

Hacer frente a la discriminación
contra las personas lesbianas, gays,
bisexuales, travestis, trans y
intersexuales:

Normas de Conducta para las Empresas

Angela Pires
Oficial de Derechos Humanos

Buenos Aires, 3 de junio de 2019
Foro Regional de Empresas
y Derechos Humanos



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

#Biz4LGBTI

NACIONES UNIDAS: LAS EMPRESAS PUEDEN TENER IMPACTO EXPRESIVO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

1948

Declaración Universal de Derechos Humanos:

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos"

2000



1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección internacional de los derechos humanos

2

Garantizar que no son cómplices de violaciones de derechos humanos

2011

Principios rectores sobre empresas y Derechos Humanos. Tres pilares: Proteger, Respetar, Remediar.

THREE PILLARS of the UN GUIDING PRINCIPLES

HUMAN RIGHTS

PROTECT

STATE
duty to protect

RESPECT

CORPORATE
responsibility to respect

REMEDY

VICTIMS
access to effective remedy

2017

Normas de Conducta para Empresas para hacer frente a la discriminación contra personas LGBT e intersexuales

EN LOS ÚLTIMOS 25 AÑOS: IMPORTANTES AVANCES DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA POBLACIÓN LGBTI

50

países despenalizaron
la homosexualidad



67

Países han prohibido
la discriminación



36

Legalizaron el
matrimonio o la unión
civil entre personas
del mismo género



SIN EMBARGO, EL PROGRESO HA SIDO DESIGUAL ...

DE 193 PAÍSES....

67 

prohíben la discriminación
basada en la orientación
sexual en el empleo.

20 

prohíben la
discriminación

3 

prohíben la
discriminación hacia
personas intersex

- **Las terapias de conversión** todavía se legalizan en 39 estados de Estados Unidos, Canadá y también en el Reino Unido. Brasil es uno de los tres países del mundo que han prohibido la práctica.
- **“2017: Peor año registrado en detenciones masivas”** – OutRight Action International

LAS 5 NORMAS DE CONDUCTA:

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



UN BUEN ARGUMENTO ECONÓMICO Y EMPRESARIAL POR LA INCLUSIÓN LGBTI:

Rendimiento individual



Mejor productividad y más contribuciones de las funcionarias

- Mejores resultados de salud
- Más satisfacción con el empleo
- Mejores relaciones de trabajo en el trabajo
- Más compromiso

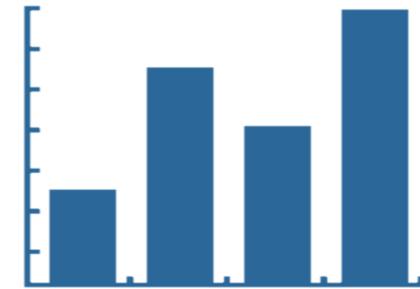
Rendimiento de la empresa



Rendimiento, innovación y rentabilidad superiores

- **LGBT Capital (2015):**
El mercado global LGBT es estimado en US\$ 3.7 billones
- **Credit Suisse (2016):**
"Acciones pro-LGBT" tienen un rendimiento superior del 3%"

Rendimiento económico



Mayor crecimiento e índices de emprendimiento

- **ONUSIDA (2017)**
La homofobia cuesta hasta 100.000 millones de dólares al año
- **Banco Mundial (2014)**
En la India: 0.1 a 1,4% del PIB
- **Open 4 Business (2018):**
La inclusión de gays y lesbianas es un elemento importante para las trabajadoras cualificadas

6 HECHOS IMPORTANTES SOBRE LAS NORMAS DE CONDUCTA:

- 1 No crean "nuevas obligaciones de derechos humanos"
- 2 No crean "derechos especiales" para las personas LGBTI
- 3 Se han desarrollado para ser aplicados en todos los contextos culturales y organizativos - en cualquier país o región
- 4 La norma 5 - "actuar en la esfera pública" es flexible, el usuario decide cómo aplicar
- 5 Necesitan ser aplicados con un enfoque matizado y diferenciado
- 6 Se alienta a las empresas a apoyarlos, a endosarlos y utilizarlos en sus acciones, planificaciones y actividades





LIVRES & IGUAIS
NAÇÕES UNIDAS PELA IGUALDADE LGBTI



Para más informaciones
www.unfe.org/Standards

email:
angela.pires@one.un.org



#Biz4LGB

TI