya oportunidades de hacerlo, defenderlos, utilizando su influencia para promover los derechos



Medidas jurídicas para cuestionar y denunciar las órdenes gubernamentales que puedan dar pie a violaciones de los derechos humanos, incluidos los de las personas LGBTI



DIÁLOGO SOCIAL



ACCIÓN COLECTIVA



PROMOCIÓN PÚBLICA



NACIONES
UNIDAS
PERÚ



...estas Normas de Conducta constituyen un paso adelante para ayudar a las empresas a traducir sus compromisos de derechos humanos en medidas prácticas sobre el terreno y una oportunidad potencialmente importante de ampliar la contribución de las empresas a la lucha contra las prácticas discriminatorias en todo el mundo.

*Zeid Ra'ad Al Hussein,
Alto Comisionado de las
Naciones Unidas para
los Derechos Humanos*

