

**PRIMER BOLETÍN
INFORMATIVO SOBRE LA
INCLUSIÓN LABORAL DE
PERSONAS LGBTI EN
EMPRESAS.**

ELABORADO POR:



RESPONSABLES DEL CONTENIDO:

Carla Guardia Pastrana
Alejandra Callisaya Valdez
Mateo Rodrigo Solares
Martín Vidaurre Vaca

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:

Adrian Cadima - 77590111- adriancadima@gmail.com

IMPRESO:

“CREARTE” CALLE BUENO ESQ. JUAN DE LA RIVA N° 1503
TELF.: 2004813 E-mail: creartelapaz@gmail.com

PROYECTO:

**Protegiendo, Promoviendo y Remediando la normativa
de los Derechos Laborales de la población LGBT-**

Con el apoyo de:



La Paz, Bolivia. 2016
www.cdcbolivia.org.bo

 [/iguales.antelaley](https://www.facebook.com/iguales.antelaley)

LA DIVERSIDAD SEXUAL ES PARTE DE LA CONDICIÓN HUMANA.



No es fácil ser diferente. Ser parte de un grupo vulnerable de la sociedad, cualquiera que este sea, es un destino que la mayoría de las veces, resulta angustiante y desesperanzador para quienes se encuentran dentro. El mismo hecho de ser parte de un grupo de menor prevalencia en la sociedad, hace que la comunidad científica, médica e incluso el ámbito legal, laboral y educativo les resten importancia o no encuentren las suficientes motivaciones para incluirlos en sus estudios, debates, o hasta a veces incluso leyes, porque al fin y al cabo no dejan de serlo, son excluidas y discriminadas a nivel social.

En la historia de la humanidad, no es inusual ver cómo la sociedad es quien le ha otorgado “identidad” a ciertas personas o grupos de personas, en base a las apariencias, condiciones médicas, condiciones económicas, raza, etnias, conductas, etc., según las creencias del grupo dominante y sus concepciones opresoras sobre los grupos minoritarios.

El hecho de que nos encontremos históricamente en una sociedad postmoderna, en constante cambio y evolución, requiere cuestionarse muchos paradigmas sociales que desde tiempos pasados han mellado la calidad de vida de ciertos grupos sociales, y es momento ya de incluir a quienes han estado históricamente excluidos y restringidos en sus derechos. Esta tarea sin embargo, atañe a varias esferas de la vida social y no es únicamente el ámbito legal el que permite que los grupos vulnerables sean reconocidos como sujetos de derecho.

A través de este documento, pretendemos mostrar que también el ámbito laboral supone un gran impacto en la calidad de vida de las personas, específicamente de las personas LGBTI en vista a que, como podremos evidenciar, en varias partes del mundo se han dado avances en esta materia incluso antes de que

existan leyes que promuevan el acceso al trabajo sin discriminación. Muchas empresas y organizaciones se han dado a la tarea de otorgar beneficios sociales y laborales a personas LGBTI sin que exista una ley específica que obligue a hacerlo, sino que al contrario, estos avances se dieron a partir de la visión de estas empresas y su deseo de convertirse en lugares de trabajo más humanos y diversos, facilitando que personas LGBTI puedan convertirse en una parte importante de sus organizaciones.

La diversidad humana es una pieza fundamental en términos de renovación constante dentro de las empresas. La inclusión y la diversidad en todas sus formas, no sólo que pueden aportar significativamente en la consecución de los objetivos de las organizaciones, sino que cuando estas se convierten en ambientes más respetuosos y tolerantes, propician un ambiente altamente favorable que hace que puedan llegar mucho más lejos de sus propias expectativas.

EL RETO DE ABRAZAR LAS DIFERENCIAS.



Hoy en día, el tema de la inclusión de la diversidad sexual dentro del sector laboral, es un deber ya no es una opción. Si una empresa desea estar a la vanguardia de la innovación, no debe enfocarse únicamente en mejorar sus procesos de producción, sino también en cómo conduce sus recursos humanos y el impacto que generan sus políticas de responsabilidad social y empresarial en sus trabajadores y la sociedad en general. Las mejores empresas hoy en día, son aquellas que se enfocan en otorgar valor a sus clientes, sus empleados, los socios y de aportar a la sociedad.

Una empresa exitosa tiene como objetivo satisfacer las necesidades de sus consumidores puesto a que ellos son la base de su negocio, brindándoles productos útiles y una excelente calidad en el servicio. Cumplir con este objetivo, no sería posible si de la mano no acompañan el cuidado de su gente; toda empresa exitosa es consciente de que la principal ventaja competitiva que posee es su capital humano. Esto implica que todos los empleados de la empresa son valorados individualmente por el aporte que brindan a partir de sus cualidades y habilidades propias, además de que es necesario proveerles de las mismas oportunidades de desarrollo sin mayor distinción

que el mérito, brindarles la posibilidad de colaborar con iniciativas, que se los motive y que se les brinde compensaciones justas. Además, es importante brindar espacios de trabajo seguros, cómodos y en buenas condiciones para que el personal pueda desenvolverse de la mejor manera posible. Estos son elementos clave que hacen a la cultura empresarial, la cual es imprescindible para que todos trabajen dando lo mejor de sí mismos.

Además, las mejores empresas del mundo están conscientes de que para que todo su modelo empresarial funcione, quienes forman parte de la cadena de producción, distribución y servicio deben fortalecerse y crecer; esto significa que se debe impulsar por ejemplo a sus proveedores a mejorar y ser más competitivos. En ocasiones, esto tiene que ver con que la empresa pueda establecer altos estándares de calidad que impulsan a sus proveedores a mejorar.

Otra de las cualidades de las empresas exitosas tiene que ver con hacer un uso eficiente de sus recursos; reduciendo costos y aumentando su productividad, ofreciendo productos de calidad y a precio justo, pero con el menor impacto posible sobre el medio ambiente. Para ello, es necesario que las empresas hagan un control de sus procesos, sepan determinar cuáles son sus áreas de oportunidad, fortalezas y debilidades.

Una empresa que no es innovadora está destinada al fracaso. Por ello, las empresas líderes en el mercado se enfocan en buscar constantemente formas de mejorar y de brindar soluciones creativas a sus problemas. Están dispuestas a revolucionar las formas de trabajo, los modelos y a dejar atrás el *status quo*; saben que las ideas son su mejor activo y que para ponerse delante de la competencia es necesaria la innovación.

Las empresas que trascienden en el tiempo son aquellas que pueden prever dificultades económicas y cuentan con reservas financieras que les permiten enfrentarlas sin despedir a sus empleados ni disminuir sus operaciones. Sin embargo, a su vez, saben que es necesario reinvertir constantemente en aquellas áreas de oportunidad, apostar por el cambio, adaptarse al entorno y pensar en el largo plazo.

Finalmente, las empresas de mayor éxito entonces, son aquellas que cumplen con todos los públicos: *sus empleados*; a través de las oportunidades de desarrollo profesional y personal que les brinden, capacitaciones y sueldos justos. Con sus *clientes*; entregándoles valor y calidad. Con la *sociedad*; a través de opciones laborales y comercio justo, y finalmente con sus *accionistas*; a través de otorgarles valor y que éste se incremente en el tiempo.

Creemos que sobran motivos para comenzar a repensar los modelos imperantes en el ámbito empresarial y cómo convertirse en espacios más inclusivos donde se valoren y reconozcan las diferencias, y por qué no, también las complementariedades. No sólo porque el mundo y sus sociedades están en constante cambio y evolución, sino

también porque las empresas son parte de ellas mismas y deben reflejar la realidad objetiva de éstas: todos somos parte de sociedades cada vez más diversas.

Es por ello que, hacemos un llamado a todos los líderes empresariales para que colaboren en la generación de cambios positivos en la manera en que la sociedad ve a las personas de la comunidad LGBTI; para que todos los emplead@s LGBTI sean valorados por su verdadera forma de ser y que reciban las mismas oportunidades de desarrollo profesional al igual que cualquier otra persona. Consideramos que al brindarles este apoyo, las empresas tienen en sus manos la posibilidad de producir un cambio social sumamente importante para toda la comunidad LGBTI en el mundo.

BUENAS PRÁCTICAS LGBTI: HACIA ENTORNOS LABORALES MÁS INCLUSIVOS.



Las empresas más importantes del mundo han logrado crear una cultura inclusiva LGBTI en el conjunto de su actividad, reconociendo que se trata de una cuestión de **justicia social pero sabiendo además que mejoran ampliamente sus resultados**. Estas empresas *amigables* LGBTI dedican recursos a hacer que sus empleados con diversa orientación sexual e identidad de género se sientan **seguros, visibles, y valorados**. A través de la experiencia, han llegado a comprobar que hacer énfasis en la inclusión de la diversidad LGBTI dentro de las empresas, a través de sólidos programas, desarrollan la creatividad, liberan el talento, generan valor de marca y logran la fidelidad tanto de empleados como de clientes. Además que esto se convierte en un imán de talento para los trabajadores más jóvenes.

Cualquier empresa que imponga esta tendencia, estará brindando enormes cantidades de motivación, apoyo, respeto y sensibilidad; valores y actitudes que son altamente apreciados por la sociedad actual y los consumidores. Sin embargo, más allá de pretender instaurar un mecanismo que únicamente persiga el incremento de sus ventas, de lo que se trata es de convertir a las empresas en lugares más humanos y respetuosos con una de las cualidades más hermosas de nuestra especie; su diversidad.

Es evidente que el respeto dentro de los espacios laborales, genera entre otras cosas, un mejor ambiente para la convivencia laboral de todos los empleados, se reduce ampliamente la tasa de ausentismo, existe mayor identificación y permanencia dentro de la empresa por parte de los empleados, etc. porque ellos se consideran valorados no sólo como empleados, sino como personas. Esto entonces supone empleados más contentos, generando un sentido de pertenencia y de orgullo, con formas diferentes de ser y pensar, lo que finalmente conlleva la capacidad de crear y de innovar productos y soluciones diferentes.

Para poder llevar a cabo esta iniciativa de generar espacios laborales más inclusivos, es necesario articular esfuerzos con el sector empresarial, organizaciones con experiencia en defensa y promoción de los DDHH, líderes y lideresas de la población y organizaciones LGBTI, para abordar distintos espacios de trabajo. Existen varias organizaciones alrededor del mundo que han apostado por la **defensa y visibilización de los derechos humanos** de personas con diversa orientación sexual e identidad de género y dichas organizaciones comenzaron a realizar este trabajo de distintas formas.

A continuación, haremos una recopilación de algunas organizaciones que se comprometieron con esta tarea y se mostrarán las estrategias que utilizaron para lograr un acercamiento con el sector laboral.

ORGANIZACIONES QUE PROMUEVEN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS LGBTI.



Out & Equal. Estados Unidos.

Out And Equal es una organización sin fines de lucro dedicada a promover la igualdad laboral de personas lesbianas, gays, bisexuales y trans. Se encuentra localizada en San Francisco, California. Parte de su trabajo es colaborar con empresas líderes a nivel local, nacional y corporaciones multinacionales, sus ejecutivos, personal de recursos humanos, grupos de empleados e individuos, para contribuir en su desarrollo profesional y liderazgo, educación e investigación, para generar una cultura y clima laboral libre de discriminación, seguro, acogedor y de apoyo para empleados LGBT.

Fue fundada en 1996 por Selisse Berry, actual Jefe Ejecutiva. Out & Equal ofrece anualmente la Cumbre sobre Puestos de Trabajo (Workplace Summit); la más grande conferencia sobre población LGBT y realidad laboral en la que más de 3000 personas y 200 empresas de la

revista Fortune se reúnen cada año. Out & Equal educa y empodera a sus colaboradores a través de capacitaciones con enfoque en diversidad, expansión de sus voluntarios y afiliados a lo largo de Estados Unidos y muchas otras iniciativas de aplicación mundial. Esta organización internacional es reconocida en todo el mundo gracias a su equipo de trabajo compuesto por 20 personas, quienes acertadamente abordan las necesidades de miles de miembros y afiliados.

Los indicadores en los cuales se enfocan son: situación marital, políticas de no discriminación, seguridad, salud y la posibilidad de auto identificarse en sus tarjetas de ingreso y documentos de identidad para personas transexuales y transgénero. Ellos crearon una guía con lineamientos que brinda información para apoyar a un empleado trans que está comenzando o atravesando su proceso de transición. Esta guía puede ser utilizada por cualquiera de sus empresas aliadas. Entre los lineamientos que proponen, se encuentra por ejemplo un apartado específico sobre cómo abordar la temática por parte de Recursos Humanos, Gerencia, el respeto al nombre con el que se identifican a pesar de que no hayan hecho el cambio legalmente, el uso de baños acorde al género con el que se identifican y la prohibición de que se niegue a personas trans que trabajen en contacto directo con clientes. Además todos los empleados deben ser informados de que esta guía existe en su puesto de trabajo por si necesitan recurrir a ella.

Sin duda, una guía que debería ser tomada en cuenta por parte de todas las empresas, más aún con la reciente aprobación de la Ley de Identidad de Género en Bolivia.

Para descargarla en inglés, ingresa al link:

<http://www.outandequal.org/resources/workplace-transition-guidelines/>



Lineamientos sobre Identidad de Género y Transición en el Puesto de Trabajo.



OUT NOW. HOLANDA.

Out Now es una consultora especialista en temas LGBT, con casi 25 años de experiencia ayudando a distintas compañías a comprender mejor la continua integración de personas LGBT en las sociedades del mundo. Trabajaron para clientes en más de una docena de países globalmente, y es una de las organizaciones LGBT con mayor experiencia en el mundo. Se enfoca en cuestiones que conciernen la diversidad LGBT en los puestos de trabajo, desarrollo de investigaciones de mercados y oportunidades para compañías líderes, para que puedan definir y desarrollar sus propias iniciativas que incluyan a la diversidad. La comprensión de los problemas y necesidades que las empresas tienen, proviene de la investigación a nivel mundial LGBT2020, la cual brinda recursos incomparables para el desarrollo estratégico de iniciativas para sus clientes.

Out Now condujo innovadores proyectos de diversidad, investigaciones, estudios y estrategias de comunicación enfocadas en población LGBT, para empresas líderes como IBM, Lloyds Banking Group, Barclays, AXA, etc.

Es un equipo especializado en marketing con altos niveles de experticia en consumidores y mercado LGBT.

Out Now Global considera que contar con grupos LGBT al interior de las compañías, eleva la productividad al asegurar un ambiente sano y de confianza para toda la fuerza laboral, además de ayudar a retener y atraer talento nuevo de la comunidad homosexual, en palabras del presidente de esta consultora internacional especializada en el mercado LGBT, Ian Johnson.

“Tener estos grupos manda un mensaje a todo el personal de que los miembros LGBT son iguales y merecen el mismo respeto. Tiene un valor simbólico inmenso que se traduce en efectividad”.



HUMAN RIGHTS CAMPAIGN. USA

La Human Rights Campaign (HRC), (en español, Campaña de Derechos Humanos) fundada en 1980, es el mayor grupo de presión en favor de lesbianas, gays, bisexuales, y transgénero en los Estados Unidos, con alrededor de 1,5 millones de miembros y partidarios.

La misión de Human Rights Campaign es que “todos los gays, lesbianas, bisexuales y transgénero alcancen la igualdad de derechos y sean reconocidos como miembros plenos de la familia estadounidense en sus casas, trabajo y en cada comunidad”.

Human Rights Campaign es una entidad bastante visible en la política de Estados Unidos. Esta organización ejerce presión ante el Congreso para que aprueben proyectos de ley en favor de los derechos LGBT, trabajando para lograr un Congreso LGBT-friendly y financiando a los políticos que apoyen a la Comunidad LGBT, movilizandolos a las bases de sus miembros y animándolos a ejercer su derecho al voto en cada elección.

Por intermedio de su página web, la HRC también ayuda a identificar a los legisladores locales y estatales, examinando como los funcionarios han tratado temas relacionados a lo LGBT y enviándoles correspondencia a cada uno de ellos. Además, el sitio web ayuda a los miembros a encontrar las leyes estatales y locales que son centrales a las causas LGBT. Adicionalmente, también elaboran documentos e instrumentos para la población LGBT, brindándoles sugerencias sobre cómo hablar abiertamente de su orientación sexual e identidad de género, y transmitiendo mucha información acerca de la igualdad en los lugares de trabajo.

Cada año realizan un reporte acerca de las empresas más inclusivas para la población LGBT en Estados Unidos. Sin embargo, este año el reporte se volvió global, ya que también evaluó que las empresas no sólo den protección a la comunidad LGBT en este país, sino que extiendan sus políticas a todos los países donde operan.

A través del diseño de un Índice de Igualdad Corporativa (Corporate Equality Index), mismo que es revisado

y aplicado anualmente hace 14 años, califican a las empresas en términos de inclusión LGBT en base a los siguientes criterios generales:

- Políticas de no discriminación globales y/o códigos globales de conducta en el trabajo.
- Requerimientos para contratistas, vendedores y proveedores (Estados Unidos).
- Directrices corporativas de donación.

Criterio Específico 1: Igualdad de Oportunidad en el empleo incluye:

- a. La orientación sexual en todas las operaciones. (15 puntos)
- b. Identidad de género en todas las operaciones. (15 puntos)
- c. Las normas de sus contratistas/proveedores incluyen la orientación sexual e identidad de género. (5 puntos)

Criterio Específico 2: Beneficios para empleados:

- a) Beneficios equivalentes para parejas:
 - Médicos: Incluye paridad entre empleados con cónyuges de diferente sexo y cónyuges o parejas del mismo sexo en la prestación de los siguientes servicios: cobertura del seguro COBRA, salud dental, óptica, cobertura dependiente. (10 puntos)
- b) Otros beneficios que incluyen paridad entre empleados con cónyuges o parejas del mismo sexo y cónyuges de diferentes sexos en: licencias por duelo, seguro de vida suplementario provisto por el empleador para la pareja, asistencia en la relocalización/viaje, ayuda en la adopción, pago de la jubilación a la pareja en caso de la muerte del empleado, beneficios de salud para jubilados y descuentos para empleados. (10 puntos)
- c) Cobertura de salud inclusiva para personas transgénero: (10 puntos)
 - Cobertura de salud para personas transgénero sin exclusión para la atención adecuada.
 - El contrato de seguro explícitamente afirma la cobertura y no contiene exclusiones.
 - El contrato de seguro o la póliza se basa en los estándares de atención de la Asociación Profesional Mundial para la Salud Transgénero (WPATH).
 - La información del plan de cobertura inclusivo debe estar disponible y se debe comunicar a empleados y dependientes, acerca de las opciones que brinda.

- Todos los beneficios en salud para los demás empleados, se deben extender a personas transgénero. Además se deben incluir servicios relacionados con el proceso de transición:
 - Licencia médica de corto plazo.
 - Salud mental.
 - Cobertura farmacéutica, por ejemplo para el tratamiento hormonal.
 - Cobertura para visitas médicas o pruebas de laboratorio.
 - Cobertura para procedimientos quirúrgicos que incluyan la cirugía de reasignación genital.
 - Cobertura de atención de rutina, crónica, o servicios de urgencia no relacionados con la transición.
 - Garantizar la atención de especialistas en relación a la transición, que incluya además provisiones para viaje y reembolso de otro tipo de servicios.
 - La cobertura de esta área debe ser de 75,000 \$us o más.

Criterio Específico 3: Competencias organizacionales LGBT.

- a) Medidas para capacitación, asignación de recursos y contabilidad: Las empresas deben demostrar un compromiso de toda la entidad, sostenible y responsable con la diversidad y la competencia cultural, incluyendo al menos tres de los siguientes elementos: (10 puntos)
 - La capacitación a nuevos empleados establece explícitamente que la política de no discriminación incluye *orientación sexual e identidad de género*, además muestra definiciones y ejemplos para ilustrar esta política en cada caso.
 - Supervisores deben recibir capacitación que incluya orientación sexual e identidad de género como temas de discreción y como parte de una capacitación más profunda. Además muestra definiciones y ejemplos para ilustrar esta política en cada caso.
 - La integración de la orientación sexual e identidad de género en el desarrollo profesional, capacitación basada en competencias, liderazgo, u otros que incluyan elementos relacionados con diversidad o competencia cultural.
 - La alta gerencia mide el rendimiento de las políticas de diversidad LGBT implementadas.

- Pautas para la transición de género facilitando instalaciones, baños, vestimenta y tarjetas de identificación acordes al género asumido.
- Encuestas anónimas de compromiso y/o de clima laboral realizadas anualmente o bianualmente que además permitan la opción a empleados a identificarse como LGBT.
- Levantamiento de datos en formularios que incluyan: la carrera, etnia, género, grado militar, discapacidad, que normalmente son registrados como parte de la información de los empleados, y con preguntas opcionales sobre orientación sexual e identidad de género.

b) Grupos de empleados o Consejo de Diversidades. (10 puntos)

Criterio Específico 4: Compromiso público.

a) Esfuerzos LGBT específicos que incluyan por lo menos tres de los siguientes: reclutamiento, la diversidad en proveedores, marketing o publicidad, filantropía o apoyo público a LGBT en virtud de igualdad ante la ley, directrices internas que prohíben donaciones filantrópicas a organizaciones no religiosas con una política explícita de discriminación contra personas LGBT. (10 puntos)

- Las empresas deben demostrar compromiso con la población LGBT que se extiende a lo largo de toda la empresa, incluyendo por lo menos tres de los siguientes puntos:
 - Esfuerzos para el reclutamiento a personas LGBT.
 - Demostrar esfuerzos por trabajar con proveedores certificados LGBT.
 - Publicidad para personas LGBT (con contenido LGBT, publicidad en medios LGBT, o patrocinar eventos u organizaciones LGBT).
 - Demostrar apoyo públicamente por la igualdad ante la ley LGBT de manera local, estatal o federal.
 - Implementar directrices corporativas que prohíban la donación filantrópica a organizaciones no religiosas que tengan una política escrita de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. (5 puntos)

Criterio Específico 5: Las empresas tendrán una deducción de 25 puntos de su puntuación en caso de haber sido parte de algún incidente mayor o público anti-LGBT en sus recientes archivos.

La Fundación HRC ha trabajado con cientos de empresas

para promover la igualdad en puestos de trabajo para empleados LGBT.

Cada empresa es evaluada en una escala de 0 a 100, y este año unas 407 empresas lograron la calificación perfecta de entre 4,788 evaluadas.

De las 20 empresas a la cabeza del ranking de la revista *Fortune*, sólo 11 de ellas obtuvieron una calificación perfecta: Chevron, Apple, General Motors, Ford Motor, General Electric, AT&T, CVS Health, Fannie Mae, McKesson, Hewlett-Packard y JP Morgan Chase & Co.

De todas las empresas listadas en *Fortune 500*, el promedio de calificación fue de 61.



STONEWALL. REINO UNIDO.

“Estamos acá para hacer saber a todas las lesbianas, gays, bisexuales y personas trans, del Reino Unido y en el mundo, que no están solos. Creemos que unidos somos más fuertes, o sea que estamos asociados con organizaciones que nos ayudan a crear un verdadero cambio positivo. Estamos acá para apoyar a aquellos que todavía no pueden ser ellos mismos. Sin embargo, nuestro trabajo no está terminado aún; no hasta que todos sientan la libertad de ser quienes son, en donde sea que estén.”

Stonewall fue fundada en 1989 en Gran Bretaña, por un pequeño grupo de personas que estaban activos en la lucha contra la sección 28 de la Ley de Gobierno Local. Esta norma buscaba la prevención a la llamada “promoción” de la homosexualidad en las escuelas, entre otras disposiciones contra los derechos de la población gay, lesbiana y bisexual.

El objetivo desde se fundación de Stonewall, es el crear un grupo de presión profesional que impida ataques de toda naturaleza contra lesbianas, gays o bisexuales. Stonewall, posteriormente, ha trabajado permanentemente para lograr la igualdad en la agenda política a favor de personas gays, lesbianas y bisexuales. Actualmente tiene oficinas en Inglaterra, Escocia y Gales.

La Misión de Stonewall: “Creemos que somos más fuertes unidos, por lo que nos hemos asociado con organizaciones que nos ayudan a crear un verdadero cambio para mejor. Hemos sentado las cimentaciones profundas en toda Gran Bretaña - en algunos de nuestras más grandes instituciones - por lo que nuestras comunidades pueden seguir encontrando formas de visibilidad, y los individuos puedan alcanzar su pleno potencial. Estamos aquí para apoyar a aquellos que todavía no pueden ser ellos mismos.”

Stonewall es conocida por sus campañas y grupos de presión e incidencia. Algunos de los éxitos importantes que han logrado incluyen: la abrogación de la prohibición que personas LGB puedan estar en el ejército, legislación que permitió a las parejas del mismo sexo ejercer el derecho a adoptar y la derogación de la Sección 28. Stonewall ha coadyuvado para que en Gran Bretaña las parejas del mismo sexo puedan ejercer su Derecho a Formar una Familia, en primera instancia con la aprobación de las uniones civiles y posteriormente el matrimonio entre personas del mismo sexo.

El año 2015, Stonewall después de seis meses de consulta con las comunidades transexuales y transgénero, empezó a trabajar a favor de sus Derechos Humanos, convirtiendo a esta organización actualmente en la más importante en Gran Bretaña en trabajar en esta temática.

Los principales programas de trabajo de Stonewall son los siguientes:

- **Capacitación.**

Stonewall realiza procesos de capacitación permanente sobre los Derechos de personas LGBT en el trabajo, el hogar y en sus comunidades.

- **Intervención en instituciones.**

Este programa, tiene como fin llegar a más personas y tener un mayor impacto, a través de la intervención en instituciones, que tiene como meta la incorporación de una cultura inclusiva de personas LGBT. Estas acciones son en toda clase de organizaciones, incluidas empresas, escuelas, centros de salud, clubes deportivos e instituciones religiosas.

- **Acciones para cambiar corazones y las mentes.**

Stonewall trabaja también con personas de diversos orígenes étnicos y religiosos, así como de las comunidades rurales, con el objeto que personas LGBT sean visibles a lo largo de su vida y con el fin de crear un entorno que les permita participar plenamente en la sociedad.

- **Trabajo en normativa.**

Igualmente realiza acciones permanentes de incidencia política para cambiar leyes que no garantizan la igualdad a personas LGBT. A pesar que existe un buen progreso normativo a favor de los derechos de LGB's en Gran Bretaña, las personas trans todavía no tienen el marco legal adecuado para que puedan ser ellos o ellas mismos/as. Por este motivo, actualmente se están enfocando en asegurar que las leyes que afectan a las personas trans, sean revisadas y reformadas.



Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral

ADIL. MÉXICO.

La Alianza por la Diversidad y la Inclusión Laboral es una organización que promueve la inclusión y respeto hacia las personas LGBT en el ámbito laboral. Utiliza estrategias de capacitación y comunicación, eventos y estudios con empresas nacionales e internacionales. ADIL se impuso la tarea de desarrollar y promover todo tipo de acciones, estrategias y metodologías que puedan ser adaptadas por el sector privado a fin de reconocer el marco jurídico de la no discriminación y el respeto para que las empresas se abran a la diversidad no sólo sexual, sino en diversos ámbitos, para crear mejores y seguros ambientes de trabajo.

ADIL comprende que es necesario establecer vínculos, acciones y estrategias de colaboración con empresas del sector privado en México para comunicar la importancia de adoptar políticas de inclusión y respeto para abatir la discriminación hacia personas LGBTI. Además, se encargan de visibilizar las buenas prácticas adoptadas por empresas nacionales e internacionales a través de

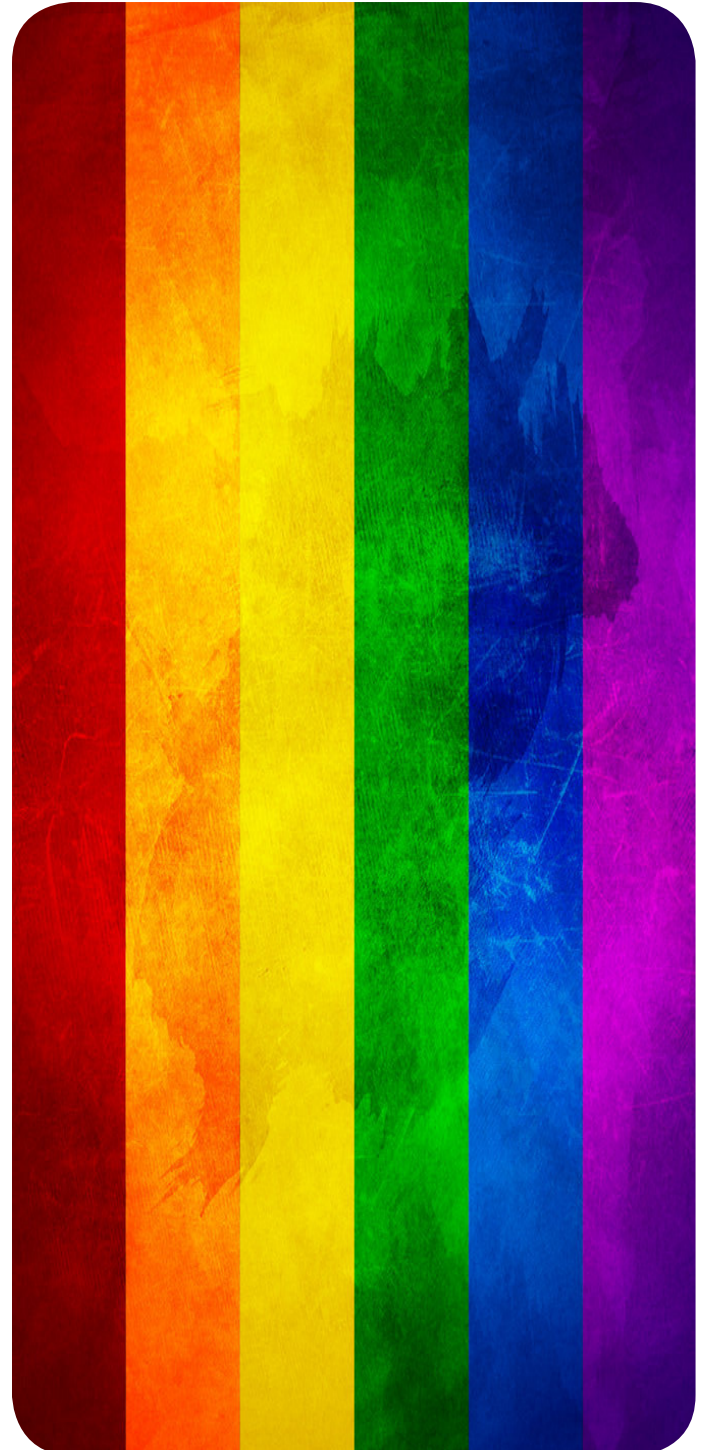
medios de comunicación y la realización de Foros anuales de Buenas Prácticas sobre Diversidad e Inclusión Laboral LGBT en conjunto con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), donde las empresas comparten sus experiencias sobre cómo favorecer ambientes más amigables.



En Mayo de 2016, participaron de la primera cumbre **Pride Connection** en México, en el que un grupo de empresas incluyentes que se reúnen para compartir, fortalecer y fomentar mejores prácticas enfocadas en:



- Crear lugares de trabajo donde los empleados LGBT y sus Aliados se sientan seguros, valorados y respetados, permitiendo así que alcancen su máximo potencial.
- Conectar a todos aquellos interesados en fomentar el respeto a los derechos humanos, el respeto a la persona y apoyar su desarrollo profesional.
- Favorecer un entorno laboral seguro y libre de agresiones o conductas que demeriten a cualquier persona con base en su orientación sexual e identidad de género.



- Crear un ambiente laboral incluyente y diverso
- Generar atracción y retención de talento y resaltar el valor de la diversidad.
- Crear una red de contactos y aliados que entiendan y apoyen la diversidad.
- Promover, desde el nivel directivo, la diversidad e inclusión laboral.
- Sumar esfuerzos y valores de cada corporación hacia la comunidad LGBT y sus Aliados.
- Concientizar sobre la inclusión de miembros de la comunidad LGBT.

Las empresas miembro de Pride Connection son:





Unilever



GENDER & LGBT LAB. ESPAÑA.

Es la iniciativa de un grupo de profesionales y emprendedoras sensibilizadas con la igualdad de derechos y oportunidades de todas las personas independientemente de su género, su orientación sexual y su identidad de género.

La misión de Gender & LGBT Lab es incrementar el conocimiento y la sensibilización ante los factores, que en ocasiones de forma inconsciente y a veces de manera deliberada contribuyen a incrementar las situaciones de equidad en estas esferas.

“Hace pocos años era impensable decir en tu empresa que eras gay, menos lesbiana y mucho menos transexual. Te hubieras jugado el puesto de trabajo. Hoy en día, las cosas han cambiado, pero poco, **el mundo empresarial todavía sigue siendo demasiado conservador**”, dice María Giralt, directora de Gender & LGBT Lab.

En el año 2015, presentaron un informe en el que hacen referencia a los aspectos básicos para fomentar y explicar la igualdad de oportunidades en el ámbito de la educación, la salud, el deporte o tiempo libre. Hacen referencia a diversas acciones o iniciativas de empresas e instituciones que significaron avances para la igualdad LGBT.

Si bien en España han habido muchísimos avances en DDHH de la población LGBT, en el trabajo el miedo a ser juzgados, al acoso o al despido, hace que muchos profesionales LGBT aún prefieran mantenerse en el clóset y es por ello que todavía queda mucho trabajo por hacer para erradicar la homofobia en el ámbito laboral.

Sin embargo, van siendo más y más las empresas que van descubriendo que la diversidad bien gestionada es un activo que tiene repercusiones muy positivas. Gender & LGBT Lab ha confirmado que la atracción y la retención del mejor talento, nuevos nichos de mercado, nuevos canales de distribución y de comunicación, nuevos productos, la reputación corporativa y la capacidad de innovar, son aspectos que se generan en entornos más diversos y equitativos y se traducen en mejores resultados para toda la empresa.



LAS EMPRESAS QUE TIENEN POLÍTICAS AMIGABLES LGBT SON MÁS PRODUCTIVAS.



ADIL llevó adelante un estudio en la Ciudad de México el año 2015, en el que se obtuvieron los siguientes datos:

Los empleados LGBT (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans) que trabajan en empresas con estrategias de inclusión laboral sólo el 5% percibieron discriminación, mientras que entre los LGBT que trabajan en lugares sin políticas o programas de inclusión un 35% se sintió discriminado, atacado o rechazado por su orientación sexual o identidad de género.

Esto se refleja en la productividad de las compañías, 85% de los encuestados por Adil dijeron que gracias a las estrategias de inclusión laboral hay mayor productividad en la empresa.

El mismo porcentaje coincidió que el ambiente de inclusión laboral los invita a seguir trabajando para la misma empresa durante por lo menos tres años, derivando en estabilidad.

Por ello las cada vez son más las compañías que implementan políticas de inclusión y equidad, como *American Express* que cuenta con una red de unos 200 empleados LGBT y aliados, con los que desde hace más de 5 años lleva a cabo diferentes actividades para que logren un pleno desarrollo profesional y personal.

La compañía de servicios financieros además destaca por adelantarse a otras en el reconocimiento a la identidad de

género de sus empleados, **instalando baños unisex en su sede de la Ciudad de México.**

Por su parte, Rhina Torres Villafuerte, directora de Gestión del Talento y Comunicación Institucional de Scotiabank, reconoció que en un banco con más de 80 mil empleados a nivel mundial; 13,378 de ellos en México, es imposible ignorar la diversidad y de hecho es muy importante valorarla como factor de éxito.

Ahora bien, aunque sólo el 5% de los empleados encuestados consideró que hay discriminación por orientación sexual en los lugares de trabajo, esto no quiere decir que no exista homofobia o transfobia laboral, pero muchas veces se internaliza, es decir se disfraza pero deriva en tres principales acciones contra los empleados LGBT: **intimidación y hostigamiento, despido o negación de empleo, y violencia física y material.**

Otro dato importante que reveló Adil fue que el 47% de los participantes en su estudio considera que las empresas para las que trabajan deberían hacer campañas de publicidad dirigidas específicamente al mercado LGBT en México.

¿CÓMO CONVERTIR A TU EMPRESA EN UN ENTORNO LGBTI AMIGABLE?



El reconocimiento de los derechos de la comunidad lesbica, gay, bisexual, transexual (LGBT) ha crecido a pasos agigantados en los últimos años, tanto al interior de empresas, como entre la sociedad y las leyes. Aunque aún quedan lugares donde la lucha sigue.

Estados Unidos cuenta de manera particular una historia en la que las empresas se adelantaron al gobierno en la protección y reconocimiento de los derechos de personas LGBT. Una muestra de ello, es el índice de la organización **Human Rights Campaign**, el cual pretende medir el grado de protección que ofrecen las empresas que desean participar de estudio anual de dicha organización hacia sus empleados LGBTI y clientes.

¿Cómo es que estas empresas se convirtieron en ejemplo

a seguir en el tema? ¿Qué pueden hacer otras empresas para seguir sus pasos?

La empresa Ernst & Young realizó una serie de mesas redondas con otras como Barclays, IBM y Thomson Reuters. De estos encuentros, se creó un documento que da ocho consejos para que las empresas implementen las mejores prácticas en la protección de los derechos LGBTI en el mundo:

1. Identificar acciones: Lo primero que se debe hacer es evaluar cuál es el estado de la lucha por los derechos LGBTI en los territorios donde opera la empresa, pues puede haber restricciones legales o dificultades sociales y religiosas. Una vez hecho esto, se pueden planear las siguientes acciones.

2. Pensar global, actuar local: Una vez que se tiene el plan de acción global de la compañía, es necesario que su aplicación se ajuste a las condiciones de cada lugar, de acuerdo con el punto anterior.

3. Hacer la inclusión parte de tu negocio: Debe ser principalmente parte de la estrategia de reclutamiento para que los posibles nuevos empleados sepan que es una empresa incluyente.

4. Ver hacia adentro: Es seguro que dentro de la empresa ya existan personas de la comunidad LGBT o que sean aliados de la causa. Reclutarlos para llevar el mensaje de la empresa sobre diversidad será vital. Además, tener a miembros visibles en la organización dará confianza a quienes aún se sienten con poca para mostrar su verdadero yo.

5. Impulsa la movilidad: Que los empleados LGBT sepan que estar “fuera del clóset” en el trabajo no será algo que juegue en contra durante su desarrollo.

6. Crea un sistema de mentoría inversa: El apoyar la causa LGBT puede ser un choque cultural incluso al interior de la empresa, particularmente con empleados que no comparten la misma visión. Un sistema de mentoría permitiría que los empleados LGBT estén disponibles para educar en el tema a aquellos que tengan dudas.

7. Usar las redes sociales: Esto permitirá que la estrategia global llegue a oficinas globales donde recursos sobre el tema LGBT pueden ser limitados.

8. Crear redes: Ya se con otras empresas, con gobiernos, con organizaciones sociales o con celebridades, pues ayudarán a llevar el mensaje más allá

¿Qué puedes hacer en tu empresa para disminuir la homofobia y transfobia? La población LGBTI sugiere desde **dar a conocer los mecanismos legales** a los que se puede acudir en caso de sufrirla y **realizar campañas de sensibilización** con la población en general, particularmente en los centros de trabajo.

UN ESTUDIO ACERCA LA INCLUSIÓN LABORAL LGBT Y EL DESARROLLO ECONÓMICO.



La tolerancia e inclusión de personas homosexuales, bisexuales y transgénero (LGBT) influye de manera positiva en el desempeño económico de países en desarrollo, encontró un estudio del Instituto Williams de la Escuela de Derecho de la Universidad de California Los Ángeles.

El estudio encontró que aquellos países con una mayor protección legal de derechos de personas LGBT presentan un nivel más elevado de Producto Interno Bruto per cápita y de Índice de Desarrollo Humano.

Los investigadores se basaron en el Índice Global de Reconocimiento Legal de la Orientación Homosexual (GILRHO, por sus siglas en inglés) para cuantificar la protección de derechos de la comunidad LGBT, la cual se divide en ocho categorías. El estudio encontró que por cada categoría reconocida en países emergentes, en promedio el PIB per cápita se incrementa en 320 dólares.

Además, la investigación encontró que la discriminación contra personas LGBT afecta de manera negativa el crecimiento económico de un país a través de:

- Arrestos y encarcelamientos arbitrarios, ataques físicos, humillación y extorsión, lo que reduce la fuerza laboral.
- Violencia física y emocional, que puede afectar el desempeño laboral.
- Discriminación laboral, lo que puede ocasionar desempleo o subempleo.
- Barreras para el acceso a seguridad social.
- Discriminación y acoso escolar, lo que limita los años formativos y el desarrollo de capacidades.

LOS DDHH EN LA EMPRESA COMO FORMA DE COMPETITIVIDAD.

Muchas empresas pueden ser reacias a la aplicación de un enfoque de derechos en la gestión corporativa, debido a que suponen que implican altos costos. Por un lado consideran que los estándares de DDHH restringen sus capacidades de ser rentables y competitivas, y por otro lado, los estados consideran que exigir respeto irrestricto puede generar la disminución de la inversión privada, sobre todo extranjera.

Sin embargo, el fomento de la inversión privada y la búsqueda de la competitividad de las empresas no pueden justificar el no respeto a los DDHH, considerados inherentes a toda persona. Tal y como lo demuestra el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial, es posible compatibilizar bienes colectivos con el interés de lucro de las empresas, ya que a la larga, la vulneración que se va haciendo a esos estándares, tiene un gran impacto en la reputación y sostenibilidad de la empresa.

En los últimos años, las Naciones Unidas se han ocupado del trabajo realizado por empresas para asegurar el respeto de las DDHH y garantías sociales. Dentro de los principios que proponen, dos de ellos se refieren a la actividad empresarial y la no discriminación: las empresas deben asegurarse que nos son cómplices en la vulneración de derechos humanos, y que las mismas deben abolir todo tipo de prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Un enfoque en DDHH que respete las diferencias de todos, no sólo la hace más responsable, también más humana.



COMPROMISO DE ALGUNAS EMPRESAS CON LA POBLACIÓN LGBTI.

Microsoft, IBM, Procter&Gamble, Facebook, Google, Adidas y otras grandes compañías internacionales, han mostrado públicamente su compromiso con la diversidad e inclusión de gays, lesbianas, bisexuales y transexuales en entornos laborales.



GOOGLE.

El objetivo de Google es crear un ambiente en el que cada *Googler* (nombre que se les da a todos los empleados) pueda prosperar. Verifican constantemente que todos sus procesos (incluyendo políticas de ascensos y promociones, compensaciones, entre otros) para asegurar la igualdad y equidad en todo lo que impacta a sus empleados. Por ejemplo, tomaron acciones cuando se dieron cuenta de que mujeres en el área de tecnología estaban menos dispuestas a aplicar a ascensos. También implementaron una política salarial equitativa de género, con la esperanza de que otras organizaciones podrían adoptar la misma práctica.

Google es pionero en la implementación de políticas LGBT amigables para sus empleados. Entre las 20 redes que conforman el Programa Núcleo de la Diversidad de Google, está *Gayglers* que es un grupo comprendido por personal LGBT y aliados. Los *Gayglers* no sólo lideran la manera en que se celebra el desfile del Orgullo Gay, también informan sobre las políticas y programas para que la empresa siga siendo un lugar de trabajo que funciona para todos. En el 2011, se convirtió en la primera compañía que cubre el costo de la cirugía de reasignación sexual para empleados transexuales. También brinda a sus empleados 12 semanas de permiso parental sin importar el género u orientación sexual.

En Google no sólo se aceptan las diferencias, las celebran, las apoyan, prosperan en ellas para el beneficio de sus empleados, sus productos y su comunidad. Google está orgulloso de ser un ambiente de trabajo que brinda oportunidades equitativas y es un empleador de acciones afirmativas.



MICROSOFT.

Su objetivo es conducir cambios amigables para sus empleados LGBTI en las políticas de la empresa y el ambiente laboral. Fue una de las primeras empresas en incorporar la orientación sexual en sus políticas de No Discriminación. Además, facilita la creación de oportunidades equitativas y la creación de una red GLEAM en la que los miembros LGBT pueden interactuar y compartir actividades especiales que son promovidas por Microsoft para crear conciencia sobre la población LGBT.

En el año 1993, fue una de las primeras empresas en el mundo en brindar los mismos beneficios sociales a parejas del mismo sexo. Actualmente, también ofrece un seguro médico inclusivo que ofrece facilidades para la transición de personas transexuales. Además dona software, servicios, y equipos a varias organizaciones de DDHH LGBT. A su vez, toma parte de numerosas acciones políticas que buscan la protección básica y no discriminación por orientación sexual en el puesto de trabajo.

Conoce a Tim Cook, CEO de Apple.



*“Aunque nunca he negado mi sexualidad, tampoco la he aceptado públicamente, hasta ahora. Así que será claro: **estoy orgulloso de ser gay** y lo considero entre los grandes regalos que Dios me ha dado”,* escribió Cook en la publicación.

Cook añade que su orientación le ha dado un mayor

entendimiento de lo que significa ser una minoría y le ha servido para ser un mejor CEO:

“Me ha hecho más empático, lo que me ha llevado a una vida más plena. Ha sido difícil e incómodo en momentos, pero me ha dado la confianza de ser yo mismo, de seguir mi propio camino y de superar la adversidad y la intolerancia”, relata.

El sucesor de Steve Jobs dejó en claro que no hace pública su orientación sexual por un simple deseo de decirlo, sino porque puede ayudar en la lucha que se da en Estados Unidos y alrededor del mundo por los derechos de los homosexuales y la lucha contra la homofobia.

“Si escuchar que el CEO de Apple es gay puede ayudar a alguien que lucha por aceptar quien es, o traer consuelo a alguien que se siente solo, o inspirar a personas para insistir en su equidad, entonces es justo pagar el precio de mi privacidad”, agregó.

En el texto explica que nunca habló de su orientación públicamente porque quería **mantener un mínimo de privacidad** sobre su vida. Además, dijo que **la orientación sexual de una persona no la define**:

Soy un ingeniero, un tío, un amante de la naturaleza, un fanático del ejercicio, un hijo del Sur de Estados Unidos, un seguidor de los deportes, y muchas cosas más”, dijo.

Tim Cook dice que sus amigos cercanos y compañeros en Apple saben de su orientación y eso no ha cambiado la manera en que lo tratan. Además, como escribió hace unas semanas, Apple es una compañía que acepta la diversidad.

Durante la marcha del orgullo gay en San Francisco, celebrada en junio pasado lideró el contingente de Apple y compartió un vídeo en Twitter con la frase **“La inclusión inspira innovación” (“Inclusion inspires innovation”)**.

— Tim Cook (@tim_cook) July 8, 2014

Cook también ha sido un fuerte crítico de legislaciones estatales en Estados Unidos que atacan los derechos de personas LGBT, aunque no se considera a sí mismo un activista. Sin embargo, dijo que inspirado por personas como Martin Luther King Jr. Y Robert Kennedy quiso desde su posición ayudar al avance de esta lucha.

“Pavimentamos el camino hacia la justicia juntos, ladrillo por ladrillo. Este es mi ladrillo”.

DE LA TRANSICIÓN EN EL TRABAJO.

La transición es el proceso mediante el cual una persona transgénero o transexual comienza a adecuar su físico y apariencia con el sexo o género opuesto al asignado en el nacimiento. En personas transexuales, esto implica la modificación de los caracteres físicos a través de procedimientos médicos, quirúrgicos, hormonales, etc.

Y las personas transgénero, hacen su transición a través de adecuar sus roles de género y apariencia física pero sin la utilización de procedimientos médicos, quirúrgicos, u otros.

Tradicionalmente, cuando un/a empleado/a decidía comenzar el proceso de transición, debía renunciar a su trabajo y comenzar a buscar uno nuevo. En la actualidad, son más l@s emplead@s que permanecen en sus puestos laborales cuando comienzan la transición y es por ello que facilitarles el camino a través de políticas internas en la empresa, asegura que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad.

Las preguntas más comunes que las empresas se hacen en estos casos, se refieren al uso del baño, la vestimenta, el nombre, el uso de los pronombres, etc. Los empleadores deben estar al tanto de las normas nacionales que existen en torno a la no discriminación, además generar planes para ser proactivos y no reactivos, cuando un/a empleado/a Trans llega a la empresa o cuando ya formaba parte del personal y decide comenzar su transición.

La identidad de género de una persona no tiene nada que ver con su talento y la productividad que puede aportar dentro de su empresa. En muchas partes del mundo, donde la identidad de género ya está reconocida, se ha ido incrementando la apertura hacia la comunidad trans en términos de comprensión, responsabilidad e inclusión. A partir de la aprobación de la Ley de Identidad de Género en Bolivia, creemos que nuestro país va también encaminarse en este sentido.

Algunos elementos que ayudan a l@s emplead@s a realizar una transición segura dentro de la empresa, incluyen:

La implementación de protecciones a la identidad de género. Esto significa que se utilice un lenguaje y pronombres adecuados y que tal disposición esté escrita en una política referida a la identidad de género o expresión del género.

Seguro médico que responda a las necesidades de personas trans. Los seguros médicos generalmente consideran que las cirugías de reasignación sexual y la terapia de reemplazo hormonal, son procedimientos cosméticos y no son necesarios. Sin embargo, en otros países, las empresas han tomado contacto con los prestadores de salud para extender la cobertura del seguro médico y que incluyan estos procedimientos. Es importante mencionar que las cirugías y la terapia de reemplazo hormonal, si bien son procedimientos médicos opcionales para las personas trans, no se tratan de caprichos cosméticos sino que responden a las necesidades que algunas personas puedan tener para sentirse más acordes con su identidad de género autopercibida.

Clima laboral. Las personas trans necesitan cierto nivel de comodidad dentro de la empresa. Las políticas internas que contemplan la transición, ayudan a los cargos jerárquicos de la empresa y al departamento de recursos humanos a

tener mayor claridad sobre lo que significa la transición y cómo abordarla cuando una persona esté iniciándola. Se debe crear una atmósfera de tolerancia, respeto y sensibilización para las personas que estén en transición. Es probable que los encargados de recursos humanos tengan que responder preguntas, dudas e incluso quejas de otros trabajadores.

La educación y capacitación son la clave para mantener un ambiente laboral respetuoso.

Los empleadores deben saber que “salir del clóset” como transgénero o transexual es una decisión personal y el inicio de un largo camino. Salir del clóset en el trabajo es solamente un paso dentro de todo lo que implica este proceso.

Un caso de transición.

B comenzó la transición en el año 2005 mientras trabajaba en una empresa de seguros, la misma en la que trabaja actualmente. En esa época no existían lineamientos, protección o beneficios de salud para personas trans.

“Cuando transicionas, no lo haces sola. Todos en tu vida transicionan contigo, te guste o no”. B trató de realizar un acercamiento muy prudente primero saliendo del clóset con sus compañeros de trabajo y amigos más cercanos, pidiéndoles su apoyo y comprensión. Luego, se sintió lo suficientemente fuerte como para salir del clóset con su jefe y comenzar a solicitar el apoyo de recursos humanos para comenzar la transición.

Para B, fue de mucha ayuda que su empleador buscara maneras de hacer su transición más fácil. “Trabajamos juntos, colaborativamente”, dijo:

Gracias a este apoyo, B es feliz y está plenamente comprometida con su empresa. Hoy es una de las empleadas más antiguas de la compañía y es increíble el progreso que ha alcanzado en su carrera profesional.



RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS LGBTI.

Dra. Carla Guardia Pastrana
Abogada

El presente artículo tiene la finalidad de mostrar la importancia de la inclusión de los Derechos Humanos en el trabajo y en las políticas internas que rigen una empresa. Hoy en día, son muchas las empresas que reconocen que respetar los derechos humanos debe ser una parte esencial de su responsabilidad social, no solo porque es la manera correcta de proceder desde un punto de vista ético, sino porque proteger los derechos humanos impacta positivamente en los negocios y en la sociedad. Existe una nueva corriente donde las empresas, protegen los derechos humanos, más aun si se trata de derechos humanos de poblaciones específicamente vulnerables como ser personas con discapacidad, mujeres, pueblos indígenas y personas con diversa orientación sexual e identidad de género (LGBTI), entre otras, mejorando de esta manera la reputación de la empresa, la capacidad para atraer y retener buenos empleados, clientes y usuarios, motivando de esta manera la productividad de los trabajadores, la percepción de los inversores sobre la empresa, mejorando las relaciones con los grupos de interés y la ventaja competitiva.

Al igual que los derechos humanos, la responsabilidad social es fundamentalmente, una exigencia ética, que refleja la necesidad de contribuir al desarrollo sostenible. Muchas empresas a nivel mundial han optado por trabajar en base al respeto de los Derechos Humanos de personas LGBTI; trabajo que simboliza un firme compromiso con el respeto, la protección de la libertad, el bienestar y la dignidad de esta población. Es evidente que, por una parte, el desarrollo sostenible solo es posible si los individuos pueden ejercer ciertos derechos y libertades básicas (por ejemplo, la libertad de expresión o a ser reconocido tal cual uno se siente), a la vez que las libertades individuales solo pueden realizarse si existen unas condiciones sociales adecuadas, como las que brinda el desarrollo sostenible. Por otra parte, tanto la responsabilidad social como los derechos humanos, requieren para prosperar de unas instituciones sólidas y políticas internas inclusivas y antidiscriminatorias, ambas progresan en la medida que avanzan el respeto a la ley, la protección y respeto a los Derechos Humanos específicamente de la población LGBTI.

Estos conceptos también tienen en común que ambos trascienden la esfera estrictamente legal; la responsabilidad social de la mano de los Derechos Humanos debe llevarse a cabo independientemente de leyes y prácticas vigentes, del mismo modo que la protección de derechos y libertades fundamentales debe ir más allá de los aspectos jurídicos.

Y es que la libertad, la dignidad, el desarrollo sostenible y la justicia son propósitos que requieren nutrirse, más allá de unas medidas coercitivas contingentes, también de mecanismos políticos y sociales continuos y dinámicos, que involucren la participación de los diversos sectores de la sociedad.



LEY N° 807

LEY DE 21 DE MAYO DE 2016

ÁLVARO GARCÍA LINERA

PRESIDENTE EN EJERCICIO DEL ESTADO
PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Por cuanto, la Asamblea Legislativa Plurinacional, ha sancionado la siguiente Ley:

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL,

DECRETA:

LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO

ARTÍCULO 1. (OBJETO). La presente Ley tiene por objeto establecer el procedimiento para el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen de personas transexuales y transgénero en toda documentación pública y privada vinculada a su identidad, permitiéndoles ejercer de forma plena el derecho a la identidad de género.

ARTÍCULO 2. (MARCO CONSTITUCIONAL). En el marco del Parágrafo II del Artículo 14 de la Constitución Política del Estado, toda persona tiene derecho a ser reconocida conforme a su identidad de género.

ARTÍCULO 3. (DEFINICIONES). A efectos de la presente Ley, se entiende por:

1. **Género.** Es la construcción social de roles, comportamientos, usos, ideas, vestimentas, prácticas o características culturales y otras costumbres para el hombre y la mujer.
2. **Identidad de Género.** Es la vivencia individual del género tal como cada persona la siente, la vive y la ejerce ante la sociedad, la cual puede corresponder o no al sexo asignado al momento del nacimiento. Incluye la vivencia personal del cuerpo que puede implicar la modificación de la apariencia corporal libremente elegida, por medios médicos, quirúrgicos o de otra índole.

3. **Sexo.** Condición biológica, orgánica y genética que distingue a mujeres de hombres.
4. **Dato de Sexo.** Diferencia entre mujer u hombre inscrita como femenino o masculino en los documentos de registro de identidad públicos o privados, que puede o no coincidir con el sexo al momento de nacer.
5. **Transexual.** Personas que se sienten como pertenecientes al género opuesto al que se les asignó al nacer y que optan por una intervención médica para adecuar su apariencia física – biológica a su realidad psíquica y social.
6. **Transgénero.** Hombre o mujer cuya identidad de género no corresponde con su sexo asignado al momento del nacimiento, sin que esto implique intervención médica de modificación corporal.

ARTÍCULO 4. (ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE).

I. El alcance de la presente Ley es aplicable en todo el territorio nacional a personas bolivianas transexuales y transgénero, solteras, divorciadas o viudas, mayores de dieciocho (18) años de edad.

II. El cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen será reversible por una sola vez, luego de lo cual no podrán modificarse nuevamente estos datos. En caso de reversión se vuelve al nombre, dato de sexo e imagen iniciales.

ARTÍCULO 5. (GARANTÍAS). El Estado garantiza a las personas transexuales y transgénero, lo siguiente:

1. El libre desarrollo de su persona de acuerdo a su identidad de género.
2. La no discriminación y el derecho a la reparación o satisfacción justa y adecuada por cualquier daño sufrido como consecuencia del acto discriminatorio.
3. El trato de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada o identificado de ese modo tanto en la vida pública como privada.
4. El respeto a su integridad psicológica, física y sexual.
5. El ejercicio de su autonomía física, relacionada a la libertad y capacidad de una persona de modificar o no su imagen corporal.
6. El ejercicio de sus derechos y cumplimiento de obligaciones derivados del vínculo familiar de descendientes, ascendientes, ex cónyuges y afines previamente adquiridos al cambio de identidad de género, tales como las disposiciones sobre custodia, autoridad parental, asistencia familiar, autorizaciones de viaje, entre otros.

ARTÍCULO 6. (PRINCIPIOS). La presente Ley se rige bajo los siguientes principios:

1. **Igualdad.** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho.
2. **Equidad.** Eliminar las brechas de desigualdad para el ejercicio pleno de las libertades y los derechos de las personas transexuales y transgénero, previstos en la Constitución Política del Estado, normativa internacional de Derechos Humanos y leyes nacionales.
3. **Protección.** Las personas transexuales y transgénero, tienen derecho a la protección contra toda forma de discriminación, de manera efectiva y oportuna en sede administrativa y/o jurisdiccional, que implique una reparación o satisfacción justa y adecuada por cualquier daño sufrido como consecuencia del acto discriminatorio.
4. **Buena Fe.** Es la confianza, la cooperación y la lealtad en la actuación de servidoras y servidores públicos, ciudadanas y ciudadanos, por lo que se presumen válidas y legítimas las pruebas y declaraciones presentadas por la persona interesada.
5. **Celeridad.** Comprende el ejercicio oportuno y sin dilaciones en la administración del proceso para el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen de personas transexuales y transgénero.
6. **Respeto a la Diversidad.** Convivencia e interacción en igualdad de condiciones entre las diversas culturas, grupo étnicos, de identidad de género y orientación sexual.
7. **Confidencialidad.** Garantizar que la información sea accesible únicamente a la interesada, interesado, al personal autorizado por la norma o a la solicitada mediante Orden Judicial y/o Requerimiento Fiscal.
8. **Trato Digno.** Actitud respetuosa, en igualdad de condiciones, relacionada a la honra, honor, propia imagen y dignidad.

ARTÍCULO 7. (AUTORIDAD COMPETENTE). El Servicio de Registro Cívico (SERECI), dependiente del Tribunal

Supremo Electoral, se constituye en la autoridad competente a nivel nacional, para el registro del cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen a personas transexuales y transgénero, en el marco de la presente Ley y de la reglamentación específica que implemente el Servicio de Registro Cívico, para estos casos.

ARTÍCULO 8. (REQUISITOS).

I. Para solicitar el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen, el o la solicitante deberá presentar ante el SERECI, los siguientes requisitos:

1. Carta de solicitud de cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen, manifestando el nombre propio y dato de sexo inicialmente registrado, y el nuevo nombre propio y dato de sexo elegido.
2. Examen técnico psicológico que acredite que la persona conoce y asume voluntariamente las implicaciones de su decisión.
3. Certificado de nacimiento original y computarizado expedido por el SERECI, que acredite la mayoría de edad.
4. Certificación de datos de personas emitido por el Servicio General de Identificación Personal (SEGIP) sin observación.
5. Certificado de libertad de estado civil expedido por el SERECI.
6. Certificado de descendencia expedido por el SERECI.
7. Certificado del Registro Judicial de Antecedentes Penales (REJAP), con el fin de informar sobre el cambio realizado a la autoridad judicial competente en caso de existir algún proceso en curso.
8. Fotografía actualizada de la imagen que corresponda a la nueva identidad.

II. Las certificaciones del SERECI y del SEGIP presentadas, deben guardar correspondencia en la información de nombres, apellidos, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento y si corresponde, datos de los progenitores y filiación. La correspondencia de datos sólo se refiere a aquellos específicos de la interesada o el interesado.

ARTÍCULO 9. (PROCEDIMIENTO).

I. El cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen será de iniciativa y decisión voluntaria y personal de la o el titular de los mismos.

II. Toda persona que solicite el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen deberá presentar ante la Dirección Departamental del SERECI correspondiente, Direcciones Regionales o Delegaciones del SERECI que disponga el Tribunal Supremo Electoral, los requisitos establecidos en

el Artículo 8 de la presente Ley, de manera personal. En el caso de bolivianas o bolivianos residentes en el exterior del país, se podrá efectuar el trámite por intermedio de apoderado mediante poder específico, caso en el cual se procederá a cumplir el proceso de peritaje dactilar definido por el SERECI.

III. Una vez verificada la presentación de los requisitos, la o el Director Departamental del SERECI tendrá un plazo de quince (15) días calendario computables a partir de la recepción de la solicitud, para emitir Resolución Administrativa que autorice el cambio con el nuevo nombre propio y dato de sexo en la partida de nacimiento y la extensión de un nuevo certificado de nacimiento de la o el solicitante. A dicho fin, el SERECI hará constar en sus registros el cambio efectuado.

IV. En caso de existir incumplimiento en la presentación de cualquier requisito, el SERECI notificará en Secretaría a la interesada o el interesado para la subsanación del mismo. Una vez subsanado el requisito, el SERECI emitirá la Resolución correspondiente.

V. En un plazo de quince (15) días calendario computables a partir de la emisión la Resolución Administrativa, el SERECI notificará de oficio con ésta, el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen a las siguientes instituciones:

1. Servicio de Identificación Personal – SEGIP;
2. Autoridad de Supervisión del Sistema Financiero – ASFI;
3. Dirección General de Migración – DIGEMIG;
4. Servicio de Impuestos Nacionales – SIN;
5. Derechos Reales;
6. Registro Judicial de Antecedentes Penales – REJAP;
7. Sistema Nacional de Registro de Antecedentes Policiales – SINARAP, de la Policía Boliviana (FELCC, FELCN y FELCV);
8. Dirección General de Régimen Penitenciario;
9. Contraloría General de Estado – CGE;
10. Ministerio de Educación;
11. Ministerio de Defensa;
12. Cajas de Salud Pública;
13. Servicio Nacional del Sistema de Reparto – SENASIR;
14. Autoridad de Pensiones, Valores y Seguros – APS;
15. Otras que el SERECI o la o el solicitante consideren necesarias.

VI. Las instituciones señaladas en el Parágrafo precedente

deberán realizar de oficio el cambio de nombre propio y dato de sexo en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles computables desde su notificación, pudiendo, a través de la Máxima Autoridad Ejecutiva, pedir aclaraciones del trámite; el plazo señalado sólo podrá excederse de manera fundamentada cuando el trámite requiera la presencia física, a efectos de fotografía actualizada y huella dactilar. En un plazo de treinta (30) días computables a partir de la notificación con la Resolución Administrativa, el SEGIP deberá informar al SERECI los resultados de la actualización de la Cédula de Identidad.

VII. El cambio de nombre propio y dato de sexo en las partidas de nacimiento de sus descendientes y de matrimonio o unión libre con sus ex cónyuges, serán registradas únicamente en notas aclaratorias o marginales de cada partida, sin registrar el cambio de nombre propio y dato de sexo en los certificados correspondientes, ni en la libreta de familia.

VIII. Ninguna institución o autoridad podrá exigir resolución judicial, ni otro requisito para el reconocimiento y registro del cambio de identidad de género, bajo responsabilidad.

ARTÍCULO 10. (CONFIDENCIALIDAD).

I. El proceso administrativo de cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen es confidencial.

II. Los documentos señalados en el Artículo 8 de la presente Ley presentados como requisitos y la Resolución Administrativa no podrán ser exhibidos, ni se podrá entregar testimonio, certificación, copia simple o legalizada a terceras personas, a menos que exista Orden Judicial o Requerimiento Fiscal.

ARTÍCULO 11. (EFECTOS).

I. Todas las instituciones públicas y privadas a solo requerimiento de la o el solicitante y presentación de certificado de nacimiento o cédula de identidad resultante de la Resolución Administrativa, deberán realizar el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen, en todos los documentos emitidos en los que exista registro de identidad de la o el titular, manteniéndose los otros datos consignados en su documentación, apellidos y número de identificación personal.

II. El cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen, permitirá a la persona ejercer todos los derechos fundamentales, políticos, laborales, civiles, económicos y sociales, así como las obligaciones inherentes a la identidad de género asumida.

III. La titularidad de la persona que cambió de nombre propio, dato de sexo e imagen, persiste en todas las resoluciones y decisiones emitidas por los diferentes niveles de gobierno y Órganos del Estado.

IV. El cumplimiento de obligaciones y autorizaciones para

con los descendientes menores de edad de las personas que realizaron el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen, procederá con la presentación del certificado de nacimiento o cédula de identidad ante las instituciones correspondientes.

ARTÍCULO 12. (PROHIBICIONES).

I. Queda prohibido el uso de documentos que consignen la identidad anterior al cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen en trámites públicos o privados y en cualquier otro acto jurídico, se constituirá en delito contra la fe pública, pudiendo ser sancionado por la vía civil y/o administrativa. Se exceptúa esta prohibición cuando se trate de sentencias ejecutoriadas, actos administrativos firmes, procesos judiciales y administrativos en curso.

II. Quien insulte, denigre o humille a personas transexuales o transgénero, manifestando odio, exclusión o restricción, será sancionada de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 045 de 8 de octubre de 2010, Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, sin perjuicio de las acciones penales que correspondan.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA. A efectos de implementar la presente Ley, todas las instituciones públicas y privadas donde se consignen datos de identidad deberán adecuar sus normas y procedimientos internos en el plazo de tres (3) meses computables a partir de la promulgación de la presente Ley.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. La Presente Ley se sujeta a lo establecido en el Artículo 63 de la Constitución Política del Estado y en la Ley N° 045 de 8 de octubre de 2010, Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación.

SEGUNDA. La titularidad de los derechos adquiridos y obligaciones jurídicas contraídas con personas naturales o jurídicas, previas al cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen, persisten con todos sus efectos.

TERCERA. Los contratos, convenios u otros instrumentos legales suscritos con particulares, con anterioridad al cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen, no alterará la titularidad de los derechos y obligaciones, pudiendo ser exigibles en la vía administrativa y/o judicial.

CUARTA. Cualquier derecho u obligación contractual, personal, patrimonial, familiar, sucesorio o sobre bienes o cualquier privilegio o derecho de un acreedor hipotecario o garantía patrimonial adquirido antes del cambio de identidad de la persona, se mantiene vigente y válido

entre las partes.

Remítase al Órgano Ejecutivo para fines constitucionales.

Es dada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Legislativa Plurinacional, a los veinte días del mes de mayo del año dos mil dieciséis.

Fdo. José Alberto Gonzales Samaniego, Lilly Gabriela Montaña Viaña, Eliana Mercier Herrera, Noemí Natividad Díaz Taborga, Mario Mita Daza, Ana Vidal Velasco.

Por tanto, la promulgo para que se tenga y cumpla como Ley del Estado Plurinacional de Bolivia.

Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, a los veintinueve días del mes de mayo del año dos mil dieciséis.

FDO. ÁLVARO GARCÍA LINERA, Juan Ramón Quintana Taborga, Carlos Gustavo Romero Bonifaz, Rene Gonzalo Orellana Halkyer MINISTRO DE PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO E INTERINO DE RELACIONES EXTERIORES, Luis Alberto Arce Catacora, Luis Alberto Sanchez Fernandez, Ana Veronica Ramos Morales MINISTRA DE DESARROLLO PRODUCTIVO Y ECONOMÍA PLURAL E INTERINA DE DESARROLLO RURAL Y TIERRAS, Milton Claros Hinojosa, Félix Cesar Navarro Miranda, Virginia Velasco Condori, José Gonzalo Trigos Agudo MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL E INTERINO DE SALUD, María Alexandra Moreira Lopez, Hugo José Siles Nuñez del Prado MINISTRO DE AUTONOMÍAS E INTERINO DE DEFENSA, Lenny Tatiana Valdivia Bautista, Marko Marcelo Machicao Bankovic MINISTRO DE CULTURAS Y TURISMO E INTERINO DE EDUCACIÓN, Marianela Paco Duran, Tito Rolando Montaña Rivera.

John Ruggie



“La responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen. Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos”.

