



Caja de Herramientas para la
integración de las personas

LGBTI

en los espacios laborales
www.aedcr.com



Actividad realizada
con el apoyo del Fondo Canadá
para Iniciativas Locales





La Caja de Herramientas para la integración de personas LGBTI en los espacios laborales es una publicación de la Asociación Empresarial para el Desarrollo con apoyo del Fondo Canadiense para Iniciativas Locales.

Publicado por:

Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED).

Oficentro Ejecutivo La Sabana, Edificio 6, piso 2,
San José, Costa Rica. www.aedcr.com

Con el patrocinio de:

Fondo Canadiense para Iniciativas Locales.

Directora Ejecutiva AED:

Silvia Lara Povedano

Coordinador de proyecto:

Víctor Castro Brenes

Equipo editorial:

Manuel Francisco Abarca Arias, Erika Linares,
Víctor Castro, Mauricio Artiñano y Centro de
Investigación y Promoción para América Central
de Derechos Humanos (CIPAC).

Diseño y diagramación:

imactus[®]
www.imactus.com

San José, Costa Rica, 2016

Está autorizada la reproducción total o parcial de esta publicación con propósitos educativos y sin fines de lucro, sin ningún permiso especial del titular de los derechos, con la condición de que se indique su fuente.

Índice

Presentación	4
Introducción	4
 Marco Conceptual para la integración de las personas LGBTI en los espacios laborales	6
Marco conceptual	7
Glosario	7
Conceptos referidos a los Derechos Humanos	8
Conceptos de la sexualidad humana y personas LGBTI	10
Abordajes desde la “Homo-Lesbo-Trans-Inter Fobia Social e Internalizada”	16
Comprensión de las “Profecías Auto cumplidoras”	18
La diversidad sexual y las personas LGBTI como parte de la diversidad en los espacios laborales	18
Las personas LGBTI y la Responsabilidad Social	20
 Marco Normativo nacional e internacional en relación con los derechos de las personas LGBTI	22
Normativa Internacional	24
Normativa Nacional (marco legal relacionado a las poblaciones LGBTI)	27
 Herramientas para la integración de las personas LGBTI en los espacios laborales	30
Gestión de la diversidad	31
Herramientas de autodiagnóstico para la integración de las personas LGBTI en los espacios laborales	33
Encuesta auto aplicable para colaboradores y colaboradoras: Percepción de la situación de las personas LGBTI en el espacio laboral	33
Índice Corporativo de Equidad, HRC	36
10 Compromisos Empresariales para la Promoción de los Derechos LGBT, Instituto Ethos	37
Guías metodológicas para procesos de capacitación y sensibilización relacionados con DDHH de personas LGBTI	43
Recursos recomendados	59
Bibliografía	60

Presentación

La Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), con apoyo del Fondo Canadiense para Iniciativas Locales y el Bloque Empresarial LGBTI, desarrolló esta Caja de Herramientas con insumos para facilitar la integración las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Transexuales e Intersexuales (LGBTI) en los espacios laborales.

El proceso de construcción se dirigió a desarrollar herramientas para el trabajo en procesos de información, educación y comunicación en el tema de la Diversidad Sexual, que, como se verá a lo largo del trabajo, se ha desarrollado con un enfoque en las Personas LGBTI y los procesos de discriminación que viven y les perjudica en el ámbito organizacional de las empresas.

La Caja de Herramientas incluye una serie de apartados con conceptos, marco legal, técnicas de capacitación y sensibilización y herramientas de diagnóstico organizacional. Estos apartados se han desarrollado para brindar un conocimiento base para las personas que se comprometan con la búsqueda, construcción y lucha de espacios libres de discriminación, que permitan que las empresas inicien procesos planificados y dirigidos a un reconocimiento pleno de las personas y sus derechos, sin importar su identidad de género u orientación sexual.

Se sugiere que cada abordaje y planteamiento se base en el principio de igualdad, ya que los procesos de lucha a lo largo de la historia han dejado claro que un acceso desigual a los derechos o garantías que se le conceden a las personas no se fundamenta en una diferencia real y objetiva, sino que es motivado y reforzado desde el estereotipo social que se proyecta contra la persona.

Se espera que con el uso del presente material, se pueda posicionar el tema de respeto e igualdad en diferentes espacios, pero con un convencimiento y apoyo pleno de las estructuras laborales con las que se trabaje para garantizar la sostenibilidad de las acciones.

Introducción

El artículo 33 de la Constitución Política de Costa Rica establece la igualdad de todas las personas y que no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana. Asimismo, la no discriminación es una expectativa central en la materia fundamental de Prácticas Laborales de la ISO 26000 de Responsabilidad Social, el Pacto Global de las Naciones y las Líneas Directrices de Derechos Humanos y Empresa. Esto implica una expectativa de comportamiento en pro de la igualdad, que incluso puede ser sancionada legalmente, además de que es una expectativa de la sociedad hacia las empresas: un comportamiento ético en todas sus actuaciones, específicamente las que se refieren al respeto de los Derechos Humanos.

Además de ser un deber ético y legal, el respeto a los Derechos Humanos y la ejecución de buenas prácticas laborales trae a las empresas grandes beneficios en términos de productividad y atracción de talento. Si una empresa quiere ser competitiva, debe ser diversa, los beneficios podrían ser múltiples, desde la existencia de un sentimiento de pertenencia hasta un mayor compromiso por parte de las personas trabajadoras.

Las organizaciones comprometidas con la diversidad experimentarían mejoras en el desempeño del personal y en la valoración de su marca. A su vez, favorecería la conexión con públicos más diversos, y las compromete con una serie de valores sociales altamente demandados por la comunidad.

No obstante, para que las empresas puedan tener dichos beneficios no es suficiente ser diversas, sino que hay que “abrazar la diversidad”, es decir, la diversidad debe ser vista como un valor del negocio, debe gestionarse y promoverse identificando aquellos desafíos que representa y como potencializar las particularidades y fortalezas de cada persona en pro de lograr los objetivos estratégicos de la empresa.

Gestionar la diversidad presenta beneficios tanto para el personal como para las empresas, ya que los primeros poseen mayores niveles de satisfacción en

su trabajo cuando son reconocidos en su identidad, esto es: cuando el centro de trabajo asume que existe un valor en lo que cada cual es como persona, y en las pertenencias que el individuo reconozca (grupos étnicos, diversidad sexual, origen de nacimiento). Esa satisfacción genera personas más creativas, comprometidas y capaces de trabajar en equipo, y ya sabemos que empresas con trabajadoras y trabajadores satisfechos, son empresas más productivas.

El presente documento pretende ser un conjunto de insumos que, a manera de herramientas, le permita a diferentes personas, sin una formación específica, comprender algunas formas en las que se pueden desarrollar planteamientos en el trabajo por la defensa de los derechos humanos de las personas LGBTI, sean estos dentro o fuera de los espacios laborales, dentro de cualquier tipo de organización, con o sin una normativa jurídica en específico, pero a partir de un conocimiento claro y racional del alcance que tienen los Derechos Humanos en la vida de todo individuo, esto como un primer requisito para gestionar la diversidad.

Un paso fundamental para realizar abordajes dirigidos a resarcir el estigma y discriminación, que se ejercen socialmente contra las personas que se les ha etiquetado como "Sexualmente Diversas", es hacer la diferenciación entre lo "correcto y lo incorrecto". Sin embargo, la forma en que esto se efectúa desde la sociedad es a partir de ciertas convenciones sociales que en nuestro contexto se apoyan en las bases de "la moral" –normas que una persona tiene del bien y el mal-, lo cual, para efectos de este documento, se va a diferenciar de la ética –como análisis racional de la moral-, desde donde se pretende facilitar todo análisis del trabajo que se pueda realizar en función de la integración efectiva de las personas en los espacios laborales.

Si logramos que nuestro trabajo se base en principios éticos, se espera que las personas involucradas, desde el plano personal, logren analizar el lugar desde el que fundamentan su aceptación o rechazo por las personas LGBTI, lo cual permitirá una mayor claridad argumentativa. En otras palabras, toda acción que realicemos apoyándonos en el

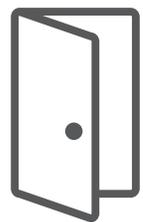
argumento de la ética, los derechos humanos y la igualdad real de las personas, logrará enfrentar cualquier rechazo nacido de la moral y de posiciones personales y subjetivas, que busquen sostener la desigualdad en los espacios laborales.

Para facilitar este planteamiento, se presenta esta guía con una serie de secciones que desglosan terminología, conceptos, herramientas legales y técnicas con las que se puedan revisar estrategias desde los espacios laborales para garantizar los espacios en igualdad de condiciones para todas las personas dentro de una organización entendida desde los espacios laborales.



Marco Conceptual

para la Integración de las
personas LGBTI en los
espacios laborales



Marco Conceptual

El marco conceptual se propone como un espacio de referencia en el que se brinde con claridad las formas adecuadas de referirse a ciertos conceptos, en el entendido que, al ser un tema tan extenso y complejo, cada planteamiento que se haga puede ser releído y complejizado desde la academia, pero siempre considerando elementos básicos en común.

El Glosario es la referencia con la que las personas que accedan a este documento podrán leer las abreviaturas que utilizamos a lo largo de los textos.

Glosario

- AED:** Asociación Empresarial para el Desarrollo
- CCSS:** Caja Costarricense del Seguro Social
- CEDAW:** Convención para la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer
- CSO:** Comisión de Salud Ocupacional
- DDHH:** Derechos Humanos
- DDSS:** Derechos Sexuales
- DOSIG:** Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género
- IAFA:** Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia
- INA:** Instituto Nacional de Aprendizaje
- INAMU:** Instituto Nacional de las Mujeres
- LGBTI:** Lesbianas, Gays, Bisexuales, Personas Transgénero, Personas transexuales y Personas Intersexuales
- MEP:** Ministerio de Educación Pública
- MTSS:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- ODS:** Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas
- OEA:** Organización de Estados Americanos
- OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- ONU:** Organización de las Naciones Unidas
- RRHH:** Recursos Humanos
- RSE:** Responsabilidad Social Empresarial
- TSE:** Tribunal Supremo de Elecciones

Conceptos referidos a los Derechos Humanos

En este apartado no se va a profundizar en las herramientas legales con las que se puede y debe fundamentar el trabajo dirigido a eliminar las distintas formas de discriminación que se puedan identificar contra las personas LGBTI, ya que se ha destinado otra sección para presentarlos más adelante. Por lo que a continuación, se aclaran elementos mínimos que se deben contemplar, tanto en la planificación como en la negociación y presentación del trabajo que se desee desarrollar en el ámbito laboral a favor de los derechos de las personas LGBTI.

El ejercicio de racionalizar y pensar las acciones desde los DDHH puede generar planteamientos menos agresivos que los que se realizan desde el llamado “activismo de calle”, lo cual es deseable para instalar estrategias respaldadas y dirigidas a su institucionalización en el ámbito empresarial.

En este sentido, se debe aclarar que la defensa por el respeto e igualdad de las personas es una lucha constante, por lo que los procesos de exigibilidad de cualquier derecho no pueden ni deben menospreciarse, pero sí se deben posicionar con la mayor capacidad estratégica posible para no generar resistencias que a la larga le resten fuerza al trabajo que se realice.

Derechos Humanos

Todo trabajo, acción o estrategia que se plantea para abordar el tema de la discriminación, por lo general, encuentra resistencias en los espacios desde los que se plantea; lo cual es interesante de analizar ya que a lo largo de la historia ha sido un tema de discusión. En parte, es por esto que en 1948 la ONU, finalmente se firma la Declaración Universal de los Derechos Humanos, un instrumento que no fue de acatamiento obligatorio desde el inicio, sino que a lo largo de las décadas ha tomado fuerza y vigor con la ayuda de pactos, convenios y tratados que han demarcado el alcance de esta declaración, misma que lleva en sí el espíritu de salvaguardar la integridad de todo ser humano.

Se comprenderá, entonces, el concepto de los Derechos Humanos tomando como referencia la definición de las Naciones Unidas que dice que: “Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles”.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece 30 artículos en los que se consagran los derechos de todas las personas, sin embargo, con los años se han desarrollado otros instrumentos en los que se logra una delimitación más clara del alcance de los mismos, evitando así interpretaciones parcializadas.

Una de sus ventajas es que su aplicación y garantía está sobre cualquier ley, por lo que cualquier país debería apoyar de forma inmediata cualquier acción referida a la defensa y garantía de esta definición de igualdad. No obstante, algunos países aún mantienen leyes y normas que irrespetan estos derechos, en particular con poblaciones específicas de personas como las personas LGBTI, por lo cual se hace necesario realizar un trabajo adicional para garantizar este principio de igualdad. Para mayor información sobre los derechos humanos, puede visitar la página de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH): www.ohchr.org

De esta manera, el tema de la lucha por la igualdad y respeto de las personas LGBTI, debe desarrollarse desde el razonamiento de los derechos humanos, aludiendo que todo ser humano por naturaleza nace en condición de igualdad, por lo que se debe garantizarle que goce de todos los derechos a lo largo de su vida, independientemente de cualquier condición. No se recomienda usar otro argumento que no sea el de los Derechos Humanos.

Moral y ética

Las empresas u organizaciones que deciden fundamentar sus acciones, trabajo y planteamientos desde los DDHH, deben, inicialmente, realizar una lectura de las posibles barreras actitudinales a las que se enfrentan en sus equipos de trabajo. Estas barreras pueden fundamentarse en cuestiones moralistas o éticas. No se trata de realizar juicios de valor sobre las opiniones y posiciones de las personas, sino adecuar el discurso a un diálogo en el que se apele a la capacidad de razonamiento, sin atacar las convicciones personales.

Por lo anterior, es necesario que en la aplicación de ambos conceptos, se logre hacer una buena diferenciación. Se va entonces a entender **Moral**, como una serie de normas de ordenamiento social, político, cultural o ideológico que han sido transmitidas con la convicción de guiar el buen actuar de las personas, por lo que, en pocas palabras, definen y dan a conocer lo que se cree correcto o incorrecto dentro de un contexto cultural determinado. Estas convenciones sociales generalmente están ligadas a la cultura, religión e ideología dominantes de la sociedad donde se crean y no son aplicables a todas las sociedades.

En cuanto a la **Ética**, se entiende como el estudio racional de la moral, las relaciones sociales y el papel o lugar de cada persona en el ejercicio de sus derechos. Este acercamiento se fundamenta en el conocimiento de los derechos humanos y su aplicación en el ámbito social, dentro de la ley o los vacíos identificados para garantizar la igualdad. De esta forma, desde la ética es posible analizar cómo es que ciertas normas sociales se le imponen al ser humano, se aplican de manera diferenciada de un individuo a otro y no tienen un argumento lógico más allá de la construcción social. Se debe recurrir al análisis ético para identificar diferentes sistemas de poder o autoritarismo, que imponen reglas que irrespetan el principio de igualdad que se consagra en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Un ejemplo práctico en el uso de estos conceptos puede ser la enseñanza de la educación sexual. Cuando se piensa desde la ética, se cae en

cuenta que los planteamientos pedagógicos de la educación sexual deben darse desde un enfoque laico¹ (u objetivo), científico y actualizado, una acción que responde a las necesidades de las personas según las diferentes etapas del desarrollo humano en las que se encuentren para respetar su integridad y bienestar.

Por otro lado, la educación sexual podría llegar a considerarse inmoral si se analiza a la luz de las convenciones sociales de ciertos países, culturas y religiones que conciben la sexualidad humana desde diferentes enfoques, como por ejemplo el excluyentemente reproductivo.

Otro ejemplo es la tendencia a considerar “anormales” (una idea defendida desde la moral) a aquellas expresiones de la sexualidad humana que no se consideran “heterosexuales”, aun cuando científicamente se defiende y reconoce su naturalidad. Esto ha provocado que las expresiones no heterosexuales de la sexualidad humana se consideren inmorales y se traten con censura, lo que provoca un acceso limitado a la información que, finalmente, se traduce en el irrespeto de los derechos humanos de las personas LGBTI (una actitud no ética).

Estigma

El estigma se refiere a una etiqueta o juicio negativo, a partir del cual se diferencia y se trata a una persona magnificando y generalizando una característica como sinónimo de todo lo que representa esa persona. Este juicio que se da, sin razonamiento alguno, para definir a otra persona desde una característica limitada y restringida y funciona a partir de una serie de mitos y estereotipos que suelen invisibilizarse, pero se evidencian en la motivación detrás de ese señalamiento social al cual se le somete. Ejemplo de esto es considerar que todos los hombres gays son pedófilos, que las mujeres lesbianas son “machonas” o que las personas transgénero son trabajadoras sexuales.

¹ Libre de la influencia religiosa, pero con un razonamiento objetivo e imparcial.

Discriminación

La discriminación se entenderá como la define Naciones Unidas como:

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”, (Comité de Derechos Humanos, observación general 18, HRI/GEN/1Rev.2. Párrafos 7 al 13, ONU).

Asimismo, la OIT amplía el concepto refiriéndose específicamente a la discriminación en el empleo en su Convenio 111 y la define como:

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación²”.

A pesar de que hay instrumentos internacionales y nacionales que defienden el principio de igualdad y no discriminación, aún existen retos pendientes en relación con algunos grupos de personas específicos como las personas LGBTI. Ejemplo de ello es que 76 países aún sancionan la homosexualidad como delito en el 2015 según datos de la Asociación Internacional de Gays y Lesbianas (ILGA por sus siglas en inglés), en la 10^o edición de su reporte

2 OIT.C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Más información en: www.ilo.org

sobre homofobia en los Estados, una encuesta mundial sobre la criminalización, la protección y reconocimiento entre las personas del mismo sexo. Más información en: www.ilga.org

Estos retos también se reflejan en el contexto laboral, donde las empresas y organizaciones pueden y deben fomentar políticas y acciones sostenidas para erradicar la discriminación. La Organización Internacional del Trabajo realizó durante el 2015 el estudio PRIDE en Costa Rica³ que describe algunas situaciones comunes de discriminación en el mundo laboral hacia las personas LGBTI:

- Además de ser objeto de ridiculización y de ver cuestionada su moralidad en público, las personas LGBTI ven comprometida su carrera laboral: se truncan sus aspiraciones de ascenso, se descalifica su trabajo y no se les confían tareas de responsabilidad.
- Las personas LGTBI ocultan su orientación sexual o identidad de género por temor a represalias y a perder el trabajo. La presión es permanente, pues interiorizan que cualquier pequeño error podría justificar su despido.
- Para la búsqueda de un buen empleo, las personas LGTBI en Costa Rica consideran central alejarse de los estereotipos físicos y de conducta que se les adjudican.
- Para evitar ridiculizaciones, acoso y represalias, las personas LGTBI tratan de mantener su vida personal al margen de trabajo. Además de adecuar su aspecto, omiten menciones a la vida familiar y de pareja.

Conceptos de la sexualidad humana y personas LGBTI

Al realizar un planteamiento desde los DDHH y desarrollar abordajes en donde se busque brindar información sobre la sexualidad, hay que considerar una serie de aspectos para que las personas que lideren el abordaje lo hagan de la mejor manera.

3 OIT (2016). Orgullo (PRIDE) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. San José. Disponible en web en: http://www.aedcr.com/Documentos/EmpresasLGBTI/OIT_Estudio_LGBTI_Costa_Rica.pdf

Algunos de estos aspectos son:

- Considerar la limitada educación sexual de la población general.
- El morbo, burla e, incluso, violencia asociada con ciertos conceptos.
- La enseñanza de la sexualidad brinda elementos insuficientes para comprenderla y apropiarse adecuadamente de ella como parte natural e integral de todo ser humano.
- Falta de consenso académico en relación con enfoques y definiciones.

En este sentido, es importante remarcar el enfoque conceptual que se plantea a lo largo de este documento, al sustituir el término “Diversidad Sexual” por el de “Personas LGBTI”, principalmente porque no se trata de modernizar un concepto, sino posicionar el trabajo en contra de la discriminación y violencia que conlleva abordar la temática desde los Derechos Humanos.

Cuando se utilizan frases como “personas sexualmente diversas” o “diversidad sexual” se cae en el error de asumir que la sexualidad es “natural”, estática e invariable, pero la realidad es que la sexualidad humana en su totalidad es diversa; por lo que personas LGBTI y personas heterosexuales pertenecen, todos y todas, a la diversidad sexual. Al realizar este cambio, se logra visibilizar entonces, sobre qué sector de la población se trabaja y, por ende, se pueden analizar los estereotipos y situaciones de discriminación que viven.

Dado lo anterior y conscientes que se trata un tema tan complejo, variable, en constante modificación y reformulación; se ha optado por hacer uso como base de este apartado de los conceptos avalados y aprobados desde la OEA mediante su resolución AG/RES. 2653 (XLI-O/11)⁴ y que fueron acuñados desde la CIDH. Lo anterior responde también a la intención de brindar un marco referencial flexible para interpretar o ajustar conceptos dentro de las categorías de sexo, género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

⁴ OEA (2012). Orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Algunos términos y estándares relevantes. Disponible en web en: www.oas.org/es/sla/ddi/docs/CP-CAJP-INF_166-12_esp.pdf

Se van a desarrollar entonces, en forma breve, cada uno de los conceptos que se consideran fundamentales para que las personas a cargo de los procesos de información, educación y comunicación dentro de los espacios laborales puedan utilizar en las iniciativas que lideren.

Sexo: se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, referentes a sus características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer. En otras palabras, si la persona nace con una vulva, entonces se le asigna la categoría de mujer, pero si nace con pene y testículos, será clasificado como hombre.

Género: se refiere a una construcción cultural de lo que se espera que caracterice a los hombres desde lo masculino y a las mujeres desde lo femenino. Esto puede ser desde su comportamiento, forma de vestir y hasta ciertos papeles o roles sociales. Estas construcciones funcionan como moldes que diferencian a las personas en función del “papel que deben asumir”, desde estas reglas sociales, por el sexo con el que nacieron.

La diferencia entre sexo y género radica entonces, en que el primero se concibe como un dato biológico y el segundo como una construcción social de las características fuera de lo biológico con que deberían cumplir hombres y mujeres. Como construcción social, el género cambia en cada cultura y sociedad y se transforma o evoluciona con el tiempo, el mejor ejemplo es ver las imposiciones sociales que tenían mujeres y hombres en los años 50, en comparación con la libertad que se ha logrado al día de hoy. Un ejemplo del género es que los hombres en Escocia puedan usar enagua o falda como rasgo masculino, mientras en Costa Rica la falda o enagua es femenina.

Orientación sexual: la orientación sexual de una persona es independiente del sexo biológico o de la identidad de género. La orientación sexual hace referencia a la capacidad para sentir una profunda atracción afectiva, emocional, sexual y erótica por otra persona que podría ser de un género diferente al suyo, de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Con lo anterior podemos definir cada una de las Orientaciones Sexuales de la siguiente manera:

- **Heterosexualidad:** hace referencia a la capacidad para sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas con un género diferente al suyo (la mujer hacia los hombres y el hombre hacia las mujeres), así como mantener relaciones íntimas y sexuales con esas personas.
- **Homosexualidad:** hace referencia a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género (la mujer hacia las mujeres y el hombre hacia otros hombres), así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
- **Bisexualidad:** hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, al igual que por su mismo género (tanto hacia hombres como por las mujeres), así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

En el proceso de analizar la sexualidad humana, también se han ido sumando otros conceptos, de los que se rescatan dos de ellos como parte del esfuerzo por llenar los vacíos conceptuales que han dejado estas construcciones, tal es el caso de la **Pansexualidad**, entendida como la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas, sin importar el sexo o género con el que se identifiquen. En otras palabras, habla de la persona que reconoce su atracción afectiva, emocional, sexual y erótica por alguien sin sentir limitación porque esa persona sea catalogada como hombre, mujer, trans o intersexual, sino que su atracción y deseo se genera en el ser humano que es esa otra persona.

La otra construcción es la **Asexualidad**, entendida como la ausencia de un deseo para relacionarse

sexual o eróticamente con otras personas, pero no para experimentar el placer y deseo individualmente. Por tanto, las personas asexuales pueden mantener una relación de afecto y compromiso emocional si lo desean, pero no la llevan a un nivel erótico o genital ya que no lo necesitan.

Adicionalmente, es importante resaltar que, aunque conceptualmente es correcto hacer uso del término **Homosexual**, históricamente ha sido asociado a una “variación de la sexualidad humana”, y no como parte de la expresión natural de la sexualidad. Sea desde las ciencias médicas o sociales, en un inicio no se logró entender como parte de la expresión humana de la sexualidad, sino como una patología. Es por este y otros motivos que las mismas personas que se identifican dentro de esta orientación sexual, prefieren que se utilice la palabra **gay** en el caso de los hombres y **lesbiana** para las mujeres, posicionamiento que ante todo debe respetarse y utilizarse como un argumento válido para visibilizar también el derecho de las mujeres de ser consideradas como homosexuales, algo que desde la cultura machista muchas veces se ignora para señalar con mayor insistencia a los hombres homosexuales.

Identidades de género: desde la CEDAW se logra entender el género como una serie de identidades o formas en que las personas pueden autodefinirse y autoidentificarse como masculina o femenina u otro. Esta definición, de la mano con las teorías de género, ayuda comprender el concepto desde todas las posibles construcciones desde las cuales una persona puede definirse como masculina o femenina, sin que esto coincida forzosamente con lo preestablecido socialmente. Se hablará entonces de **Masculinidades** como el conjunto de posibilidades que se tienen cuando la persona se identifique mayormente como masculina y las **Feminidades** cuando la identidad es mayormente femenina, sin que se tenga que pensar en una sola forma de ser masculino o femenina.

Asimismo, de conformidad con los Principios de Yogyakarta⁵, la identidad de género es:

“La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.

La expresión de género: ha sido definida como “la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado”. En otras palabras, elementos como un vestido y caminar con delicadeza son considerados como expresiones del género femenino, mientras que un paso más tosco y ropa holgada son expresiones de lo masculino. Supone entonces, aspectos específicos de la manifestación externa y de la percepción social de la identidad de género. A partir de esta expresión (es decir, una forma de vestir, hablar, moverse), no puede asumirse la orientación sexual de la persona o su identidad de género.

En este punto es importante que se entienda que cada uno de los conceptos que se plantean en este apartado, tienen independencia uno del otro dentro de la sexualidad humana. Esto es indispensable para leer, analizar y comprender cada elemento desde lo que es y representa en cada persona, evitando caer en estereotipos o ideas preconcebidas.

5 Principios de Yogyakarta (2007). Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género. Disponible en web en: http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_sp.pdf

Personas trans: tal como lo hemos planteado, la identidad de género define el grado en que una persona se identifica con lo socialmente establecido dentro de la masculinidad o feminidad, es decir, con las construcciones sociales de ser hombre o ser mujer. Es por esto, que para hablar sobre personas trans debemos comprender lo que significa el proceso de autodeterminación de la identidad de género, que implica un proceso de incorporación de los mandatos sociales –de ser hombre o ser mujer-, cuestionamiento de los mismos y asimilación de las propias características en el individuo. En resumen, es cómo la persona se define a sí misma, sin importar lo que su entorno le imponga.

Es importante insistir en que la forma correcta y de mayor respeto para referirse a una persona trans, es a partir de su condición humana, en otras palabras, como persona y no a partir de la etiqueta social que se le ha impuesto. Asimismo, se debe respetar el derecho a la autodeterminación del individuo, por lo que se debe tratar como ella si la persona tiene una identidad de género femenina o como él, si su identidad de género es masculina, independientemente de su sexo biológico.

Podemos dividir el concepto en varias subcategorías:

- **Transgénero:** personas que se identifican con una construcción de género diferente a la asignada al nacer según su sexo biológico. Es decir, se trata de hombres (biológicamente hablando se refiere a machos con pene), cuya identidad y expresión de género es femenina y mujeres (biológicamente hablando se refiere a hembras con vulva) cuya identidad y expresión de género es masculina. Una persona trans tiene el derecho de construir su identidad de género independientemente de si se somete, o no, a intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos de cualquier tipo.
- **Transexuales:** las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo

biológico y optan por una intervención médica (hormonal, quirúrgica o ambas) para adecuar su apariencia física-biológica a su realidad psíquica, espiritual y social. Estas personas también pueden sentir una incompatibilidad entre sus genitales y su identidad, por lo que buscan generar una similitud entre sexo y género.

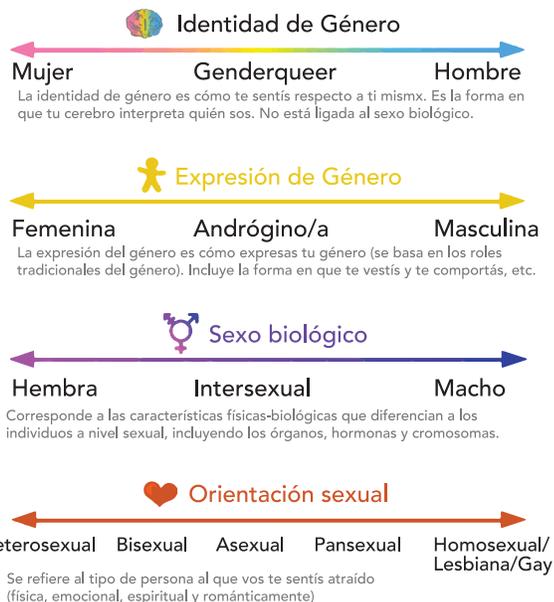
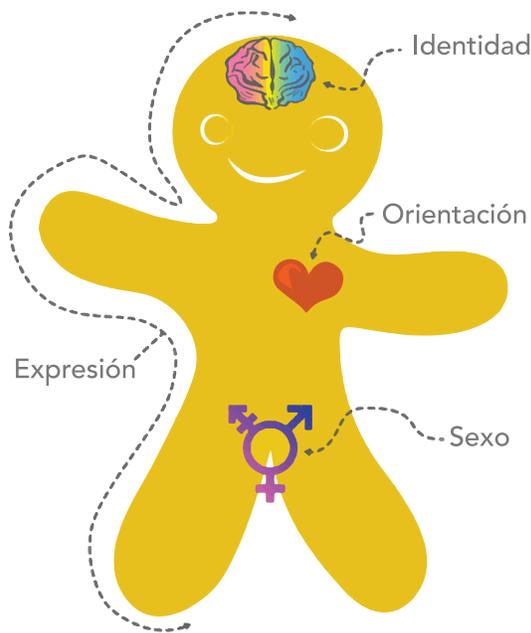
- **Travestis:** personas que, sin necesitar cambiar su sexo o físico, asumen una identidad de género diferente a la que la sociedad les asigna según su sexo biológico, esto puede ser de forma temporal o permanente.

El aspecto más importante de las identidades trans, es que no se necesita un diagnóstico médico para clasificarlas. Las personas son las que, a partir de su autodeterminación, definen su identidad, identidad que debe ser respetada. En última instancia, debe quedar claro que el único motivo por el cual es importante saber que se trabaja con una persona trans, es para analizar las formas en que se le pueden garantizar sus derechos en condición de igualdad, los procesos en los que les podemos

motivar a superarse en la empresa y el impacto que ciertas dinámicas organizacionales pueden tener sobre estas personas.

Personas intersex o intersexuales: todo lo que se llegó a entender como “hermafroditismo” en los seres humanos, con el tiempo se redefinió como intersexualidad para hacer mención a las personas que nacen con cierta ambigüedad en sus características sexuales primarias, con lo que no es sencillo ni correcto etiquetarlas como machos o como hembras. No podemos hablar simplistamente acerca del sexo dentro del binomio macho y hembra, sino que debemos incluir esta tercera opción, la cual a su vez ha sido reclamada como la forma correcta, por lo que se tiene que dejar de utilizar la palabra hermafrodita cuando se trata de un ser humano. Esta condición de intersexualidad no se relaciona con la identidad de género de la persona intersexual que puede identificarse como masculina, femenina u otro, independientemente de su sexo biológico.

Aprendamos sobre género



fuente: <http://itspronouncedmetrosexual.com/wp-content/uploads/2012/01/Printable-Genderbread-Person-11X17.pdf>

Una de las principales limitaciones en relación con estos conceptos, es que generalmente, se tiende a asociar y homologar la Orientación Sexual, Identidad Sexual, Identidad de Género y la Expresión de Género, a pesar de tratarse de facetas distintas de la sexualidad humana, independientes la una de la otra.

En esa línea, se debe dejar claro que, desde la psicología, la psiquiatría o cualquiera de las otras disciplinas que estudian el comportamiento humano, se ha definido que son características de la sexualidad que se van identificando y/o construyendo desde la propia vivencia y sentir de la persona en su necesidad de autodefinirse. A partir de esto, se debe resaltar que no son características preconcebidas, heredadas o estáticas, sino que algunas dependerán de la construcción, deconstrucción y reformulación que la persona haga de sí misma a lo largo de la vida.

Entonces, no importa el sexo biológico con el que se nació la persona para construir una identidad de género y menos aún importa la forma en que la persona se exprese para asumir una orientación sexual determinada. Se puede nacer siendo mujer (hembra biológicamente hablando), tener una identidad de género muy masculinizada y aun así ser completamente heterosexual, porque ninguna característica determina otra.

Discriminación con base en la identidad de género, orientación sexual y expresión de género: como ya lo puntualizamos anteriormente, de conformidad con los distintos tratados internacionales, la discriminación es toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en atributos de la persona que tenga por objeto o por resultado, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades.

La CIDH entiende por discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género: "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia de una persona por estos motivos que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de

igualdad, de los derechos y libertades, teniendo en cuenta las atribuciones que social y culturalmente se han construido en torno a dichas categorías". De esta manera, la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género se consagran como aspectos del derecho a la vida privada de las personas.

Heteronormatividad: Se entiende el concepto de heteronormatividad como un conjunto de disposiciones tales como discursos, valores y prácticas, por medio de las cuales se valida la heterosexualidad como la única posibilidad natural y legítima para expresar y vivir la sexualidad. Bajo este enfoque, es común que se transmita información sobre la sexualidad en la familia, escuela y entorno en general. No obstante, es una forma limitada de acercamiento al tema, nacida de una construcción social y que invalida otros acercamientos más integrales de la sexualidad. Por ejemplo, desde la heteronormatividad solo se reconoce la familia tradicional (mamá, papá, hijos) como la opción válida y se invalida otros tipos de familias que se alejan de esta construcción como las formadas por parejas del mismo sexo.

Homo-Lesbi-Bi-Trans-Interfobia: Tradicionalmente, se ha utilizado el término homofobia para hacer referencia a las sensaciones, pensamientos, acciones y demás expresiones del miedo, odio, rechazo, asco o repulsión hacia las personas LGBTI. Este rechazo nace del hecho de que la persona les etiqueta como "diferentes", por motivo de su orientación sexual o su identidad de género. Aunque el término homofobia, incluye a todas las personas LGBTI, se ha realizado un esfuerzo especial por evidenciar las diferentes formas de discriminación contra cada tipo de persona, por lo cual el concepto se ha ampliado para incluir la lesbofobia, bifobia, transfobia e interfobia. Sin embargo, la palabra "fobia" hace referencia a esa forma de miedo irracional que funciona normalmente como una patología, por lo que se recomienda hacer referencia a este tipo de prácticas con el concepto de **Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género (DOSIG)**, que en última instancia es lo que sostiene las conductas anteriormente descritas y es el término empleado desde los DDHH.

Socialmente hay toda una dinámica que pretende naturalizar estas manifestaciones de discriminación social, mismas que se transmiten en la formación desde temprana edad en mensajes tanto a lo interno como externo del núcleo familiar mediante códigos de lenguaje y dinámicas que toleran, respaldan y legitiman sus expresiones directas o indirectas y que son dirigidas contra quienes son etiquetados como “diferentes a una persona heterosexual”. En otras palabras, mientras las personas LGBTI reciben los ataques, mucha gente lo presencia y hasta naturaliza los ataques porque se les enseñó a señalar como incorrecto todo lo que desafíe la heteronormatividad y no sea heterosexual.

¿Qué sucede con esto? Indirectamente se sostienen acciones correctivas a todas las actitudes que se salen del encuadre heteronormativo, argumentando la defensa de las “buenas costumbres” contra ejemplos que no debemos seguir. Sin embargo, en ese proceso, no se consideran las necesidades propias de las personas LGBTI para quienes esa visión heteronormativa de la sexualidad limita la expresión de sus emociones y sentimientos. De esta manera, hay toda una estructura cultural y social que provoca que las personas LGBTI consideren la expresión de su sexualidad como algo negativo, por lo que se utilizan mitos y estereotipos para trasgredir sus derechos.

Para trabajar estas dinámicas y eliminarlas, se deben aclarar las trabas y vacíos que se viven en los contextos en los que nos desenvolvemos, para brindar espacios respetuosos y justos, no a partir de argumentos moralistas, sino de los verdaderos argumentos basados en la igualdad y los Derechos Humanos. Esto se logra cuando se habla con claridad del tema de la sexualidad, de una forma respetuosa e inclusiva.

Abordajes desde la Homo-Lesbo-Trans-Inter Fobia Social e Internalizada

Cuando se habla de Homo-Lesbo-Trans-Inter Fobia, se debe comprender que la sociedad y los individuos no tratan de igual forma a todas y todas, sino que algunos grupos específicos de personas son discriminados en diferentes intensidades por compartir una característica en común que se cataloga como “socialmente inaceptable”.

La discriminación, entonces, se debe abordar, no como una enfermedad, sino como un fenómeno cultural que, desde mensajes claves, generalmente infundados desde las construcciones moralistas, lleva a las personas a sentir rechazo, repulsión, asco, aversión, miedo u odio contra aquellas personas que, por su Orientación Sexual o Identidad de Género, son etiquetadas como “Anormales”.

Esta serie de emociones o reacciones generan pensamientos, actitudes o prácticas irracionales que atentan contra el respeto de los DDHH de estas personas, a pesar de que sean iguales independientemente de cualquier condición.

A este fenómeno, se le caracteriza por apoyarse en serie de mitos, defendidos en primera instancia por esas normas moralistas socialmente establecidas, que luego son asumidos de diferentes formas por quienes se identifiquen así mismos como parte de ese grupo. Algunos de los mitos más comunes son:

Mito	Realidad
Los gays en el fondo quieren ser mujeres y las lesbianas quieren ser hombres.	La orientación sexual es una característica que no se relaciona con la identidad de género de la persona.
Todas las personas trans son gays.	Las personas trans se definen por su identidad de género, pero además pueden identificarse en cualquier orientación sexual, incluso como heterosexuales.
Las prácticas sexuales de las personas LGBTI son diferentes a las de los heterosexuales.	Todos los seres humanos pueden disfrutar y elegir cualquier práctica sexual, siempre y cuando respete los derechos humanos y los deseos de su pareja sexual.
Son patologías que se deben a abusos sexuales vividos en la infancia, roles de madres autoritarias y padres ausentes, descontrol hormonal o anomalías cerebrales.	Ninguna de estas hipótesis es respaldada por la OMS, pero además son situaciones que han vivido muchas personas que no se identifican como LGBTI
Es antinatural ser así.	En el mundo hay más de 200 especies de animales que presentan prácticas homosexuales, lo que significa que es una característica natural que se presenta en los seres vivos.
Son personas que corren mayor riesgo de tener una Infección de Transmisión Sexual (ITS).	El riesgo siempre lo representa tener prácticas sexuales inseguras, no una característica de la sexualidad humana.
Se pueden curar.	Desde 1991 la OMS definió que no se trata de una enfermedad, por lo tanto, no representa una característica que se deba ni se pueda curar.
Desde muy temprana edad las personas LGBTI son fáciles de identificar.	Lo que las personas identifican son expresiones de género que no son definitivas y que no definen la orientación sexual o identidad de género de la persona.
Son abusadores sexuales.	La mayoría de las personas que abusan sexualmente según las estadísticas, no son gays o lesbianas. El abuso infantil es un tema de poder no de atracción sexual.
Es una moda.	Es una característica de la sexualidad que se ha identificado hasta en las culturas más antiguas.
Son una mala influencia para las personas menores de edad.	Las personas LGBTI son personas como cualquier otra que pueden ser buena o mala influencia. Lo que definitivamente es mala influencia es apoyar acciones de discriminación y de irrespeto de los DDHH en contra de cualquier población.

Estos y otros mensajes pueden ser internalizados desde muy temprana edad como una verdad absoluta. Esta internalización provoca que las personas dejen de racionalizar esos mensajes que consideran ciertos, lo que les genera una percepción distorsionada y sostenida de las personas LGBTI. Asimismo, las personas que han interiorizado estos mensajes tienden a alejarse de toda aquella conducta que les ponga en riesgo de cumplir alguno de estos estereotipos. Para las personas LGBTI, este proceso puede significar una negación de su identidad, al no calzar dentro del estereotipo de "Ser Heterosexual, con una identidad sexual y de género adecuadas". Ese momento se conoce como Homo-Lesbo-Trans-Inter Fobia Interiorizadas y se refiere al proceso en que una persona LGBTI asume las características que le ayuden a sentirse "normal", a pesar de que realmente no se identifique con tal perfil. Se trata de un acto de auto discriminación que provoca que la persona odie y ataque todo lo que representan esos mitos como una forma de lidiar con sus propios temores a ser rechazada.

Finalmente, esta auto rechazo genera un daño en su autoimagen, autoconcepto y autoestima, lo cual limita las oportunidades que tenga la persona para insertarse socialmente sintiéndose igual a las demás personas.

Comprensión de las "Profecías Auto cumplidoras"

Para trabajar en contra de la discriminación, la persona debe tener una amplia comprensión de las secuelas o consecuencias que esta tiene sobre la vida de las personas que han sido estigmatizadas. Por ello, es necesario definir en qué consiste y cómo funciona una "Profecía auto cumplidora". Este concepto es de suma importancia a la hora de trabajar procesos de sensibilización; ya que permite entender cómo es que las personas sostienen algunos estereotipos y dar respuestas adecuadas a las diferentes reacciones que puedan darse.

Cuando una persona reconoce que su orientación sexual o identidad de género, no es compatible con lo que las reglas sociales que se le impusieron desde temprana edad, comienza a creer ciertos mitos y estereotipos relacionados con las personas LGBTI como "verdades". Esta situación provoca que la persona adopte ciertas conductas o patrones de comportamiento que le llevarían

a cumplir con el estereotipo, con el objetivo de identificarse con un grupo de afinidad y llenar sus necesidades de pertenencia.

La descripción anterior se refiere al concepto de Profecía Auto cumplidora: una característica, conducta o práctica que se ha dicho o enseñado y la persona reconoce como verdad indiscutible, por lo que de forma consciente o inconsciente actúa ayudando a que se cumpla en sí misma. Por ejemplo, uno de los mitos en relación con los hombres gays es que son promiscuos y que tienen prácticas sexuales riesgosas; de esta manera, debido a la profecía autocumplidora, un adolescente gay buscará ser promiscuo y tener prácticas sexuales riesgosas porque eso es lo que se le ha enseñado que los hombres gays son y hacen y cumplirá, de manera inconsciente, con el estereotipo.

Es fundamental entonces que en los procesos las personas entiendan que el hecho que puedan identificar personas que cumplen con el estereotipo, no es suficiente para asegurar que la totalidad de la población lo haga; al igual que, por ejemplo, no todo hombre heterosexual es infiel a su pareja y no toda mujer heterosexual desea ser madre, que también son mitos sobre el estereotipo para personas heterosexuales.

La diversidad sexual y las personas LGBTI como parte de la diversidad en los espacios laborales

Las empresas y organizaciones podrían cuestionarse la importancia y el valor de preocuparse por las personas LGBTI, pero la solución más clara y lógica radica en comprender el valor de la lucha contra discriminación, de la promoción de los derechos humanos y la diversidad como parte del éxito empresarial desde una óptica más integral.

La riqueza de la diversidad radica en comprender el valor de todo ese conjunto de características que definen y diferencian a una persona, como un insumo esencial para la vida, además de ser un aporte al trabajo de las organizaciones y la sociedad en general. Sin embargo, por diferentes razones, la diversidad se ve limitada y los enfoques sociales y organizacionales se dirigen solo a un segmento de la población que

comparte ciertas características. La realidad ya ha sido analizada por grandes transnacionales que ampliaron sus mercados a los diferentes sectores de la población, ganando una imagen positiva y un valor agregado al demostrar su compromiso contra la discriminación y a favor de la inclusión de todas las personas y sus diferencias.

Las empresas deben comprender que al tratar un patrón de persona como el “normal” o el “deseable”, se limita la pluralidad de combinaciones existentes, puntos de vista e ideas. Esto provoca que entorno a este patrón “normal”, se planifiquen y se diseñen todos los procesos y espacios, desde la arquitectura hasta la comunicación organizacional y que el resto de personas que no responden a ese “patrón” queden excluidas de las diferentes estructuras y acciones de la empresa, desde beneficios que solo se otorgan a parejas heterosexuales hasta códigos de vestimenta rígidos de hombre y mujer o instalaciones físicas que no son aptas para personas con alguna discapacidad.

Cuando se trata de orientación sexual e identidad de género, la imposición de este patrón se llama heteronormatividad, y presupone que lo “normal” y lo “deseable” es heterosexual, por lo que se le posiciona como el único modo de ser, actuar y relacionarse. Esto implica que toda persona que se aleje de ese patrón será oprimida y discriminada, lo que genera exclusión, un fenómeno que lamentablemente sucede en empresas y organizaciones que no valoran la diversidad y no han generado un espacio respetuoso para las personas LGBTI.

Sin embargo, las empresas y organizaciones pueden valorar la diversidad en todas sus formas, lo que implica un reconocimiento de la dignidad de todos los seres humanos independientemente de cualquier condición. Este reconocimiento debe, como fin último, garantizar la igualdad de los Derechos Humanos de todas las personas según se establece en los instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, según la cual “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”⁶

⁶ ONU. (revisada en octubre, 2008). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Disponible en web en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018m.pdf>

En específico, valorar a las personas LGBTI significa, no solo su reconocimiento, sino su respeto, aceptación y celebración desde todas las estructuras organizaciones y sociales. Por lo que desde empresas y organizaciones, esto implica un compromiso con los DDHH, la lucha contra la discriminación y la vivencia legítima de la diversidad que se traduce en la misión, visión, valores, políticas, códigos de conducta y toda acción que realice la empresa con sus partes interesadas: colaboradores, clientes, inversionistas, entre otros.

Valorar y promover la diversidad sexual –que incluye a personas LGBTI pero también personas geterosexuales- requiere que las empresas y organizaciones garanticen el respeto de los derechos de todas las personas como una norma básica en cualquier acción que tomen y remediar cualquier daño que se genere en contra de este principio.

Una estructura laboral que no respeta este principio de igualdad pone en riesgo su imagen y reputación, lo cual, además, puede estar asociado con demandas por parte de las partes interesadas e, incluso, costos asociados. Asimismo, la discriminación aleja a las organizaciones de personas con talento, proveedores, comunidad y consumidores. Por lo que, celebrar la diversidad se puede traducir en una ventaja competitiva que trae muchos beneficios asociados.

El conocimiento sobre Diversidad se ha ido desarrollando desde la década de los años 70, cuando el término que se usaba principalmente para referirse tanto a los sectores excluidos como a las mujeres que dentro del mercado laboral eran “minorías”. Durante mucho tiempo, para los directivos o gerentes era habitual asumir que la Diversidad en el trabajo suponía incrementar los porcentajes de género, nacionalidad o etnia en el personal contratado, es decir, reclutar y mantener a más personas que se lograran etiquetar dentro de esos llamados “grupos minoritarios”, a modo de indicadores.

Sin embargo, con el paso de los años, las empresas y organizaciones han desarrollado estrategias de creación de espacios laborales inclusivos de la diversidad en todas sus formas, no como requisito, sino como un factor de competitividad que mejora la productividad. Si una empresa quiere ser competitiva, debe ser

diversa en todo sentido. A nivel externo e interno se debe preparar para comprender las dinámicas sociales que imperan en la actualidad; de lograrlo, los beneficios podrían ser múltiples, desde la existencia de un sentimiento de pertenencia real, hasta un mayor compromiso por parte de los trabajadores una vez que identifiquen y asimilen que los procesos y políticas que se gestionan en sus lugares de trabajo son auténticos.

Gestionar la diversidad presenta beneficios tanto para el personal como para las empresas, ya que los primeros poseen mayores niveles de satisfacción en su trabajo cuando son reconocidos en su identidad y las empresas con trabajadores satisfechos, son empresas más productivas.

La diversidad, asimismo, es un imperativo estratégico en materia de innovación en el que la empresa se nutre con empleados con un sentido de empatía o identidad a distintos sectores sociales. Las organizaciones comprometidas con la diversidad experimentan mejoras en el desempeño de sus trabajadores, mejoras en la valoración de su marca, tal como lo han hecho grandes empresas como Apple, Starbucks, American Airlines, IBM, HP, Intel, entre otras. A su vez, favorecen la conexión con públicos más diversos, y las compromete con una serie de valores sociales altamente demandados por la comunidad.

En la actualidad, aceptar la diversidad sexual de los empleados dentro de la empresa, ha dejado de ser una elección para convertirse en necesidad; una organización abierta en este tema atrae talento y consumidores, según han analizado los expertos. Incluso cuando hablamos de los cambios generacionales podemos ver la diferencia: “Cinco de cada 10 jóvenes que conforman la generación millennial (1980-2000) afirma que quiere trabajar en un lugar donde se respete la orientación sexual. Solo tres de cada 10 empleados de la generación X (1965-1980) opina de esa manera⁷”.

⁷ Informe de la consultora Pew Research Center, realizado entre más de 3,000 profesionistas, incluyendo hispano hablantes. Citado en: <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2014/11/20/las-ventajas-de-ser-una-empresa-incluyente>

Una vez que la atención de una empresa está en reconocer las diferencias y similitudes relevantes dentro de la compañía y en su entorno, la siguiente pregunta es cómo gestionarlo. La “sensibilidad” frente a las diferencias es necesaria, pero por sí misma no es suficiente para que sucedan cosas positivas. Por consiguiente, la Gestión de la Diversidad supone integrar las ideas y la práctica de la diversidad en la gestión del día a día y los procesos de aprendizaje de la compañía y de su entorno. Las decisiones empresariales han de ser tomadas en un ambiente de confianza, aceptación y apreciación.

Las personas LGBTI y la Responsabilidad Social

Por otro lado, este compromiso con los derechos humanos y la lucha contra la discriminación de las personas LGBTI, se alinea con los principales instrumentos internacionales de responsabilidad social, que dejan claro el papel de empresas y organizaciones en la solución de los principales desafíos globales de desarrollo sostenible.

Por ejemplo, la Norma Internacional de Responsabilidad Social ISO 26000, invita a todos los actores del desarrollo de nuestra sociedad a asumir la responsabilidad/capacidad para reconocer y aceptar las consecuencias e impactos que sus decisiones generan, por lo que define la responsabilidad social como:

“La responsabilidad social es la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- *Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad*
- *Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas*
- *Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento*
- *Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones”*

Asimismo, la Norma ISO 26000 establece 7 principios básicos de responsabilidad social:

- 1) Rendición de cuentas
- 2) Transparencia
- 3) Comportamiento ético
- 4) Respeto a los intereses de las partes interesadas
- 5) Respeto al principio de legalidad
- 6) Respeto a la normativa internacional de comportamiento
- 7) Respeto a los derechos humanos

Como es notable, la promoción de los derechos humanos de las personas LGBTI está alineada con el enfoque de responsabilidad social homologado internacionalmente, ya que tiene un nexo evidente en relación con el respeto de la normativa internacional, los retos de desarrollo sostenible, el bienestar y respeto de las partes interesadas, el comportamiento ético y, sobre todo, el respeto de los derechos humanos y las mejores prácticas laborales. Asimismo, dos de las 7 materias fundamentales de esta norma internacional son: Derechos Humanos y Prácticas Laborales.

Existen también otros instrumentos internacionales que definen la responsabilidad de las empresas y dentro de los cuales también se alinea el trabajo en pro de las personas LGBTI.

Una de las principales herramientas es el Pacto Global, nombre que ha recibido una iniciativa voluntaria a nivel mundial, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medioambiente, y anticorrupción. Por su número de participantes (diez mil en más de 135 países) el Pacto Global es la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo.

La promoción de los derechos humanos de las personas LGBTI está incluida en 2 de los principios del Pacto Global referentes a los DDHH. Estos principios son:

Principio 1:

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente.

La responsabilidad del respeto de los derechos humanos no recae sólo en los gobiernos o en los estados-nación. Las cuestiones relacionadas con los derechos humanos son importantes tanto para las personas como para las organizaciones que éstas crean, por lo que ese apoyo y respeto se debe garantizar en todas las estructuras de la empresa.

Principio 2:

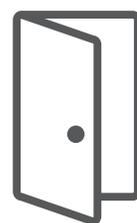
Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos. Existen varios tipos de complicidad. La complicidad directa se produce cuando una empresa deliberadamente presta asistencia en las vulneraciones de los derechos humanos cometidas por terceros⁸.

Por ende, promover procesos de sensibilización y capacitación que garanticen gestión de la diversidad en el personal (no solo diversidad sexual) permite que la empresa se haga cargo de sus impactos y promueva los derechos humanos mediante un enfoque alineado a la responsabilidad social, pero, además, puede generar beneficios en cuanto a la atracción de talento, la gestión del riesgo, la mejora en el clima organizacional, el fortalecimiento de su imagen a nivel interno y externo, entre otros anteriormente mencionados.

8 Red Local Pacto Global Costa Rica. Principios. Disponible en web en: www.pactoglobalcostarica.org

2

Marco Normativo nacional e internacional en relación con los derechos de las personas LGBTI



Marco Normativo nacional e internacional en relación con los derechos de las personas LGBTI

Esta sección debe iniciar aclarando que el trabajo en la defensa de los DDHH de las personas LGBTI, no debe limitarse al nivel de avance que exista en determinado país en materia jurídica, legal o social, para el reconocimiento y garantía de los derechos en igualdad y respeto. Justamente, uno de los principales argumentos con los que se debe lidiar al capacitar a personas en este tema, es la tendencia a fundamentar la DOSIG en la ausencia de leyes nacionales que la prohíban. Cuando estos argumentos aparecen, es fundamental retomar el discurso de los DDHH y la normativa internacional, así como la necesidad de reconocer y defender el principio de igualdad entre las personas.

Además, nos enfrentamos a la realidad expuesta cuando algunos países poseen todo el fundamento legal e internacional para defender los derechos, pero se mantienen situaciones o vacíos que trasgreden el acceso y ejercicio pleno de los derechos de algunas personas, al ser limitadas por una etiqueta que se les impone a partir de su Orientación Sexual o su Identidad de Género. Ejemplo de estas violaciones, se exponen en el informe "Situation of lesbian, bisexual, transsexual, transgender and intersex women in Costa Rica in regards to discrimination"⁹, realizado por la Comisión Internacional de los Derechos Humanos para Gays y lesbianas en el 2011.

El informe evidencia la falta de acceso igualitario a los derechos civiles, políticos, sociales y económicos básicos para las personas LGBTI, tanto a nivel práctico como legal. Algunas conclusiones a las que llega son:

9 Comisión Internacional de los Derechos Humanos para Gays y lesbianas. (2011). Situation of lesbian, bisexual, transsexual, transgender and intersex women in Costa Rica in regards to discrimination. Disponible en web en: http://www.peacewomen.org/sites/default/files/cedaw_iglhrc_for_the_session_en_costarica_cedaw49.pdf

- En cuanto a las personas trans, aún no cuentan con un reconocimiento pleno ante la ley y se les estigmatiza en los abordajes de funcionarios públicos.
- Se habla de un desempleo generalizado en las personas LGBTI, situación muchas veces propiciada por la DOSIG.
- Uno de los temas a tratar es justamente la invisibilización institucional de las necesidades de las personas como tal, ya que los abordajes y ofertas de servicios parten del supuesto que la población meta debe ser atendida como "heterosexual".
- El Estado sigue negando el derecho a la familia cuando se trata de personas del mismo sexo.
- Con respecto a la salud de las mujeres lesbianas, los estereotipos vinculados a la orientación sexual y de género, persisten con consecuencias negativas para su salud, en especial los aspectos relacionados con la salud sexual y reproductiva.
- Lamentablemente, a causa de esta discriminación, tanto lesbianas como personas trans, muchas veces prefieren postergar la atención a su salud, lo cual suele acarrear gastos médicos a nivel privado o quienes no pueden costearlos, complicaciones en su salud.

Para ampliar la comprensión de la plataforma legal desde la cual se debe enfrentar la discriminación motivada por la Orientación Sexual e Identidad de Género, se presenta, a modo de resumen, la normativa internacional y nacional relacionada con el tema.

Normativa Internacional

Para introducir esta sección, es necesario aclarar que el país ha incorporado una serie de instrumentos internacionales sobre derechos humanos al ordenamiento jurídico costarricense. Estos instrumentos, al ser aprobados por la Asamblea Legislativa, se incorporan en nuestro ordenamiento, refuerzan las garantías fundamentales consagradas por la Constitución Política, con un rango infra constitucional, pero con una jerarquía superior a las leyes según los artículos 7 y 48 Constitución Política. De esta forma, permiten fundamentar la defensa y garantía de los derechos de las personas, independientemente de su orientación sexual o su identidad de género y, muchos de ellos, son de acatamiento obligatorio.

Algunos de estos instrumentos internacionales en materia de DDHH¹⁰¹¹ a los que el país se ha alineado o ha ratificado son:

- Declaración Universal de Derechos Humanos¹²
- Convención Americana sobre Derechos Humanos¹³
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo.

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111) de la OIT¹⁴
- Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia¹⁵ -instrumento que prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad y expresión de género-.

Todos estos instrumentos en conjunto son referencia suficiente para fundamentar un efectivo compromiso por eliminar las diferentes formas de discriminación en contra de las personas LGBTI y garantizar la igualdad en el disfrute de sus DDHH, específicamente refiriéndose a estos derechos:

- Igualdad de todas las personas
- No discriminación
- Derecho a la Privacidad, honra y reputación
- Libertad de pensamiento, conciencia y religión
- Libertad de autodeterminación
- Libertad de opinión y expresión
- Derecho al trabajo
- Garantías a favor de los y las trabajadoras
- Ambiente laboral sano y digno
- Derecho a la educación
- Derecho a la protección de la salud
- Derecho a la familia

Asimismo, con un mayor énfasis en el ámbito laboral, la OIT, desde el Convenio 111, prevé en su artículo 1 la posibilidad de especificar motivos adicionales de discriminación como lo es en este caso la orientación sexual e identidad de género. Además, según lo establecido en el mismo instrumento, a las organizaciones les corresponde sea por motivación estatal o propia, fomentar la aceptación y cumplimiento mediante los procesos necesarios para que sea efectiva. En otras palabras, esto es un llamado a empresas y organizaciones para que analicen sus procedimientos y políticas con el fin de garantizar que no violenten o lesionen los derechos de su personal con prácticas discriminatorias, incluyendo las dirigidas a personas LGBTI.

10 Se puede consultar un cuadro de normas y mecanismos para la protección de los DDHH en: www.derechoshumanos.net/derechos/index.htm

11 En materia de DDHH en el siguiente enlace se puede ver el avance y compromiso que CR ha logrado a la fecha: www.ohchr.org/SP/Countries/LACRegion/Pages/CRIndex.aspx

12 Disponible en web en: www.unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018m.pdf

13 Disponible en web en: www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-32.html

14 Disponible en web en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

15 Disponible en web en: www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.pdf

Otro ejemplo, es la “Declaración sobre orientación sexual e identidad de género¹⁶”, una iniciativa francesa, respaldada por la Unión Europea, presentada ante la Asamblea General de las ONU el 18 de diciembre de 2008. La declaración, originalmente propuesta como resolución, provocó otra declaración en sentido opuesto promovida por países árabes, por lo que no fue ratificada. Sin embargo, condena la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio basado en la orientación sexual y la identidad de género. También condena los asesinatos y ejecuciones, las torturas, los arrestos arbitrarios y la privación de derechos económicos, sociales y culturales por estos motivos. La Declaración, además, insta a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas, a que eliminen allí donde existan las barreras que enfrentan las personas LGBTI en el acceso a la participación política y otros ámbitos de la vida pública.

En esa misma línea, se desea destacar los “Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género” conocidos como los Principios de Yogyakarta¹⁷. Estos son una serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a los asuntos relacionados con orientación sexual e identidad de género. El documento fue elaborado a petición de Louise Arbour, ex Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2004-2008), por 16 expertos en derecho internacional de los derechos humanos de diversos países.

Para finalizar, se cabe mencionar un documento que se desarrolló a partir de la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana llamado las “100 reglas de Brasilia de Acceso a la Justicia de las Personas Vulnerables¹⁸”, que busca garantizar el acceso a la justicia en el caso de aquellas poblaciones que por

diferentes razones se les ha dificultado o limitado un trato equitativo, por medio de un conjunto de reglas mínimas que se deben de seguir para eliminar la inequidad. Aunque se trata de un referente para los Sistema Judiciales para defender los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad (concepto dentro del cual se incluyen las poblaciones LGBTI), también se expone la necesidad de actuar para “vencer, eliminar o mitigar” las limitaciones que la sociedad facilita y propiciar una adecuada cohesión social. Desde este entendido, citar y analizar estos planteamientos en el ámbito empresarial, garantiza una adecuada comprensión de los derechos de las personas LGBTI.

La recomendación que se hace para los Poderes Judiciales incluye un análisis de cómo, dentro de los sistemas organizacionales, esas brechas sociales se pueden disminuir con acciones que garanticen en los programas o proyectos, la igualdad y equidad en los derechos que se les concedan a sus colaboradores. No bajo un enfoque o trato que les priorice y por ende permita un acceso desigual, sino trabajar para brindar un trato a partir de la igualdad, solventando las brechas existentes. En Costa Rica, las reglas fueron aprobadas en Sesión Extraordinaria de Corte Plena No. 17-2008 del 26 de mayo de 2008.

A continuación se presenta un cuadro resumen donde podemos ver los derechos de las personas LGBTI que han sido vulnerados en nuestra sociedad y muchas de nuestras organizaciones, y los instrumentos nacionales e internacionales que los defienden:

16 Disponible en web en: www.oas.org/es/sla/ddi/docs/orientacion_sexual_Declaracion_ONU.pdf

17 Disponibles en web en: http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_sp.pdf

18 Cumbre Judicial. (2008). Las 100 Reglas de Brasilia. Disponible en web en: <http://www.poder-judicial.go.cr/accesoalajusticia/images/documentos/reglasbrasilia.pdf>

Derecho	Instrumentos Internacionales
Derecho al disfrute universal de los DDHH	Art. 1 y 2 Convención Americana de Derechos
Derecho a la vida	Art. 3 Declaración Universal de Derechos Humanos Art. 1 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre Art. 4 Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José" Art. 6 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
Derecho a la igualdad y no discriminación	Art. 2 y 7 Declaración Universal de Derechos Humanos Art. 1 y 2 Declaración Americana de los derechos y Deberes del Hombre Art. 3 Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales Art. 1 y 24 Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José" Art. 2, 3, 6 y 7 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Art. 5 Declaración Universal de Derechos Humanos. Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura. Art. 3 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo De San Salvador".
Derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica y la integridad personal	Art. 5.1 Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José" Art. 6 Declaración Universal de los Derechos Humanos Art. 16 Pacto Internacional de derechos civiles y políticos
Derecho a la Seguridad personal, a la privacidad y otras formas de protección	Art. 3 Declaración Universal de los Derechos Humanos Art. 9 Pacto Internacional de derechos civiles y políticos
Derecho a no recibir tratos degradantes ni ser discriminado	Art. 5 Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW Resolución del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas para combatir la violencia y la discriminación por orientación sexual e identidad de género Art. 7 Pacto de Internacional de derechos civiles y políticos Art. 5 Declaración Universal de Derechos Humanos
Derecho al Trabajo y libre elección	Art. 23 Declaración Universal de Derechos Humanos Art. 6 y 7 Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales Art. 8.1 Pacto Internacional de derechos civiles y políticos
Derecho a las garantías judiciales	Art. 8 y 10 Declaración Universal de Derechos Humanos. Art. 18 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Art. 8 y 25 Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José"
Derechos a la seguridad social y asistencia social	Art. 22 Declaración Universal de Derechos Humanos Art. 9 Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales
Derecho a la educación y formación profesional	Art. 26 Declaración Universal de los Derechos Humanos Art. 18 Pacto Internacional de derechos civiles y políticos Art. 13 y 14 Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales
Derecho al matrimonio, familia y maternidad	Art. 16 y 25 Declaración Universal de los Derechos Humanos Art. 23 Pacto Internacional de derechos civiles y políticos Art. 10 Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales

Normativa Nacional (marco legal relacionado a las poblaciones LGBTI)

Nuestro país se ha caracterizado por contar con una posición firme en la defensa de los derechos humanos, no obstante, aún existe ciertos vacíos normativos y legales, que dificultan garantizar una igualdad real entre todas las personas.

Con el objetivo de analizar esos vacíos existentes, se presenta a continuación un resumen de los instrumentos legales vigentes.

Lo más básico para las y los costarricenses inicia en nuestra Constitución Política en donde se garantiza la igualdad y se prohíbe todo tipo de discriminación. Según el Artículo 33: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.

En esta misma línea, el principio de igualdad es entendido por la Sala Constitucional costarricense según la Sentencia 1966-12 como: *“...un principio rector de nuestra democracia constitucional y permea todo el sistema político y jurídico, no sólo en su dimensión subjetiva, sino objetiva. En consecuencia, ninguna política ni norma puede abstraerse de cumplir con este principio básico”*.

Para delimitar aún más el acercamiento de los Derechos Humanos, es necesario retomar el concepto de género que, a nivel legal, se ha utilizado de diferentes formas y no siempre a favor de todas las personas. En ese sentido también la Sala Constitucional en su voto 3435-92 señala que: *“En aras de evitar desigualdades y discriminaciones futuras que pudieran surgir al aplicarse la Carta fundamental y otros instrumentos jurídicos vigentes, y en el ejercicio de las facultades que le otorga la Constitución a esta Sala, se dispone que cuando en la legislación se utilicen los términos “hombre” o “mujer”, deberán entenderse como sinónimos del vocablo “persona”, y con ello eliminar toda posible discriminación legal por razón de género...”*.

Se podría decir entonces que, con los 3 elementos anteriores del ordenamiento jurídico costarricense, no hay forma en que las leyes incumplan con el principio básico de la igualdad. No obstante, persisten situaciones que han sostenido la discriminación, en particular en el referente al reconocimiento de las uniones entre personas del mismo sexo.

Por otro lado, es posible destacar algunos esfuerzos e hitos positivos nacidos del sector público, como la iniciativa del Poder Ejecutivo de aprobar el Decreto Ejecutivo No. 34399-S, del 12 de febrero del 2008 que “Declara el 17 de mayo de cada año como el Día Nacional contra la Homofobia”, el cual se complementa con el Decreto Ejecutivo No. 37071-S del 2012 que a dicha conmemoración le incluye la “Lesbofobia y Transfobia”, el cual tiene como objetivo eliminar la DOSIG. El artículo número 2 menciona que “Las instituciones públicas deberán difundir ampliamente los objetivos de esta conmemoración, así como facilitar, promover y apoyar las acciones orientadas a la erradicación de la homofobia, la lesbofobia y la transfobia”.

A pesar de esta declaratoria, la discriminación por motivos de orientación, identidad y expresión de género no había estado explícitamente incluida en ningún instrumento legal. Sin embargo, con la Reforma Laboral Procesal –el cambio más grande que se le hecho al Código de Trabajo desde 1943- se amplían los factores de no discriminación establecidos en el artículo 618 de dicho Código.

Según el Artículo 404, “(...) se prohíbe la discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, **orientación sexual**, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación”.

Además, se introduce a su vez una nueva causal de despido: “(...) todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección,

nombramiento, movimientos de personal, o en cualquier otra forma, incurra en discriminación, incurrirá en falta grave sancionable con el despido sin responsabilidad patronal (...)” (Artículo 410). De esta forma, no solo el patrono sino también los trabajadores o trabajadoras de una empresa que discriminen pueden ser sancionadas y con esto se apoyan las medidas que un patrono implemente en los centros de trabajo.

Anteriormente, la Ley General de SIDA (No. 7771) en el Artículo. 48, ya mencionaba que: *“Quien aplique, disponga o practique medidas discriminatorias por raza, nacionalidad, género edad, opción política, religiosa o sexual, posición social, situación económica, estado civil o por algún padecimiento de salud o enfermedad, será sancionado con pena de veinte a sesenta días multa”.*

Otro de los avances, se presenta en el 2015, gracias al Decreto Ejecutivo N°38999 llamado: “Política del Poder Ejecutivo para eliminar de sus instituciones la discriminación hacia la población sexualmente diversa”, con lo que se establecieron bases para un reconocimiento real de los derechos en igualdad de condiciones, aun cuando a nivel jurídico no se ha logrado acabar con la desigualdad.

Por otro lado, se han realizado algunas reformas desde la seguridad social que buscan garantizar una atención más equitativa. Por ejemplo, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) realizó en el 2014 una modificación de los artículos 10, 12 y 13 del Seguro de Salud que se relacionan con la protección a través del beneficio familiar que abrió la posibilidad para el aseguramiento de parejas del mismo sexo. La CCSS ya había aprobado también el “Lineamiento Administrativo DRSS-0630-12; Sobre los Servicios libres de discriminación sexual o identidad de género”, así como la directriz “Visita Intrahospitalaria 56389-5-A-08 Gerencia Médica”, con lo que se regula la visita a pacientes, para que el procedimiento de solicitud de permisos y entrega de tarjetas de visita no se puedan introducir normas

que discriminen de forma alguna, ni política, religiosa, por orientación sexual, color, sexo o clase económica a ningún visitante.

Desde el MTSS, se aprobó la Directriz N° 025-2012 que establece la prevención y el abordaje de situaciones en donde exista discriminación por orientación sexual e identidad de género; y la Comisión de Salud Ocupacional del MTSS, previamente había establecido la Directriz Acuerdo N°997-10 que resalta el respeto a las personas sin importar la sexualidad. Además, en la Convención Colectiva del INAMU se rescata el respeto a la identidad y orientación sexual de las mujeres, lo cual ha permitido un trato más igualitario para las mujeres trans.

El TSE y el Registro Civil dieron un paso importante en materia de derechos y reconocimiento de las personas trans en Costa Rica, con el decreto número 08-2010 que establece que, según el Reglamento de fotografías para cédulas de identidad: “Toda persona tiene derecho a que se respete su imagen y su identidad sexual al momento de tomarse la fotografía que se inserta en la cédula de identidad. Ese derecho debe conciliarse con el interés público de contar con un documento de identificación idóneo, seguro y confiable. Lo anterior hace necesario que, en la fotografía, se muestren los rasgos faciales, de forma tal que permitan la identificación de la persona portadora del documento de identidad”. Este gran avance con el tiempo ha dado paso a que en documentos como el carnet de manipulación de alimentos del Ministerio de Salud, el que emite la Junta de Protección Social, algunos colegios profesionales, el MEP, el de la CCSS y en el expediente de la misma institución, las tarjetas del Banco Nacional, en toda la documentación de la Universidad de Costa Rica, se le de valor y reconocimiento al CC (conocido como que se puede solicitar en la cédula de identidad).

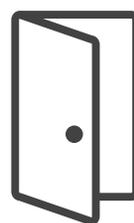
Algunos otros logros alcanzados desde el sector público¹⁹ son las políticas, normativas y manuales en el Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA), del Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven, el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), el Poder Judicial, las 4 universidades públicas (Universidad de Costa Rica, Tecnológico de Costa Rica, Universidad Nacional de Costa Rica, Universidad Técnica Nacional) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), las reformas en la visita conyugal del sistema penitenciario, que le da derecho a las parejas del mismo sexo a disfrutar de este espacio y la declaratoria voluntaria de algunas municipalidades (8 de ellas hasta el momento) como espacios libres de discriminación por OSIG.

Finalmente, uno de los mayores logros en la interpretación de las leyes costarricenses a la luz de los DDHH, se da en el 2010 con el expediente: 10-008331-0007-CO, en la resolución Res. N° 2010013313 de la Sala Constitucional, en la cual se definió lo concerniente al referéndum que se pretendía realizar para someter a decisión popular el derecho de las parejas del mismo sexo a legalizar su unión. En la resolución se concluye que: “resulta contrario a los principios de igualdad, no discriminación y de apoyo de los poderes públicos a los grupos en desventaja (artículos 33 de la Constitución, 1° y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), el que tiene derecho a igual protección de la ley, adicionalmente, quebranta, el valor constitucional de la dignidad inherente a las personas que integran ese grupo y que constituye el fundamento de todos los derechos humanos (artículo 33 de la Constitución)”.

19 Información disponible en la página web del CIPAC. Disponible en: http://www.cipacdh.org/pdf/nacion_motivada_poola_orientacion_sexual_cr.txt

3

Herramientas para la integración de las personas LGBTI en los espacios laborales



Herramientas para la integración de las personas LGBTI en los espacios laborales

Una vez que se ha presentado un marco general de conceptos para fundamentar el trabajo por la defensa de los derechos humanos de las personas LGBTI dentro de las organizaciones, se van a introducir una serie de metodologías y herramientas específicas para apoyar los procesos de capacitación y sensibilización. Además, se sugerirán instrumentos e indicadores que permitirán que empresas y organizaciones analicen, a modo de diagnóstico, el estado de los DDHH de las personas LGBTI en sus espacios laborales.

Estas recomendaciones están enfocadas en empoderar y otorgar el conocimiento necesario a las personas encargadas de liderar estos procesos y aspira a convertirse en una herramienta de trabajo y consulta constante.

Gestión de la diversidad

Como se mencionó en el marco conceptual, las organizaciones deben gestionar estratégicamente la diversidad como un insumo competitivo para el logro de sus objetivos. Esto permite valorar las características y diferencias de personas pertenecientes a grupos sociales muy distintos, con el objetivo de promover la creatividad, innovación y fortalecer el talento humano.

Esta valoración de la diversidad pasa, no solo por su reconocimiento y respeto, sino por su integración real en todas las estructuras organizacionales.

A continuación, se sugieren una serie de pasos que permiten que empresas y organizaciones inicien los primeros pasos de un trabajo estratégico enfocado en diversidad en general y en diversidad sexual en específico basados en los pasos sugeridos por la Comisión Europea en su programa para combatir la discriminación²⁰:

20 Comisión Europea. (2007). Manual de Formación en Gestión de la Diversidad. Disponible en web en: <http://www.idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-es.pdf>

A. Comité Consultivo de la Diversidad

Debido a que la mayoría de las empresas cuentan con un entorno cultural limitado a ciertos sectores (grupos etarios, nacionalidades predominantes, etnias, etc), hay un alto riesgo de que el análisis de la situación de la diversidad en la organización sea conducido de una manera restrictiva y que cualquier cambio o estrategia que se proponga se dé desde una perspectiva limitada. Para superar estas limitaciones, se sugiere constituir un equipo diverso de personas que lideren las iniciativas de la empresa en materia de diversidad. Este Comité Consultivo de la Diversidad debe estar compuesto por personas comprometidas que representen a diferentes áreas de la empresa, sectores, grupos etarios, etnias, profesiones, géneros y orientaciones sexuales, entre otros. Este grupo debe contar con el respaldo de la alta gerencia, estar debidamente institucionalizado y definir un plan de trabajo.

- i. **Escenarios del Futuro:** Definir la misión y los objetivos del Comité, así como su plan de trabajo, no es una tarea que dependa únicamente de este grupo, sino que debería ser un proceso de consenso que cuente con la participación de la alta dirección de la empresa, los principales grupos o partes interesadas, tanto internas como externas, y representantes de los diversos departamentos o áreas. Una manera de planificar y definir los objetivos del grupo es desarrollar, a modo de lluvia de ideas, una serie de escenarios presentes y futuros sobre la situación de la diversidad en la empresa. Esto permitirá identificar obstáculos y desafíos a los que se podrían enfrentar para plantear posibles alternativas y soluciones.
- ii. **Misión y estrategia:** El siguiente paso sería proponer la misión y objetivos del Comité de Diversidad, a partir del análisis de escenarios realizado anteriormente. Estos deben estar alineados, asimismo, con la visión y misión de la empresa. Este proceso debe centrarse en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para la organización derivadas de este

escenario. Al final, se debería lograr comprender la mejor estrategia para abordar los desafíos que se han identificado y el escenario que se decidió abordar. Una vez que la estructura del grupo esté definida, la empresa debería realizar un análisis de su situación actual en relación con los desafíos identificados, lo cual requiere una "Auditoría de la Diversidad" o evaluación dirigida a identificar áreas fuertes y débiles.

iii. Auditoría de la Diversidad: Con la ayuda de las herramientas de auto diagnóstico que se sugieren en esta caja de herramientas, se busca facilitar el análisis de la situación actual de la empresa. La empresa puede usar los instrumentos sugeridos o cualquier otro instrumento propio, pero debe contemplar, como mínimo, mecanismos para responder a las siguientes preguntas: ¿Cuál es la actitud de la dirección y los colaboradores respecto a las personas LGBTI? ¿Cuál es el nivel de sensibilización y conocimiento de la empresa y sus trabajadores en relación con la diversidad sexual? ¿Qué tan inclusivas son las estructuras y los procesos en relación con las personas LGBTI? ¿Cuáles son los vacíos existentes en relación con las expectativas relacionadas con la normativa internacional de DDHH? La auditoría de la diversidad puede combinar dos tipos de instrumentos: guías con indicadores de inclusión deseables para la empresa y estudios de percepción que se apliquen a una muestra de colaboradores para conocer su actitud hacia las personas LGBTI. Los resultados de la Auditoría de la Diversidad deberían ser examinados por el Comité Consultivo para proponer, finalmente, un plan de trabajo alineado a la misión y objetivos establecidos y a las principales debilidades y amenazas identificadas.

iv. Objetivos de la empresa: En el siguiente paso, la dirección junto con el Comité Consultivo de la Diversidad, debería definir los objetivos generales de la empresa para la implementación de la Gestión de la Diversidad, con base en los resultados de la Auditoría. Estos objetivos deberían estar directamente relacionados con la estrategia general previamente formulada y asegurar la participación de todos los departamentos y divisiones relevantes, mediante la adaptación de estos objetivos a sus áreas operativas y la definición de indicadores de diversidad dentro de sus planes operativos.

B. Implementación de la Gestión de la Diversidad

Durante el proceso de implementación, el Comité Consultivo juega un papel crucial: supervisa, dirige y acompaña las actividades y acciones en las diferentes áreas operativas, así como da seguimiento al cumplimiento de los indicadores. Asimismo, se encargará de canalizar las herramientas y el conocimiento necesario a los líderes y encargados de cada área. Por ejemplo, será responsable de:

- Implementar y desarrollar la evaluación de la empresa para conocer el estado actual: "Auditoría de la Diversidad"
- Programas de desarrollo de habilidades y conocimientos para el respeto y defensa de los DDHH, en especial, los relacionados a las personas LGBTI.
- Eventos para Construir grupos o referentes de aliados en cada unidad de negocio.
- Eventos en grupo para los trabajadores para comunicar el trabajo, logros y proyecciones alcanzadas.
- Herramientas para evaluar y monitorear el trabajo realizado y su impacto.
- Herramientas para los cambios en los RRHH para la contratación y retención de determinados empleados.

Herramientas de Autodiagnóstico para la integración de las personas LGBTI en los espacios laborales

En esta sección de la Caja de Herramientas, se incluyeron algunas guías para que las empresas puedan diagnosticar qué tan alineadas están sus prácticas y políticas en relación con la integración de las personas LGBTI en el espacio laboral. Se recomienda que las guías se usen por parte del equipo de Recursos Humanos o bien el grupo o Comité que lidere las iniciativas de diversidad en la empresa.

Se ha tomado como referencia herramientas de diagnóstico y medición internacionales relacionadas con el tema.

Encuesta auto aplicable para colaboradores y colaboradoras

Percepción de la situación de las personas LGBTI en el espacio laboral:

Esta herramienta permite medir la percepción de los colaboradores y colaboradoras en relación con la inclusión de las personas LGBTI en el espacio laboral. Está compuesta por una serie de preguntas alineadas a los principales indicadores de la herramienta de benchmark de la Fundación Human Rights Campaign en Estados Unidos.

Los resultados de la encuesta permitirán que la organización/ empresa identifique las debilidades y fortalezas de su accionar en relación con la inclusión de las poblaciones LGBTI, muchas de las cuales pueden estar relacionadas con políticas, procedimientos, pero también con vacíos de comunicación y sensibilización.

Como parte de la introducción al cuestionario, se sugiere que la empresa u organización que aplica la herramienta explique los fines del mismo, los alcances y que ponga énfasis en la confidencialidad y anonimidad del mismo. Se recomienda que los cuestionarios se recolecten por medio de una caja o recipiente donde la persona pueda colocarlo voluntariamente.

A continuación un ejemplo:

Con el objetivo de analizar necesidades de nuestra organización para trabajar en el tema del respeto e igualdad dentro de los espacios laborales para hombres gay, mujeres lesbianas, personas bisexuales, personas trans e intersexuales (LGBTI), estamos desarrollando esta encuesta a una parte del equipo. La participación es completamente anónima y la información será tratada con completa confidencialidad.

Responda solo las preguntas que, voluntariamente, desee responder. Usted podrá depositar el documento una vez completado en una caja debidamente identificada en el momento que lo desee, dentro del tiempo definido por el equipo a cargo. Tome el tiempo que requiera para completarlo.

Antes de comenzar queremos explicar a qué se refiere esta encuesta cuando menciona algunas palabras.

Lesbiana: es la mujer que siente atracción afectiva y sexual por otra mujer.

Gay: es el hombre que siente atracción afectiva y sexual por otro hombre.

Bisexual: es la persona que siente atracción afectiva y sexual tanto por mujeres como por hombres.

Transgénero: aunque no necesariamente quiere cambiar su sexo biológico, es la persona que busca expresarse, socializar y ser reconocida como femenina si nació con un sexo de hombre, y como masculina si nació como mujer.

Transexual: la persona que siendo biológicamente mujer se considera, escoge su apariencia y se expresa como hombre y la persona que siendo biológicamente hombre se considera, escoge su apariencia y se expresa como mujer, adicionalmente puede ser que quirúrgica y/o hormonalmente cambie de sexo.

Travesti: es el hombre que de manera ocasional se viste y tiene la apariencia de mujer y la mujer que de manera ocasional se viste y tiene la apariencia de hombre, sin que sea asociado a su orientación sexual, ni un trabajo como espectáculo y no necesariamente quiere cambiar su sexo biológico

LGBTI: es el acrónimo que se le da a las mujeres lesbianas, hombres gays, personas bisexuales, personas trans y personas intersexuales, cuando se hace referencia en conjunto a todas.

Muchas gracias por su participación.

A continuación se describen una serie de preguntas personales para iniciar la encuesta. Es importante incluir una pregunta relacionada con el género que, además de masculino y femenino, incluya la posibilidad de marcar "otro" para hacerlo de la forma más inclusiva, ya que hay personas que no se autoidentifican dentro del binomio de género: masculino o femenino. Asimismo, se debe incluir una pregunta relacionada con la orientación sexual que sea, así como el resto del instrumento, voluntario, no obligatorio.

Edad: _____

Sexo: hombre _____ mujer _____ intersexual _____

Género: femenino _____ masculino _____ otro _____

Orientación sexual: heterosexual _____ gay _____ lesbiana _____ bisexual _____ otro _____

Área de la empresa donde labora: _____

A continuación se describen las preguntas relacionadas directamente con los indicadores de inclusión de las personas LGBTI en el espacio laboral. Se recomienda que la empresa incluya algunas preguntas específicas para mejorar la aplicación del instrumento. Además, puede incluir algunas preguntas de registro abierto para que la persona encuestada se sienta más cómoda al responder, por ejemplo: ¿qué recomienda? ¿cómo se siente? ¿qué haría?

¿La empresa tiene una política que prohíbe la discriminación?

Si _____ No _____ No sé _____

¿La empresa tiene una política que prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual?

Si _____ No _____ No sé _____

¿La empresa tiene una política que prohíbe la discriminación por motivos de identidad y expresión de género?

Si _____ No _____ No sé _____

En su lugar de trabajo, ¿ha presenciado usted algún tipo de discriminación o agresión hacia alguna persona que trabaja en la empresa por alguna de las siguientes situaciones? (Marque todas las que considere pertinentes)

	Nunca	Por lo menos una vez	Varias veces
1. Por ser gay			
2. Por ser lesbiana			
3. Por ser bisexual			
4. Por vestir muy masculina siendo mujer			
5. Por vestir muy femenino siendo hombre			
6. Por tener comportamientos muy masculinos siendo mujer			
7. Por tener comportamientos muy femeninos siendo hombre			
8. Por haber cambiado de sexo			

¿Cómo cree usted que reaccionarían las personas en su centro de trabajo ante las siguientes situaciones? (Marque todas las respuestas que considere pertinentes)

	No pasa nada diferente	Se habla mal a sus espaldas	Se hacen bromas, se insulta, se ofende	Se mal informa a la jefatura sobre su desempeño	Se acosa sexualmente	Se agrede de otras formas
1. Si trabaja una mujer lesbiana						
2. Si trabaja un hombre gay						
3. Si trabaja una pareja de mujeres lesbianas						
4. Si trabaja una pareja de hombres gays						
5. Si trabaja una persona bisexual						
6. Si trabaja un hombre que se viste o tiene maneras muy femeninas						
7. Si trabaja una mujer que se viste o tiene maneras muy masculinas						
8. Si trabaja una persona que ha cambiado de sexo						

¿Sabe si en su centro de trabajo existen instancias y procedimientos para presentar denuncias por discriminación hacia personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales?

Si___ No___ No sé___

¿Pueden despedir una persona por ser lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual o intersexual?

Si___ No___ No sé___

¿Hay organizaciones o grupos específicos especializados en defender los derechos de los trabajadores lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales y personas intersexuales dentro de la empresa?

Si___ No___ No sé___

¿La empresa sanciona a un trabajador o trabajadora que utilice ropa o se comporte de una manera que socialmente se adjudica al otro sexo?

Si___ No___ No sé___

¿Hay diferencias dentro del ámbito laboral en el trato hacia una persona lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual o intersexual dentro de la empresa?

Si___ No___ No sé___

¿La empresa otorga beneficios como seguros y licencias de maternidad y paternidad a las parejas, incluso si son del mismo sexo?

Si___ No___ No sé___

¿El seguro de salud de la empresa cubre a las personas lesbianas, gays y bisexuales?

Si___ No___ No sé___

¿El seguro de salud de la empresa cubre a las personas transgénero y transexuales?

Si___ No___ No sé___

¿Hay beneficios o garantías que gozan las personas heterosexuales en su organización y las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales y personas intersexuales no?

Si___ No___ No sé___

¿Los procesos de inducción incluyen temas relacionados con políticas de no discriminación relacionados con orientación sexual e identidad y expresión de género?

Si___ No___ No sé___

¿Se le ha capacitado o conversado sobre las políticas de la empresa en relación con orientación sexual e identidad y expresión de género?

Si___ No___ No sé___

¿Conoce los conceptos de orientación sexual e identidad y expresión de género?

Si___ No___ No sé___

¿En la empresa se le ha aplicado alguna encuesta o estudio acerca de la orientación sexual e identidad y expresión de género?

Si___ No___ No sé___

¿Su empresa realiza algún tipo de campaña acerca de la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad y expresión de género?

Si___ No___ No sé___

¿Me sentiría cómodo si en la empresa me preguntan por mi orientación sexual como parte de la información que maneja Recursos Humanos?

Si___ No___ No sé___

¿Considero que preguntar por la Orientación sexual de una persona es importante?

Si___ No___ No sé___

¿Se le ha preguntado sobre orientación sexual e identidad de género a través de algún cuestionario o perfil de Recursos Humanos en la empresa?

Si___ No___ No sé___

¿Ha realizado su empresa algún tipo de campaña de publicidad que visibilice a las personas LGBTI?

Si___ No___ No sé___

¿Conoce de algún acto de discriminación o escándalo público que haya realizado la empresa por motivos de orientación sexual e identidad y expresión de género?

Si___ No___ No sé___

¿La empresa ha realizado alguna acción social o de voluntariado en pro de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales?

Si___ No___ No sé___

Las encuestas deben aplicarse a una muestra representativa de colaboradores y colaboradoras de la empresa, independientemente de si se identifican como LGBTI o no. Los resultados deben tabularse en un programa de análisis estadístico. Se sugiere el uso de Excel con la tabla que incluye la Caja de Herramientas. A partir de los resultados, la empresa puede concluir si cumple o no con los indicadores de inclusión de la diversidad en el espacio laboral y puede, asimismo, proponer un plan de acciones para abordar el tema.

Índice Corporativo de Equidad, HRC

El Índice Corporativo de Equidad de la Fundación Human Rights Campaign (HRC) es la herramienta de diagnóstico y benchmark empresarial en Estados Unidos para medir las acciones y políticas dirigidas a la inclusión de la población LGBTI.

La herramienta se aplica de manera anual con el objetivo de medir qué tan equitativas son las empresas y organizaciones en relación con inclusión de las personas LGBTI: colaboradores y colaboradoras, consumidores y consumidoras y demás partes interesadas.

Se aplica a las empresas más exitosas de los Estados Unidos, mediante una encuesta voluntaria que abarca las compañías pertenecientes al Fortune 1000.

La herramienta incluye una serie de indicadores y, sobre una base de 100, califica a las empresas según su grado de inclusión en temas LGBTI. Los criterios para el 2016 se describen a continuación:

Actuales Criterios de Clasificación y Cambios

1. La política de igualdad de oportunidades laborales incluye:

Orientación sexual (15)

Identidad o expresión de género (15)

2. Los principios de la política de igualdad de oportunidades laborales que prohíben la discriminación con base en orientación sexual e identidad de género se extienden a: (el puntaje está por decidirse)

a) Fuerza laboral global

- Política de igualdad de oportunidades laborales y/o código de conducta global que incluya orientación sexual e identidad de género

b) Contratistas

- Paridad en estándares para proveedores

c) Estándares de donaciones corporativas

- Tener lineamientos establecidos que prohíban donaciones corporativas hacia organizaciones con una política explícita de discriminación ("discriminación permitida") hacia personas LGBTI (en términos de voluntariado, membresía, estructura, etc.)

3. Beneficios para empleados(as) (35)

Todos los beneficios corporativos deben ser disponibles para todos(as) los(as) empleados elegibles.

- a) Equivalencia de beneficios y seguro médico para parejas y/o esposos(as).
- b) Incluye paridad entre empleados(as) con esposos(as) o parejas de diferente o del mismo sexo.
- c) Cobertura de salud equitativa para personas transgénero.

4. Competencia organizacional en temas LGBTI (20)

a) Capacitaciones, recursos y medidas de rendición de cuentas

Las empresas deben demostrar un compromiso sostenido y a través de toda la empresa con la diversidad y la competencia cultural, incluyendo por lo menos tres de los siguientes elementos:

- Las capacitaciones para nuevos(as) empleados(as) claramente estipulan que la política de no-discriminación de la empresa incluye la identidad de género y la orientación sexual, y también incluyen definiciones y/o ejemplos que ilustren la política para ambos temas.
- Los supervisores reciben una capacitación que incluye la identidad de género y orientación sexual como temas discretos (puede ser parte de una capacitación más amplia), y que incluya definiciones y/o escenarios que ilustran la política para cada tema.
- Integración de la identidad de género y orientación sexual en el desarrollo profesional; capacitaciones de liderazgo que incluyen elementos de diversidad y/o la competencia cultural.
- Lineamientos para la transición de género, incluyendo apoyo y guía en temas de baños, código de vestimenta y documentación.
- Encuestas de clima organizacional anónimas realizadas anual o bienalmente que permitan a los(as) empleados(as) la opción de identificarse como LGBTI.

- Formularios de recolección de datos que típicamente incluyen raza, etnia, género, etc. también incluyen preguntas opcionales sobre orientación sexual e identidad de género.
- Los indicadores de evaluación para ejecutivos(as) y gerentes incluyen indicadores sobre diversidad LGBTI.

b) Consejo de diversidad o comité de empleados(as) (10)

5. Compromiso Público (15)

Las empresas demostrar un compromiso continuo y específico con temas LGBTI que se extiende a través de la empresa, y que incluye al menos tres de los siguientes aspectos:

- Esfuerzos de reclutamiento y contratación de empleados LGBTI, con un alcance demostrado de aplicantes LGBTI (la documentación requerida puede incluir un breve resumen de los eventos o una estimación del número de candidatos(as) alcanzados(as)).
- Marketing o publicidad dirigida a consumidores(as) LGBTI (por ejemplo la publicidad con contenido LGBTI, la publicidad en medios de comunicación LGBTI, o patrocinio de organizaciones o eventos LGBTI).
- Apoyo filantrópico hacia al menos una organización o evento LGBTI (incluyendo apoyo financiero, en especie o en servicios pro bono).
- Demostrado apoyo público hacia igualdad LGBTI a través de apoyo hacia iniciativas o legislación a nivel nacional.

6- Ciudadanía Responsable (-25)

A los empleadores se les deducen 25 puntos de su puntuación si existe una "mancha anti-LGBTI" pública u oficial reciente, incluyendo por ejemplo: influencia indebida de algún(os) accionistas o gerentes para socavar las políticas de empleo y/o prácticas de la empresa relacionadas con sus empleados LGBTI; donaciones corporativas a organizaciones cuya misión principal incluye la promoción de iniciativas en contra de la igualdad LGBTI; el revocamiento de políticas o prácticas inclusivas LGBTI; o prácticas que son claramente contrarias a las políticas de empleo LGBTI de la empresa.

Toda la información referente a la herramienta de diagnóstico y los criterios puede consultarse en www.hrc.org

Traducción no oficial realizada de: Human Rights Campaign Foundation. (2015). CORPORATE EQUALITY INDEX 2016. Criteria Updates & Toolkit for Success. Disponible en web en: <http://www.hrc.org/resources/corporate-equality-index-2016-criteria-updates-toolkit-for-success>

10 Compromisos Empresariales para la Promoción de los Derechos LGBTI, Instituto Ethos

En el 2013, la empresa brasileña Txai Consultoria e Educação en alianza con el Instituto Ethos, crearon un Foro Empresarial LGBTI con el objetivo de dialogar, compartir buenas prácticas y fortalecer la lucha por los derechos de las personas LGBTI, en particular en el mundo empresarial. Como parte del Foro, se crearon 10 compromisos para generar una agenda de acciones prácticas que incorporara las expectativas sociales en relación con el tema, los estándares internacionales de Derechos Humanos, las expectativas en relación con la responsabilidad social empresarial y las prácticas actuales de las empresas brasileñas.

Los 10 compromisos ofrecen parámetros e indicadores para que las empresas puedan generar un diagnóstico de su situación en relación con la inclusión de las poblaciones LGBTI y permite que puedan generar un plan de trabajo con acciones específicas a partir de los resultados.

Los compromisos e indicadores se describen a continuación:

10 Compromisos Empresariales para la Promoción de los Derechos LGBTI

- Compromiso de altos ejecutivos(as) y gerentes a respetar y promover los derechos LGBTI.
- Promover la igualdad de oportunidades y trato justo a las personas LGBTI.
- Promover un ambiente respetuoso, seguro y saludable para las personas LGBTI.

- Sensibilizar y educar sobre los derechos LGBTI.
- Fomentar y apoyar la creación de grupos de afinidad LGBTI.
- Promover el respeto de los derechos LGBTI en la comunicación, publicidad y marketing.
- Promover el respeto a los derechos LGBTI en la planificación de productos, servicios y atención al cliente.
- Promover acciones de desarrollo profesional para personas LGBTI.
- Promover el desarrollo económico y social de las personas LGBTI en la cadena de valor.
- Promover y apoyar acciones en la comunidad dirigidas a la promoción de los derechos LGBTI.

Presentación

La empresa, a través de sus líderes, debe comprometerse a promover los derechos humanos de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y transexuales, lo que significa:

- **observar los principios, las leyes y las normas** de respeto a los derechos humanos, directa o indirectamente relacionados con la población LGBTI; acciones destinadas a ampliar estos derechos en la sociedad y, de forma voluntaria, dentro de la empresa y sus relaciones; afirmación de la diversidad humana como un valor que debe respetarse y promoverse; rechazar la discriminación y la violencia, incluso cuando las leyes o reglamentos no hacen requerimientos específicos para la empresa;
- **compromiso de la empresa y sus empleados(as)** con el respecto a las personas LGBTI, con actitudes y prácticas que se convierten en políticas, procesos y procedimientos que promuevan la igualdad, el trato justo y la libertad de expresión en un entorno respetuoso que sea libre de acoso y de prácticas discriminatorias;
- **compromiso de la empresa y de la cadena de valor** respecto a las personas LGBTI, fomentar y apoyar acciones en las relaciones con partes interesadas ("stakeholders") que expresen el compromiso con los derechos humanos y la promoción, la protección y el mejoramiento de los derechos de la población LGBTI.

Para activar su postura en acciones reales, la empresa orienta sus prácticas hacia los 10 siguientes compromisos.

Presentación de Acciones e Indicadores para la Promoción de los Derechos LGBTI en las Empresas

A continuación se detallan los diez compromisos para explicar maneras en las cuales se pueden traducir en acciones concretas. Estas mismas se pueden convertir en indicadores. También se pueden utilizar para establecer objetivos y planes de acción generales o específicos a cada compromiso.

1. Compromiso de altos ejecutivos(as) y gerentes a respetar y promover los derechos LGBTI.

1.1 Abordar el tema de las declaraciones orales, documentos y políticas de la empresa.

Los(as) altos gerentes y ejecutivos(as) deben comprometerse con la promoción de los derechos LGBTI, y abordar el tema en sus declaraciones orales, documentos y en las políticas de la empresa, que muestren la importancia de respetar a cada persona.

1.2 No ser cómplices de la discriminación.

La alta gerencia de la empresa no debe ser cómplice de prácticas y actitudes discriminatorias hacia las personas LGBTI y, siempre que sea posible, deben rechazar abiertamente la discriminación y reafirmar su compromiso con los derechos humanos.

1.3 Guiar la toma de decisiones de acuerdo a la identidad organizacional.

Los(as) altos gerentes y ejecutivos(as) deben guiar sus decisiones y prácticas de acuerdo a los valores y principios de la empresa, y de esta manera fortalecer la identidad de la empresa a la vista de posibles conflictos que involucren violación de los derechos humanos LGBTI.

1.4 Rechazar la homofobia en los negocios y en las relaciones con partes interesadas ("stakeholders").

Como empleador(a), y en sus relaciones con partes interesadas ("stakeholders"), la alta gerencia debe promover los derechos LGBTI y rechazar la homotransfobia en los negocios y otras actividades de la empresa.

1.5 **Publicar y comunicar los compromisos y prácticas.**

La alta gerencia de la empresa debe dar a conocer sus compromisos y sus prácticas de respeto a los derechos LGBTI, tomando una posición pública firme y:

- Contribuir a elevar el nivel de respeto a la población LGBTI;
- Reducir los riesgos de la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género;
- Contribuir a hacer frente a la violencia y el alto nivel de crímenes hacia personas LGBTI; y
- Contribuir a reducir la vulnerabilidad y los obstáculos a los servicios de prevención y tratamiento del VIH/SIDA.

1.6 **Construir alianzas con otras organizaciones.**

La alta dirección de la empresa debe construir alianzas con partes interesadas (“stakeholders”), otras empresas, gobiernos, organizaciones de la sociedad civil y líderes en el diálogo sobre los derechos LGBTI, para la promoción, defensa y mejoramiento de los derechos LGBTI través de programas y acciones efectivas.

2. **Promover la igualdad de oportunidades y trato justo a las personas LGBTI.**

2.1 **Política escrita y prácticas de no discriminación contra personas LGBTI en procesos de reclutamiento, contratación y selección.**

Establecer políticas y prácticas de no discriminación hacia personas LGBTI en los procesos de reclutamiento y selección, en especial con respecto a travestis y personas transgénero.

2.2. **Objetivos para la inclusión de personas transgénero.**

Establecer objetivos específicos para la inclusión de personas transgénero en los procesos de reclutamiento, contratación y selección, y realizar de acciones positivas para aumentar la participación de esta población en el mercado.

2.3. **Revisar las herramientas y procedimientos de reclutamiento, contratación y selección.**

Revisar las herramientas y procedimientos de reclutamiento, contratación y selección que pueden crear obstáculos y discriminar a las personas LGBTI.

2.4. **Fomentar la capacidad de reclutamiento y selección de profesionales.**

Fomentar la capacidad de las personas que hacen el reclutamiento y la selección para que logren una mejor comprensión del tema y pueden aplicar el compromiso de la compañía a la no discriminación.

2.5. **Revisar las herramientas y procedimientos utilizados para la evaluación de desempeño y la identificación de potencial.**

Revisar las herramientas y procedimientos utilizados para la evaluación e identificación del potencial para el desarrollo profesional, alineándolos con el compromiso de no discriminación de la empresa, e identificar posibles actitudes discriminatorias.

2.6. **Incluir el tema de la orientación sexual e identidad de género en los censos y encuestas.**

Incluir el tema de la orientación sexual y la identidad de género en censos y encuestas internas (sobre clima organizacional, compromiso, salud, bienestar, etc.), teniendo cuidado de no aumentar la discriminación, y de esta manera asegurarse que el segmento LGBTI es tomado en cuenta y que los datos pueden inspirar el desarrollo de nuevas políticas y prácticas, sean o no específicas a la población LGBTI.

2.7 **Llevar a cabo acciones afirmativas para el desarrollo profesional de los profesionales transgénero.**

Llevar a cabo acciones afirmativas que favorezcan el crecimiento profesional, dirigidas especialmente hacia personas transgénero.

2.8. **Incluir el compromiso con la no discriminación en las evaluaciones de desempeño de los(as) gerentes.**

Incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades y el trato justo a las personas LGBTI en las conversaciones, capacitaciones, seguimiento y evaluación del desempeño de los(as) gerentes.

2.9. Revisar o implementar políticas de beneficios para promover la igualdad.

Revisar o implementar políticas, normas y procedimientos - teniendo en cuenta la diversidad - para promover la igualdad y el trato justo en términos de beneficios y otras oportunidades de desarrollo profesional para los(as) empleados(as).

2.10. Establecer beneficios y condiciones favorables para la población LGBTI.

Establecer voluntariamente beneficios y otras condiciones favorables para un desarrollo pleno de las personas LGBTI, y de esta manera aumentar la capacidad de atracción y el compromiso de la empresa, creando ventajas competitivas y un impacto positivo en su reputación.

3. Promover un ambiente respetuoso, seguro y saludable para las personas LGBTI.

3.1. Fomentar la capacidad de los(as) gerentes y equipos.

Fomentar la capacidad de los(as) gerentes y equipos en el tema de la diversidad y de las poblaciones LGBTI en particular y sus implicaciones para el manejo cuidadoso de la calidad de las relaciones de trabajo en el ambiente interno de la empresa.

3.2. Implementar o mejorar los canales y mecanismos de denuncia.

Implementar o mejorar los mecanismos de denuncia para los(as) empleados(as), teniendo en cuenta la diversidad, la vulnerabilidad de la población LGBTI a las prácticas discriminatorias, y las necesidades específicas de desarrollo de capacidades de los operadores de estos mecanismos para hacer frente a las situaciones.

3.3. Definir una política de no-discriminación y las medidas en contra de la discriminación.

Definir una política que demuestre el compromiso con la erradicación de las prácticas discriminatorias contra las personas LGBTI y las medidas a tomar por la empresa en relación con los(as) gerentes, compañeros(as) de trabajo y otras partes interesadas.

3.4. Definir una política de no discriminación hacia las personas que viven con VIH/SIDA.

Establecer una política para tratar el tema de las personas que viven con VIH/SIDA, independientemente de su orientación sexual e identidad de género, y que demuestre el compromiso de la empresa con la no discriminación.

3.5. Identificar y fomentar las buenas prácticas de gestión y de relacionamiento.

Identificar y fomentar las buenas prácticas de gestión y de relacionamiento que promueven los derechos humanos y el respeto hacia las personas LGBTI, dando visibilidad al tema, a los compromisos de la empresa y a los(as) gerentes y empleados(as) en general que ponen en práctica la inclusión y el respeto.

4. Sensibilizar y educar sobre los derechos LGBTI.

4.1. Definir un calendario para la comunicación interna.

Definir o incluir en las fechas del calendario de la empresa fechas relevantes para la comunidad LGBTI y su lucha por sus derechos, e incluir estas conmemoraciones en los temas de comunicación interna.

4.2. Celebrar eventos.

Realizar eventos internos o apoyar eventos comunitarios con la participación de la población LGBTI, y de esta manera dar visibilidad al tema de la diversidad, al compromiso de la empresa con los derechos humanos y su importancia para el ambiente de trabajo y para sus relaciones con sus partes interesadas.

4.3. Abordar el tema en la agenda de la educación de la empresa.

Incluir el tema de la orientación sexual y la identidad de género en la agenda de la educación de la empresa, dirigida a educar a los(as) empleados(as) y gerentes para entender el tema, para que estén familiarizados con el compromiso de la empresa, y para promover un clima organizacional inclusivo, respetuoso y libre de discriminación.

4.4. Incluir el tema de una manera positiva en las comunicaciones internas.

Utilizar en la comunicación interna mensajes de respeto a las personas LGBTI, así como imágenes y relatos que favorecen la comprensión de su realidad y la promoción de sus derechos.

5. Fomentar y apoyar la creación de grupos de afinidad LGBTI.

5.1. Mejorar el diagnóstico, las ideas y las soluciones a través del grupo de afinidad.

Mejorar, a través del grupo de afinidad LGBTI, el diagnóstico de la situación de estas poblaciones, perspectivas sobre el tema y la sugerencia de soluciones de interés común.

5.2. Formalizar la participación del grupo en el sistema de gestión.

Formalizar la creación o existencia del grupo de afinidad en el sistema de gobernanza respecto a las acciones a favor de la diversidad, asegurándose de que los diagnósticos, propuestas y planes de acción son consideradas institucionalmente.

5.3. Crear medios para comunicarse con las personas trabajadoras que no están en las oficinas centrales.

A través del grupo, establecer un mecanismo de diálogo y de notificación de denuncias y propuestas de los(as) empleados(as) que no están trabajando en las oficinas centrales, y así prevenir, resolver o dar atención a potenciales problemas o situaciones relacionadas con el tema LGBTI, ambos dentro de la empresa y en la relación con sus diferentes partes interesadas.

6. Promover el respeto de los derechos LGBTI en comunicación, publicidad y marketing

6.1. Supervisar formalmente las campañas para evitar el riesgo de discriminación.

Evaluar la comunicación y el marketing de la empresa a través de un monitoreo formal de los departamentos internos y agencias de publicidad para evitar que se produzcan campañas con contenido discriminatorio contra las personas LGBTI.

6.2. Incluir mensajes positivos en la comunicación y el marketing de la empresa.

Incluir mensajes positivos sobre los derechos LGBTI en la comunicación, publicidad y marketing de la empresa, utilizando imágenes, declaraciones y situaciones que valoran a las personas LGBTI.

6.3. Elaborar y/o apoyar campañas que promueven los derechos de las personas LGBTI y de personas que viven con el VIH/SIDA.

Diseñar, promover y/o apoyar campañas de comunicación y marketing que valoran la diversidad, la promoción de los derechos LGBTI, promueven la erradicación de la violencia contra las personas LGBTI, educan sobre la prevención del VIH y promueven los derechos de las personas que viven con VIH/SIDA. (Se debe procurar NO generar un refuerzo al estereotipo que habla sobre las personas LGBTI como personas con VIH).

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

7.1. Planificar productos y servicios tomando en cuenta a la población LGBTI.

Considerar las perspectivas, expectativas y demandas de las personas LGBTI al planificar productos y servicios, siempre que sea aplicable y siendo respetuoso con sus derechos.

7.2. Asegurar el acceso a productos y servicios, con reglas, normas y tratamiento iguales.

Asegurar el acceso de las personas LGBTI a los productos y servicios a través de la planificación y el lenguaje inclusivo y respetuoso, teniendo en cuenta su realidad.

7.3. Controlar la calidad del servicio al cliente.

Monitorear la calidad del servicio al cliente hacia las personas LGBTI, fomentar las relaciones respetuosas e inclusivas que tengan en cuenta sus necesidades específicas en cuanto a herramientas, protocolos, procesos y procedimientos. Especial atención debe prestarse a parejas del mismo sexo y personas transgénero.

7.4. Elaborar una política o procedimientos contra las prácticas oportunistas.

Desarrollar una política interna o normas con respecto al compromiso de la empresa al planificar productos, servicios, y servicio al cliente, con el fin de garantizar prácticas inclusivas y rechazar las prácticas discriminatorias u oportunistas que puedan poner en riesgo la empresa.

8. Promover acciones de desarrollo profesional para personas LGBTI

8.1 Desarrollar y/o fortalecer las capacidades de apoyo para las personas LGBTI.

Apoyo para las personas LGBTI a lo interno de la empresa o con socios en el ámbito del desarrollo profesional y la construcción de capacidades. Especial atención debe prestarse a personas transgénero.

8.2 Invertir en diálogo con y apoyar a instituciones educativas.

Invertir en el diálogo y el apoyo a las instituciones educativas (escuelas, colegios vocacionales y técnicos, y universidades, entre otros) para establecer alianzas con ellos para promover los derechos LGTBI y valorar la diversidad, favoreciendo la inclusión y también la erradicación de las prácticas discriminatorias.

8.3 Crear mecanismos internos destinados al desarrollo profesional de los(as) empleados(as) LGBTI.

Crear mecanismos internos, como el "coaching" o mentoraje, entre otros, para romper las barreras que impiden o dificultan el desarrollo profesional de los(as) empleados(as) LGBTI.

9. Promover el desarrollo económico y social de las personas LGBTI en la cadena de valor

9.1 Apoyar las acciones que favorezcan el espíritu de emprendedurismo en la población LGBTI.

Fomentar y apoyar programas que favorecen a los(as) empresarios(as) y emprendedores(as) LGBTI, con énfasis en el apoyo a personas transgénero.

9.2 Desarrollar las empresas dirigidas por personas LGBTI.

Alentar programas y acciones de apoyo dirigidas al desarrollo de empresas dirigidas por personas LGBTI.

9.3 Fomentar la creación y/o fortalecimiento de las cámaras de comercio LGBTI.

Fomentar la creación y/o fortalecimiento de las cámaras de comercio LGBTI para estimular negocios liderados o dirigidos hacia la comunidad LGBTI.

9.4 Llevar a cabo acciones afirmativas para el segmento LGBTI en el área de compras.

Fomentar y apoyar políticas y programas en el área de compras de la empresa que llevan a cabo acciones afirmativas para las personas LGBTI, especialmente las personas transgénero.

9.5 Apoyar y financiar a emprendedores(as) de la población LGBTI.

Establecer alianzas, patrocinios, incentivos y/o eventos con organizaciones que apoyan y financian emprendedores(as) que consideran a la población LGBTI en sus planes y actividades.

10. Promover y apoyar acciones en la comunidad dirigidas a la promoción de los derechos LGBTI

10.1 Incluir el tema de los derechos LGBTI en los programas y la agenda de acción social de la empresa.

Tomar en cuenta el tema de los derechos LGBTI en los programas de inversión social y trabajo comunitario realizados o apoyados por la empresa.

10.2 Fomentar y apoyar la participación de las personas LGBTI en la acción social y comunitaria de la compañía.

Tomar en cuenta a la población LGBTI, dando prioridad a personas transgénero, como objetos de inversión social privada o de acciones sociales o comunitarias realizados o apoyadas por la empresa.

10.3 Estar atentos a los derechos de las personas que viven con VIH/SIDA y a las medidas de prevención.

El tema de los derechos de las personas que viven con VIH/SIDA y las de prevención deben estar presentes en la inversión social de la empresa y en las acciones comunitarias llevadas a cabo por la empresa.

10.4 Fomentar y apoyar el voluntariado empresarial orientada hacia la causa LGBTI.

Fomentar y apoyar el voluntariado empresarial orientado hacia la causa de la no discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género, las organizaciones que luchan por sus derechos y/o organizaciones que cuidan o trabajan directamente con personas LGBTI.

10.5 Fomentar las capacidades dentro del voluntariado corporativo para manejar el tema LGBTI.

Fomentar las capacidades de los(as) voluntarios(as) para manejar el tema LGBTI en su trabajo voluntario, o incluso como creadores de opinión en las organizaciones para que se tomen en cuenta los derechos LGBTI en sus prácticas.

10.6. Asociarse con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

Establecer alianzas con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para la promoción de los derechos LGBTI en la sociedad.

10.7. Apoyar organizaciones de apoyo de la sociedad civil (ONG).

Alentar, apoyar y/o patrocinar organizaciones de la sociedad civil que actúan para promover, garantizar, dar a conocer y mejorar los derechos LGBTI.

10.8. Organizar o apoyar eventos que promueven los derechos LGBTI en la sociedad.

Alentar, apoyar y/o patrocinar eventos que promuevan los derechos LGBTI en la sociedad.

Toda la información referente a la herramienta de diagnóstico y los criterios puede consultarse en www3.ethos.org.br

Traducción no oficial realizada de: Instituto Ethos. (2014). Business Commitment to LGBT Human Rights – Guidance to the Business World in Actions Aimed at Lesbian, Gay, Bisexual, Transvestite and Transgender People. Disponible en web en: http://www3.ethos.org.br/cedoc/business-commitment-to-lgbt-human-rights/#.VsTs6_nhDcs

Guías metodológicas para procesos de capacitación y sensibilización relacionados con DDHH de personas LGBTI

Un aspecto transversal para el desarrollo de acciones estratégicas en trabajo a realizar en una empresa o espacio laboral, tal como lo hemos mencionado previamente, es contar con un grupo de personas comprometidas que funcionen como equipo, pero que cuenten con las herramientas necesarias para liderar y facilitar cada proceso.

En esta misma línea, una de las principales acciones en el planteamiento de los procesos de sensibilización, es garantizar su capacidad para articularse de manera exitosa. Es por esto que en esta primera sección de la guía metodológica, se busca facilitar las herramientas con las que las personas a cargo de las campañas o trabajos de sensibilización, puedan comprender su papel y adquirir algunas estrategias para implementar ante las reacciones que puedan surgir en cada actividad.

Lo que se ha buscado con estas técnicas, es que se pueda hacer un libre proceso de planificación y selección que permita replicarlas en cada ambiente laboral con la menor dificultad posible. Los tiempos establecidos, al igual que en cualquier otra de las sugerencias de trabajo, depende del número de personas involucradas, tanto como el nivel de discusión que se logre o se busque alcanzar.

Técnicas de trabajo en grupos

Objetivos para esta sección:

- Mejorar las habilidades de las personas facilitadoras de los procesos organizacionales dirigidos a garantizar el respeto a los derechos de las personas LGBTI.
- Brindar herramientas para facilitar estos espacios sin imponer un conocimiento determinado, sino de una forma asertiva al hacer uso de temas clave y principios básicos desde el discurso de DDHH que se busca posicionar.

Actividad: Diferencias y semejanzas entre enseñar y aprender:

Tiempo: 30 minutos

Objetivo: Generar reflexiones en torno al rol de facilitación en el trabajo grupal.

Materiales:

- Tarjetas amarillas y verdes con su respectiva leyenda.
- Cinta adhesiva.
- Tijeras

Instrucciones: Previamente, el equipo debe colocar debajo de las sillas en el salón una tarjeta amarilla o verde con su respectiva leyenda (se deben utilizar las que se encuentran en el cuadro de abajo).

Se les explica a las personas que deben buscarlas y (según sea el número de participantes) en parejas o individualmente encontrar la que podría ser su par en el color contrario, donde las amarillas responden a características de facilitar y las verdes, su contraparte, en la acción de enseñar.

Cuando terminen, se les pide que dialoguen con la persona que tenía la tarjeta que buscaban en torno a esas diferencias, luego en plenaria lo tendrán que compartir con las demás personas.

Actividad: Mejorando la comunicación de las personas a cargo de facilitar un proceso de aprendizaje:

Tiempo: 30 minutos

Objetivo: Reconocer que la comunicación humana es esencial para orientar el aprendizaje y que contribuye a mantener un clima de armonía y de crecimiento personal para todos y todas.

TARJETAS DE COLOR VERDE	TARJETAS DE COLOR AMARILLO
ENSEÑAR	FACILITAR
El maestro parte de su propio conocimiento.	El facilitador parte del conocimiento del grupo.
El maestro sigue un currículum preestablecido	El facilitador enfoca los temas identificados por el grupo o la comunidad y adapta las ideas nuevas a las necesidades y a la cultura del grupo
El maestro presenta información nueva desde el frente	El facilitador usa métodos prácticos y participativos, como por ejemplo, las discusiones y actividades grupales en las que participan todos los integrantes del grupo
La información fluye sólo en una dirección, desde el maestro hacia los estudiantes	La información fluye en varias direcciones diferentes entre el facilitador y los miembros individuales del grupo, un verdadero intercambio de ideas
El maestro trae un conocimiento amplio sobre el tema	El facilitador saca a la luz y parte del conocimiento del grupo, además, sabe dónde encontrar más información sobre el tema, porque no lo sabe todo.
Al maestro le interesa que los estudiantes aprendan la respuesta correcta	El facilitador alienta y valora puntos de vista que son diferentes
El maestro trabaja para la comunidad y puede venir de afuera de la comunidad	El facilitador trabaja con la comunidad y puede provenir de la comunidad misma
El maestro tiene una relación formal con los estudiantes, basada en su condición de maestro	El facilitador es considerado como a un igual y mantiene relaciones basadas en la confianza, el respeto y la disposición al servicio.

Materiales:

- Hoja de trabajo sobre cómo manejar comportamientos desafiantes
- Casos individuales para pegar en las paredes
- Cinta adhesiva
- Cuadros de papel para escribir las respuestas
- Marcadores

Instrucciones:

Se divide el grupo en equipos de 3 o 4 personas, a cada uno le corresponde resolver la Hoja de Trabajo adjunta, en la que se pide que respondan cómo una persona que facilita un proceso debe manejar los comportamientos desafiantes que presentan algunos participantes semejante a los ocho casos citados.

Previamente, en las paredes, se deben colocar los mismos casos de la Hoja de Trabajo en grande y separados para que los equipos coloquen sus respuestas debajo de cada una.

Posteriormente, con ayuda de las respuestas que aporta esta actividad, se analizan los insumos que son sugeridos como la solución desde el material de apoyo, y se proponen otras alternativas en caso de ser necesario.

Luego, se comentan ejemplos sobre cómo se ha observado que otros facilitadores o ellos mismos han manejado comportamientos desafiantes de forma adecuada, o bien, los retos a los que se han enfrentado con dificultad.

Para el trabajo en subgrupos:

Se les entrega una hoja con el total de casos a desarrollar y por aparte cada uno en media hoja para que puedan trabajarlos individualmente.

Las instrucciones son que deben leer en grupo cada uno de los casos que se les presenta en la hoja de trabajo, luego, deben escribir sus sugerencias de intervención al lado de cada oración en las hojas individuales.

Al terminar, se les pide que caminen en grupo por el salón y coloquen sus aportes debajo de cada una de las situaciones que han sido distribuidas en las paredes.

Luego de esto el equipo de facilitación leerá opciones de respuesta y dará paso a un diálogo grupal que permita definir las mejores respuestas.

Hoja de preguntas

¿Qué puede usted hacer cuando un/a participante asume uno de los siguientes comportamientos?

- 1- El/a participante no habla en el grupo o se mantiene físicamente aislado del grupo.
- 2- El/a participante habla demasiado y monopoliza el grupo
- 3- El/a participante siempre llega tarde y/o se va temprano.
- 4- El/a participante confronta y desafía la información presentada por las personas que cumplen con el rol de facilitación.
- 5- El/a participante confronta y desafía la información ofrecida por otro miembro del grupo.
- 6- El/a participante es hostil
- 7- El/a participante se duerme
- 8- El/a participante se retrae (Por ejemplo, lee un periódico o se siente aburrido)
- 9- Los/as participantes forman un "dúo" y sostienen conversaciones aparte.

Al finalizar esta parte se les indica a las personas que hagan nuevamente el recorrido, pero esta vez observen y evalúen las respuestas que el grupo en conjunto sugirió (se les puede aconsejar o indicar que quienes lo deseen tomen nota de los cambios que harían, pero que esto no lo compartan hasta luego de escuchar la lectura).

Resolución a cada caso:

- 1- El/a participante no habla en el grupo o se mantiene físicamente aislado del grupo.
 - Haga ejercicios en parejas o en tríos.
 - Haga un ejercicio que requiera que todo el mundo hable, o reorganice las sillas para que ningún miembro pueda aislarse del resto del grupo.

2- El/a participante habla demasiado y monopoliza el grupo.

- Regrese a las reglas básicas que acordó el grupo y aclare que todo el mundo debe participar.
- No interrumpa al que está hablando; sin embargo, si él/ella hace una pausa, usted podría decir: "gracias, ¿Alguien más quiere comentar esto o tiene alguna pregunta?"
- Sugiera: "vamos a escuchar a algunos de ustedes de quienes no hemos oído casi nada".

3- El/a participante siempre llega tarde y/o se va temprano

- No avergüence a la persona delante del grupo.
- Hable con ella en privado.
- Averigüe si tiene algún problema que necesita atención fuera del grupo.
- Repase las reglas de procedimiento, destacando la importancia de ser puntual.

4- El/a participante confronta y desafía la información presentada por los/as facilitadores/as.

- Pregunte si alguna otra persona siente lo mismo o si alguien quisiera hacer un comentario.
- No se deje arrastrar en una discusión con el/a participante.
- Si la persona insiste, sugiérale que discutan la información durante el receso o después de la clase.

5- El/a participante confronta y desafía la información ofrecida por otro/a miembro/a del grupo.

- Aclare siempre que sea necesario.
- Pídale sus comentarios a otros/as miembros/as del grupo.
- No permita que los argumentos de los miembros alteren el grupo.
- Si es necesario, hable en privado con las personas involucradas.

6- El/a participante es hostil

- Pídale a las personas del grupo que sugieran formas con las cuales se pueda resolver el conflicto en el grupo.
- No reaccione con hostilidad o con ira
- Si es necesario hable con la persona en privado.

7- El/a participante se duerme

- Pruebe un ejercicio que haga que la gente se pare y se mueva.
- Hable en privado con la persona para asegurarse de que no está enferma o tenga un problema personal.

8- El/a participante se retrae (por ejemplo: lee un periódico o luce aburrido)

- Si usted nota que más de una persona está haciendo esto, quizás necesiten tomar un receso.
- Pruebe un ejercicio más excitante.
- Pruebe con un ejercicio en el cual todo mundo tenga que participar.
- Si cree que pasa algo más, usted puede considerar hablar en privado con el/a participante.

9- Los/as participantes forman un "dúo" y sostienen conversaciones aparte.

- Si más de una persona hace esto, verifique si es la capacitación o si el diseño necesita ajustes (por ejemplo, ¿están confundidos/as los/as participantes y no saben qué hacer o de qué se trata el tema?).
- Pruebe con un ejercicio que requiera que los/as participantes cambien de pareja.
- Reorganice las sillas.
- Refiérase a las normas.
- Cortésmente, dígales que es difícil escucharlos a todos/as al mismo tiempo.

Insumos para facilitar discusiones grupales

Esta sección resume una serie de preguntas que se pueden utilizar para fomentar la participación de las personas en las dinámicas que se utilicen. Leerlas previamente para imaginar diferentes situaciones en las que se pueden usar, ayuda a que en la práctica se pueda discernir mejor cuáles tomar en cuenta y aprovechar el conocimiento que el grupo aporta a partir de su propia experiencia.

Los siguientes ejemplos de preguntas, cuando se combinan con el resumen y la reflexión que hace la persona a cargo de facilitar el proceso, durante el trabajo que se realiza en subgrupos o los espacios de plenaria, ayuda al grupo a profundizar dentro de la etapa en la que se encuentre, o proseguir a otra etapa en el proceso de aprendizaje.

Es obvio que muchas de estas preguntas enfocan lo mismo e inducen respuestas similares; o sea, que se sobreponen en contenido y significado. Sin embargo, para un facilitador diestro, las variaciones del mismo tema le brindarán más de una vía para llegar al mismo lugar.

La etapa para poner en práctica estas habilidades mediante la experimentación es la actividad misma que se desarrolle, y necesita ser elaborada adecuadamente para visualizar su utilidad, por lo que es recomendable ensayar algunas situaciones a lo interno del grupo a cargo.

Es por esto que cada segmento de preguntas cuenta con títulos que orientan el objetivo que se puede alcanzar con su uso, el cual es pensado para que las personas compartan sus conocimientos, vivencias y hasta expectativas, lo que va a ayudar a continuar con una segunda etapa en la que se interpreten estos aportes, logren generalizar lo sucedido a otras situaciones, piensen cómo aplicarlo y finalmente procesen el aprendizaje integrando cada etapa.

Compartir

En la primera etapa, la fase de compartir, los participantes han completado la experiencia. Las preguntas están orientadas hacia la generación de información sobre sus sentimientos y emociones:

- ¿Quién se ofrece como voluntario para compartir?
- ¿Quién más?
- ¿Qué sucedió?
- ¿Cómo se sintió usted al respecto?
- ¿Quién más tuvo la misma experiencia?
- ¿Quién reaccionó de manera diferente?
- ¿Hubo algunas sorpresas/ confusiones?
- ¿Cuántos se sintieron de la misma manera?
- ¿Cuántos se sintieron de forma diferente?
- ¿Qué observaron?
- ¿De qué se dieron cuenta?

Interpretar

En la segunda etapa, la fase de interpretación, las preguntas están orientadas a lograr que la información tenga sentido para el individuo y para el grupo.

- ¿Cómo justificó usted eso?
- ¿Qué significa eso para usted?
- ¿De qué manera fue importante?
- ¿De qué manera fue bueno o malo?
- ¿Qué le impactó?
- ¿Cómo encajan juntos?
- ¿Cómo pudo haber sido diferente?
- ¿Usted notó que algo sucedía allí?
- ¿Qué le sugiere esto con relación a usted mismo /su grupo?
- ¿Qué es lo que mejor entiende de sí mismo /su grupo?

Generalizar

En la tercera etapa, la fase de generalización, los/as participantes tratan de hacer extractos del conocimiento específico que han adquirido sobre sí mismos y sobre su grupo, para lograr principios de un nivel superior. Las preguntas están orientadas a promover las generalizaciones.

- ¿Qué pudiéramos concluir de eso?
- ¿Está esto conectado con algo?
- ¿Qué aprendió o volvió a aprender?
- ¿Qué le sugiere eso a usted en general?
- ¿Eso le recuerda algo?
- ¿Qué principio o ley ve usted en funcionamiento?
- ¿Cómo le ayuda a explicar algo?
- ¿Cómo se relaciona esto con otras experiencias?
- ¿Con qué lo asocia?
- ¿Y entonces?

Aplicar

En la cuarta etapa, la fase de aplicación, los/as participantes se preocupan por utilizar el aprendizaje en su situación real. Las preguntas están orientadas hacia la aplicación del conocimiento en general que ellos/as han adquirido para su vida personal y profesional.

- ¿Cómo aplicaría eso?
- ¿Qué le gustaría hacer con eso?
- ¿Cómo repetiría usted eso de nuevo?
- ¿Cuáles son las opciones para aplicarlo?
- ¿Qué pudiera usted hacer para ayudarse con esto?
- ¿Cómo lo mejoraría?
- ¿Cuáles serán las consecuencias de hacer o no hacer eso?
- ¿Qué modificaciones haría para que le funcionara a usted?
- ¿Qué podría usted imaginarse / fantasear sobre eso?

Procesando toda la experiencia

La quinta etapa es la de procesar la experiencia completa como experiencia de aprendizaje. Las preguntas están dirigidas hacia la búsqueda de retroalimentación.

- ¿Cómo le pareció esto a usted?
- ¿Qué fue lo mejor y lo peor?
- ¿Cómo pudo haber sido más significativo?
- ¿Cuáles son las buenas / malas noticias?

- ¿Qué cambios haría usted?
- ¿Qué continuaría haciendo?
- ¿Alguna sugerencia?
- ¿Si tuviera que hacerlo de nuevo, que haría usted?
- ¿Cuáles cosas o aspectos al agregarlos o eliminarlos le ayudarán?

Técnicas para animar a los participantes en momentos de cansancio o distracción

También es importante utilizar dinámicas como juegos o actividades breves que pueden ayudar a refrescar a las personas cuando están cansadas. Pueden ayudar a formar vínculos entre los participantes, reuniéndolos para relajarse y hacer juntos algo ameno.

Lo ideal es que las dinámicas tengan alguna relación con el contenido de la sesión y que tengan un componente de aprendizaje que los participantes puedan identificar fácilmente. De esta manera, se refuerza el aprendizaje y, a aquellos que no se sienten tan cómodos participando de juegos, se les reafirma que los juegos realmente son una parte importante de la capacitación.

Sin embargo, no se debe obligar a nadie a participar y se necesitará sensibilidad y sabiduría para decidir qué dinámicas son adecuadas para la cultura, la edad y el género del grupo.

Presentamos aquí algunas ideas:

- **Murmullo**

Pidan a los participantes que se junten con la persona de al lado y hablen acerca del tema que se acaba de presentar, una cuestión que haya surgido recién o una decisión que haya que tomar.

- **Aplauso al tres**

Los participantes se paran formando un círculo y se turnan para contar en voz alta alrededor de la ronda. Cada vez que llegan a un número que es múltiplo de tres o que contiene el dígito 3 (3, 6, 9, 12, 13, 15 etc.), esa persona debe aplaudir en vez de decir el número en voz alta. Si alguien se equivoca, sale de la ronda y la siguiente persona comienza otra vez a contar desde el número 1.

- **Algo que nos une**

Se le pide a una persona que salga del salón. Los participantes restantes eligen algo en base a lo cual pueden ordenarse o establecer un “un algo que nos une”. Esto podría ser su altura, el largo o el color del cabello, el mes en el que cumplen años, etc. Los participantes se ordenan según el sistema de “un algo que nos une” que han elegido en secreto y le piden a la persona de afuera que vuelva a entrar al salón. Esta persona tiene entonces que adivinar en base a qué se han ordenado o establecido en el “un algo que nos une” a los participantes.

- **Mantenerse en movimiento**

Pidan a los participantes que se levanten y hablen con alguien que está sentado en el lado opuesto del salón. Pueden pedirles, por ejemplo, que compartan una cosa que han aprendido hasta ahora en la sesión de capacitación, o una cosa que aún no terminan de entender. También pueden pedirles a las personas que se pongan de pie y se trasladen a donde puedan mirar un gráfico pegado en la pared o donde puedan pegar sus propias ideas.

- **Espejos**

Dividan a los participantes en pares. Una persona es el actor, la otra es el espejo. El espejo hace cualquier cosa que haga el actor, siendo así el espejo de sus acciones. Después de unos minutos, cambian de roles.

- **Calesita o carrusel**

Peguen cuatro hojas de papel afiche en diferentes partes del salón. En cada hoja escriban una palabra diferente que tenga relación con esa sesión. Podría ser, por ejemplo, una palabra que describa el concepto que se acaba de presentar, como: Participación, facilitador, prevención, etc.

Dividan en cuatro grupos a los participantes y entreguen un lápiz o bolígrafo a cada grupo. Pidan a cada grupo que se ubique delante de uno de los afiches y anote tres cosas que le vienen a la mente cuando piensa en la palabra que está escrita.

Después de un minuto, pidan a los grupos que se trasladen a otro afiche y hagan lo mismo, agregando tres ideas diferentes a la lista empezada por el grupo anterior. Repitan esto hasta que los cuatro grupos hayan escrito en los cuatro afiches.

Luego pidan a una persona que lea en voz alta cada lista completa para que las ideas puedan compartirse con todos los participantes.

El Estigma y Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género en el trabajo

¿Qué es esta guía?

A continuación, se presentan una serie de herramientas metodológicas dirigidas al abordaje de los DDHH y temas asociados al trabajo para lograr respeto por las personas LGBTI.

Se recomiendan solo recursos técnicos que se puedan implementar con facilidad por personas comprometidas en el tema, pero, además, enfocadas en la creación de espacios de respeto, diálogo e intercambio de conocimientos con un enfoque de derechos para evitar confrontaciones innecesarias en los grupos.

Para la implementación de cada una de estas técnicas, es fundamental que la persona o personas a cargo de facilitar el proceso, consideren su capacidad para manejar grupos, ya que no se recomienda iniciar con grupos muy grandes. En ese caso un número manejable sería de entre 15 a 25 personas.

Recuerde hacer uso de las preguntas generadoras del apartado anterior para facilitar la participación e indagar lo que piensan y opinan las personas presentes.

Objetivo General:

Generar espacios de sensibilización para fortalecer ambientes laborales inclusivos y respetuosos de las personas LGBTI

Objetivos específicos:

- Reconocer el derecho de las personas a vivir libres de cualquier estigma y discriminación
- Vincular la reflexión grupal con los conceptos generales de estigma y discriminación

- Analizar diferentes dinámicas de discriminación desde la vulnerabilidad social.
- Brindar elementos teóricos para comprender la aplicación del enfoque de DDHH para personas LGBTI.
- Establecer abordajes desde los DDHH para las situaciones relacionadas a la DOSIG
- Realizar una revisión de los elementos básicos de los Derechos y la Sexualidad Humana Integral.
- Analizar los principales elementos que contemplan la Homo-lesbo-bitrans-interfobia Social e Internalizada.
- Definir las consecuencias de la discriminación en función de su costo vital.

Notas metodológicas:

- Es importante generar espacios en los que se pueda trabajar en un primer momento con los puestos de mando, tal como gerencia y jefaturas, para luego continuar con supervisores y trabajadores de la organización en general con lo que se puede facilitar dinámicas de mayor respeto y sostenibilidad en el proceso de sensibilización que se inicia en los ambientes laborales.
- Independientemente de la experiencia con la que cuente la persona o grupo de facilitación a cargo, debe contemplarse una validación con un grupo afín al grupo meta para asegurar de alguna forma que cumpla con las expectativas planteadas por la empresa.
- Esta metodología debe contemplar un mínimo de 30 minutos por técnica en casos de grupos menores a 10 personas, para grupos más grandes se debe considerar al menos 45 minutos.
- Al requerir de concentración y participación de los grupos con los que se trabaje, es importante contar con actividades lúdicas que permitan hacer uso de ellas en caso de que el equipo facilitador detecte apatía o cansancio en el grupo. Se pueden emplear algunas de las actividades recomendadas en las secciones anteriores.

- Las actividades que se elijan para desarrollar cada uno de los contenidos deben contar con la capacidad de desarrollar procesos en los que la población meta aprenda estrategias adecuadas para intervenir en situaciones donde se involucren personas LGBTI.
- De ser posible, se debe contemplar un perfil para los participantes que contemple características de empoderamiento, liderazgo y facilidad para desempeñarse como agentes multiplicadores.
- La evaluación previa y posterior al proceso es una práctica de gran importancia, ya que al contar con evidencia escrita se podrá evaluar la efectividad del proceso, además de corregir aspectos a manera de lecciones aprendidas que suelen ser más efectivas y enriquecen lo aprendido en la validación previa.

Dinámicas de presentación

Nombre: La tela de araña

Tiempo: 15 minutos

Objetivo: Conocer a las personas que están participando, tanto como su motivación o expectativas.

Indicaciones:

Se les pide a las personas que formen un círculo en el salón y se les explica que para presentarse deben tomar un extremo de la bola de cuerda, decir su nombre y lo que le motiva o interesa del espacio.

Al finalizar es recomendable tomar algunos de los temas de los que más se hablaron y explicar la forma en la que se va a trabajar, tanto como lo que no se pretende por motivos de tiempo y objetivos.

Puede servir para delimitar lo que pueden esperar y aclarar lo que no se va a trabajar al menos en ese espacio.

Materiales: Ovillo de lana o pabilo

Nombre: El círculo de la convivencia

Tiempo: 15 minutos

Objetivo: Generar un espacio de interacción y diálogo a manera de romper hielo.

Indicaciones:

Se preparan igual número de etiquetas que participantes en papel adhesivo o cinta adhesiva con palabras como gay, lesbiana, bisexual, trans, playo, tortillera, pateo con las dos.

Se divide al grupo en 2 y se les pide que formen 2 círculos, uno dentro del otro, los del grupo 1 van a ver hacia afuera y a la instrucción de la persona a cargo caminarán a la izquierda, pero los del grupo 2 van a hacer el círculo por afuera viéndoles a los ojos y caminando a la derecha. A la instrucción de detenerse, deben buscar a la persona que tengan al frente y preguntarle su nombre, aspiración dentro de la empresa, y su opinión sobre las personas LGBTI.

Luego se les pide que cierren los ojos para ponerles una etiqueta en la frente, luego con los ojos cerrados volverán a caminar igual a la vez anterior, pero al detenerse abrirán los ojos y verán la etiqueta que tiene la persona al frente. Comentarán entre sí lo que pensaron al ver esa etiqueta y luego se sentarán en su lugar nuevamente.

Al finalizar se les pregunta cómo se sintieron y las opiniones que más les llamaron la atención. Luego se les incentiva a conocer un poco mejor a sus compañeras y compañeros de trabajo, más allá de que piensen o escuchen que son gays, lesbianas, bisexuales o trans, ya que al final se trata de personas iguales, pero las etiquetas muchas veces impiden que se les vea y trate sin prejuicio.

Técnicas para recabar información

Nombre: Silueta Humana

Tiempo: 50 minutos

Objetivo: Analizar las diferentes construcciones sociales a las que estamos expuestos desde las conceptualizaciones de la persona definida por sexo y género.

Indicaciones:

Se divide al grupo en 3 o 6 partes para que en un pliego de papel dibujen una silueta humana en la que el grupo uno representará todo lo que entiendan por sexo y género de un hombre, el grupo dos, sexo y género de una mujer y el grupo tres a una persona LGBTI. En caso de que el grupo sea muy grande se optará por la división en 6 y cada consigna será desarrollada por 2 grupos. Es importante que entre los grupos no conozcan las instrucciones del otro para garantizar un trabajo más transparente.

Al finalizar deberán exponer sus trabajos y el equipo a cargo debe estar atento para subrayar los conceptos de patriarcado, machismo, heteronormatividad desde lo desarrollado y rescatando una adecuada definición en la línea de los conceptos que se han dado en el marco conceptual de la Caja de Herramientas. También es importante que se rescate de la participación grupal si las características que asignaron a un hombre o mujer están presentes en el trabajo del tercer grupo, o si prevalecen los estereotipos para poder hacer referencia a los estereotipos que prevalecen en nuestra sociedad.

Finalmente se pueden realizar preguntas generadoras y algunas otras en torno a lo que pensaron al ver lo que los demás estaban haciendo en sus grupos, esto para conocer algunas impresiones extra.

Materiales: Pliegos de papel, cinta, marcadores, pizarra, borrador.

Nombre: Lluvia de Ideas

Tiempo: 15 minutos

Objetivo: Obtener ideas que surjan a la hora de presentar un tema específico

Indicaciones:

La lluvia de ideas suele ser una de las técnicas más comunes, pero, para que sea efectiva, se debe contar con papelógrafos o pizarras en las que se puedan ir sistematizando los aportes grupales. Se debe estar atento a tomar nota de todo lo que comenten para finalizar con un breve análisis sin realizar juicios de valor.

Es importante aclarar que es un espacio de aprendizaje en el que pueden opinar libremente sin que eso pueda ser irrespetado. Proceder de esta forma facilita que se genere un ambiente de tranquilidad en el que la participación sea mayor y contar con información mucho más honesta.

Los insumos deben ser guardados para el análisis posterior del taller o durante el taller, cuando llegue el momento de realizar el cierre. Además, pueden ser de gran relevancia si se organizan adecuadamente para presentarlos en una actividad posterior a jefaturas, gerencias y demás personas con poder de decisión en la empresa o lugar de trabajo.

Algunos ejemplos de frases generadoras de información que se pueden utilizar para estos temas son:

- En nuestra empresa ¿cuáles ejemplos de bromas o burlas hemos escuchado referidas a las personas LGBTI?
- ¿Cuáles ideas o conceptos creen ustedes que tienen las personas con las que trabajan, cuando hablan negativamente de alguien LGBTI?
- ¿Qué acciones se podrían desarrollar dentro de la empresa para garantizar espacios igualitarios y de respeto para las personas LGBTI?
- ¿Creen ustedes que el tema de la discriminación hacia las personas LGBTI no debe ser trabajado dentro de la empresa? ¿Por qué?

Materiales: Recurso humano, pliegos de papel, marcadores y cinta adhesiva.

Nombre: ¿Qué son los DDHH?

Tiempo: 30 minutos

Objetivo: Presentar al grupo de participantes un encuadre de la actividad desde el enfoque de DDHH

Indicaciones:

Se realiza una lluvia de ideas a partir de la pregunta: ¿Qué son los DDHH? Se anota en la pizarra cada aporte para que sean visibles al grupo.

Luego se procede a proyectar el video de la ONU “¿Qué son los DDHH?” (puede encontrarse en la sección de Recursos Recomendados).

Al finalizar, se recobra la imagen del video en donde se visualizan los 30 derechos (1:53 min) y se discute la aplicabilidad de cada uno de ellos a la realidad nacional. Esto generará una serie de aportes que deben ser encausados para comprender cómo construir un enfoque de DDHH para fomentar el respeto y la inclusión en las empresas. Para ayudar a facilitar un buen análisis se puede utilizar el cuadro que se adjunta con la distribución de cada uno de los derechos que hemos discutido previamente en el documento.

Materiales:

Computadora, video beam, video: ¿Qué son los DDHH?, pizarra, marcadores y borrador

Nombre: Del papel a la realidad

Tiempo: 40 minutos

Objetivo: Analizar las implicaciones a nivel de país y en la realidad de la empresa, sobre la discriminación por orientación sexual o identidad de género.

Indicaciones:

Se divide al grupo en 3 o 6 partes, a cada subgrupo se les entrega un pliego de papel y marcadores junto a una o más frases de las que se adjuntan.

En un pliego de papel deben desarrollar las ideas que generen en torno a lo que consideran sobre los testimonios entregados, lo que podría ser:

- ¿Creen que puede ser real?
- ¿Cómo lo solucionarían?
- Ejemplificar si conocen casos similares

Las personas a cargo deben involucrarse en el trabajo grupal para garantizar que se comprenda lo que podría ser la vivencia de las personas LGBTI. Luego de lo anterior se les pide que expongan las conclusiones a las que llegaron.

Para la plenaria, la persona a cargo de la facilitación debe estar atenta para abordar las conclusiones a partir de los conceptos y el enfoque correcto. Para esto puede hacer uso de la presentación sugerida sobre DOSIG.

Bajo ninguna circunstancia se debe permitir ataques con contenido moralista o religioso, sino facilitar el diálogo desde el respeto absoluto aportando información clara y respetuosa.

Materiales: Pliegos de papel, cinta, marcadores, pizarra, borrador, fragmentos de historias elegidas.

Historias:

Daniel, Daniel, 22 años, estudiante universitario. “Cuando trabajaba como asistente administrativo, solo dos personas sabían que soy gay; se los conté, porque ellos también lo eran y me di cuenta. El resto de la empresa nunca se mostró abierta a temas de diversidad sexual, por lo que mantuvimos nuestro secreto. Si bien no sentíamos miedo a ser despedidos, sí nos preocupaba el rechazo”.

Verónica, 23 años, secretaria. “Soy secretaria y en mi trabajo todas mis compañeras saben que soy lesbiana, incluida mi jefa directa; el tema es tratado con normalidad. Los superiores de mi jefa no lo saben y siento temor a que se enteren. Por las actitudes que he visto, creo son reacios al tema”.

Claudia, 37 años, profesora de Inglés. “En la empresa donde actualmente trabajo no he tenido problemas por ser lesbiana y madre de una hija junto a mi pareja; soy abierta en mi orientación sexual frente a mi jefatura y mis alumnos, todos adultos. En el pasado, en otros trabajos, tuve que lidiar con discriminación indirecta: comentarios de pasillo y cursos de inducción que vulneraban la dignidad de lesbianas y gays, con conceptos muy alejados de la idea de inclusión”.

Manuel, 39 años, trabajador bancario. “Prefiero no decir que soy gay. En este trabajo, mientras más heterosexual seas, más valoración laboral tienes. Prefiero mantenerme así. Además, salir del clóset es para gente joven que puede comenzar otra vez si tiene problemas”.

Jacqueline, 45 años, administrativa en el Poder judicial. “He construido una imagen heterosexual, pues trabajo en una institución estatal donde hay muchos prejuicios. Aunque reconocí mi orientación sexual en otro trabajo, ahora no lo haría; menos en el Poder Judicial”.

Marco, 46 años, funcionario municipal. “Haber asumido mi orientación sexual en el municipio no fue fácil: cuando recién me incorporé, ocurrieron algunos eventos mal intencionados, que incluyeron una serie de especulaciones sobre mi orientación sexual. Me hicieron la vida muy difícil. Tuve que cambiar internamente de funciones para encontrar aceptación. De hecho, comencé por decirle a mi jefe que soy gay para no repetir el problema. Su respuesta fue muy gratificante: “yo no lo contraté por su orientación sexual; lo contraté porque es un buen profesional”. Es muy grande la diferencia cuando tienes un jefe que te apoya”.

Fabiola, 45 años, Administradora. “Soy transgénero. De mi trabajo anterior me despidieron por comenzar mi transición. Vivía con miedo cada día, pensaba que me llamarían la atención o que me echarían, lo que finalmente ocurrió. Ese fue mi final y mi principio: deje de ser él y nació Fabiola. Como Fabiola me presenté a la entrevista de mi actual trabajo, fui recibida, acogida y respetada. Hoy soy la asistente de gerencia de un conocido restaurante”.

Nombre: ¿Qué sucede a mi alrededor todos los días?

Tiempo: 50 minutos

Objetivo: Evidenciar las diferentes situaciones que desde los ambientes de trabajo se suelen considerar difíciles de abordar de una forma directa y respetuosa, y que, por lo tanto, no se visibilizan como problemas que deben ser abordados.

Indicaciones:

Se divide a las personas presentes en subgrupos y se les entrega pliegos de papel y marcadores.

Se les solicita que hagan un listado en el que colocarán ejemplos concretos de situaciones en las que han tenido que enfrentarse o han presenciado situaciones, en donde el tema de las orientaciones sexuales o identidades de género se ve involucrado negativamente y no se aborda respetando el principio de igualdad de los DDHH.

Luego harán un ejercicio para puntualizar los temas que surjan por los que se cree que es complicado realizar intervenciones abiertas para trabajar en cada caso.

Todo lo anterior lo tendrán que exponer al finalizar. Para la plenaria se pueden utilizar una serie de preguntas dirigidas a analizar los motivos por los cuales la orientación sexual o identidad de género son temas que se prefieren ocultar, en lugar de abordarlos directamente, o de ser el caso, que se deba contemplar en sus abordajes. Para esto no se deben utilizar preguntas con planteamientos agresivos ni deslegitimar los argumentos que utilicen las personas en la actividad.

Recuerde que el éxito de esta dinámica contempla obtener información para trabajar posteriormente, por lo que es importante no dejar preguntas sin hacer o comentarios sin tomar en cuenta.

Posteriormente de escuchar al grupo y aclarar cualquier aporte, se analizarán desde un marco de respeto y garantía a la igualdad de las personas desde los DDHH. En este momento sí se pueden realizar aportes que brinden opciones de solución contrarias a todas las que se puedan expresar en contra de la dignidad e igualdad de cualquier persona.

Materiales:

Pliegos de papel, cinta, marcadores, pizarra, borrador.

Nombre: El temor y sufrimiento detrás de la discriminación - Video Foro

Tiempo: 30 minutos

Objetivo: Generar una reflexión en torno a la forma en que se juzga la “normalidad” de una persona, a partir de su Orientación Sexual o su Identidad de Género.

Indicaciones:

Se proyecta al menos un video corto que debe ser seleccionado previamente de la lista de recursos recomendados.

Lo que se busca es que la persona que facilita, logre ejemplificar cómo es que la homofobia, es la forma en que se justifican ciertas acciones que evidentemente atentan contra las personas simplemente por su orientación o identidad, los videos propuestos son una sugerencia, pero cada equipo de trabajo incluso puede sustituirlos por un video más largo o una película.

Al finalizar, se genera un espacio en el que las personas que lo deseen expresen lo que sintieron y pensaron al verlo. Cada aporte se debe respetar e ir enlistándolos en una pizarra o pliego de papel para discutirlos posteriormente.

Materiales: Pizarra, marcadores, borrado, Video beam, computadora, parlantes y video (ver sección de Recursos Recomendados)

Nombre: Personas LGBTI

Tiempo: 80 minutos

Objetivo: Brindar conceptos y definiciones adecuados para comprender el significado de “Diversidad Sexual” y sustituir su uso por el de “Personas LGBTI”

Indicaciones:

Se realizará una presentación participativa en la que se expongan los principales conceptos asociados al concepto de Diversidad Sexual (sexo, género, prácticas sexuales, identidad sexual, identidades de género y orientaciones sexuales), donde, además las personas puedan evacuar las dudas que tengan en cada caso.

A lo largo de la exposición es fundamental mantener un sano diálogo limitando la participación con aportes únicamente desde el respeto, por lo que en cada situación que se utilice un término incorrecto o irrespetuoso deberá haber una corrección inmediata por parte de las personas que faciliten el espacio.

Es importante que previamente se revise el Marco Conceptual de la Caja de Herramientas para repasar conceptos y buscar información extra en caso que surjan dudas.

Materiales: Computadora, video beam, presentación, pizarra, marcadores y borrador

Nombre: La Homofobia social e internalizada y el costo vital de la discriminación (stress de minoría)

Tiempo: 90 min

Objetivo: Analizar los principales elementos asociados a la homo/lesbo y transfobia y la DOSIG

Indicaciones:

Con la ayuda de una presentación (ya sea la sugerida en los materiales de apoyo o una elaborada por el equipo a cargo), se profundizará en cada concepto y se explicará cómo se legitima la homofobia social con el apoyo de una serie de mitos que finalmente se traducen en lo que se ha llamado profecías auto cumplidoras.

Es importante recordar que estos conceptos y sus contenidos podrían ser confusos o difíciles de comprender para una persona que no está familiarizada con el tema, por lo que el espacio de preguntas debe facilitar que las personas que participan de la actividad expresen cualquier inquietud que surja en la presentación.

El uso referencial del Marco Conceptual de la Caja de Herramientas es importante para evitar confundir conceptos.

Para la segunda parte de la actividad se sugiere utilizar uno de los videos contemplados en la caja para ejemplificar el efecto que tiene la discriminación en la vida de las personas LGBTI. En cualquier caso, es importante generar una discusión grupal para su análisis.

Materiales: Computadora, video beam, presentación, pizarra, video, marcadores y borrador

Nombre: Presentación "Costo Vital de la Discriminación"

Tiempo: 30 min

Objetivo: Analizar las consecuencias de la discriminación en función de su Costo Vital.

Indicaciones:

Con la ayuda del Marco Conceptual, se debe preparar una presentación o bien utilizar la presente en los recursos de apoyo, para exponer de forma participativa los elementos básicos sobre el costo vital de la discriminación, lo cual abarca temas como lo son las profecías autocumplidoras y tratos discriminatorios dentro del ambiente laboral.

Se abrirá un espacio de 10 minutos para preguntas y respuestas en torno al Costo Vital y la discriminación, pero lo fundamental es lograr anotar en una pizarra o pliego de papel todos los aportes que evidencien los mitos que se deben trabajar para eliminarlos en los procesos de sensibilización que acompañen eventuales campañas en el lugar de trabajo. Al finalizar se leen y se les pregunta a las personas que asistieron si consideran que hay otro punto que no se mencionara y debería incluirse en los procesos de educación, información o comunicación

Materiales: Presentación, video beam, computadora.

Nombre: La normalización de la discriminación - Trabajo en sub grupos

Tiempo: 45 min

Objetivo: Visibilizar la discriminación que sufren las personas LGBTI en los espacios laborales y que se legitima al invisibilizar el impacto que generan en las dinámicas organizacionales.

Indicaciones:

Ya que se busca en replantear con base en un enfoque de DDHH, algunas situaciones que suelen darse en diferentes áreas de la empresa, en donde con las personas LGBTI que laboran en ellas se vuelven objeto de la discriminación, el trabajo se realizará en pequeños grupos que profundicen los casos que conozcan y luego se compare con el trabajo generado en una plenaria grupal.

Cada subgrupo deberá enumerar algunos vicios en los que se incurre en las áreas de trabajo en las que se desempeñan, haciendo referencia al trato que

reciben las personas de las que se presume, tienen una orientación sexual diferente a la heterosexual o identidad de género que no les hace ver tan “masculinos o femeninas” como algunas personas desearían que actuaran. Con este listado, deberán analizar cómo se entendería, lo que ocasionaría o provocaría en ellas y ellos si la víctima fuera alguien a quién quisieran o apreciaran.

Finalmente, se les solicitará que enumeren acciones concretas con las que se comprometan a realizar en pro de eliminar la discriminación en sus áreas de trabajo. Cuando se presenten casos de personas que no lo tomen en serio, será bueno preguntar con el mayor tono de naturalidad, si es algo que no le parece importante y el por qué; los elementos que se rescaten pueden ser elementos de gran ayuda para plantear acciones estratégicas en pro del respeto a los derechos de las personas LGBTI.

Materiales: Pliegos de papel, marcadores y hojas de compromiso.

Nombre: ¿Por qué darle importancia a la discriminación que sufren las personas LGBTI?

Objetivo: Entender la verdadera fortaleza de trabajar desde un enfoque de diversidades.

Indicaciones:

Para plantear un verdadero trabajo de respeto a las personas LGBTI, es importante posicionar el potencial que representa para las empresas el enfoque de diversidades, la forma en que se permea en los ambientes de trabajo en equipo y su efecto en el desempeño laboral.

Para lograr esto, un ejercicio reflexivo, que evidencie los estereotipos que han interiorizado las personas con las que se va a trabajar es fundamental, por lo que se debe aprovechar las vivencias que cada quien desee compartir y ponerlas sobre la mesa de trabajo. La persona a cargo de facilitar la dinámica pedirá que en subgrupos desarrollen una lluvia de ideas que responda a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son algunos de los argumentos más frecuentes a la hora de hacer una diferencia entre una persona heterosexual y alguien que es o se presume que sea LGBTI?
- En nuestra vida cotidiana, ¿Cuáles actitudes, conductas o formas de expresión se consideran difíciles de compartir, tolerar o entender en las personas LGBTI? ¿Cuáles de esas actitudes hemos visto en el trabajo? ¿Por qué serían estas actitudes una barrera para relacionarnos desde una dinámica de respeto y absoluta tolerancia con estas personas?
- ¿Conocemos vivencias, experiencias, casos de personas LGBTI que afectaran el ambiente de trabajo? ¿Estas situaciones generaron una dificultad en el desempeño laboral de la persona? ¿Generaron dificultades en la relación con las personas en las jefaturas o supervisiones? ¿Hubo problemas con las otras personas del trabajo?
- En nuestro trabajo de forma constante o esporádica: ¿Escuchamos bromas, chistes, comentarios que hacen referencia a las personas LGBTI? ¿Nos hemos dado cuenta si algunas de estas expresiones llegaron a oídos de las personas LGBTI con las que trabajamos? ¿Qué reacción tienen las personas con las que trabajamos cuando pasa esto?

Al finalizar, en plenaria los subgrupos deben presentar sus trabajos para generar una discusión en torno a los mitos que se evidencien en cada exposición.

A partir de las conclusiones del trabajo anterior, el equipo a cargo de facilitar el proceso le debe pedir a los grupos que hagan una lluvia de ideas sobre propuestas que harían para enfrentar, abordar o solucionar los desafíos que lograron identificar en la primera parte.

Luego de lo anterior, a los mismos subgrupos se les pide que elaboren algunas ideas para materiales que ayudarían a las demás personas en la empresa a entender la discriminación por Orientación Sexual o Identidad de Género.

Actividad: **Taller sobre la Gestión de la Diversidad**

Para realizar procesos con las personas tomadoras de decisión, es importante realizar un proceso de transferencia de la información en el que la Gestión de la Diversidad pueda entenderse como una oportunidad estratégica para la propia empresa, por lo que los equipos a cargo de los procesos de información, educación y comunicación deben generar material sobre las actitudes, comportamientos y prácticas visibles en el trabajo con grupos previos.

Con ese panorama base, se puede plantear el trabajo al dividir a las personas de este grupo por las áreas que tienen a su cargo, agruparles estratégicamente y pedirles que analicen lo que descubrieron, para mencionar acciones reales y concretas que se utilizan para enfrentarlo.

En los casos en los que desconozcan esto, deberán hacer una lista de recomendaciones que les parezcan oportunas para conocer de ahora en adelante esto y lo que consideran necesario para sanar lo mencionado anteriormente.

El objetivo final es recopilar lo que las personas están o estarían dispuestas a hacer como “Jefes” a nivel de empresa para apoyar la Diversidad y los pasos siguientes.

Se hará una exposición con la ayuda del Marco Conceptual, sobre las principales herramientas para guiar la Gestión de la Diversidad en la empresa. Luego de esto sigue una sesión corta de preguntas y respuestas para los participantes.

Indicaciones:

Discusión en pequeños grupos – en parejas tríos para discutir las siguientes cuestiones: ¿Qué aspectos de la Diversidad me parecen importantes para nuestra empresa? - ¿Cuáles serían las consecuencias de no hacer nada al respecto?

Los participantes han de escribir en un papelógrafo un máximo de tres aspectos importantes para cada pregunta.

El siguiente paso es conseguir el compromiso de los participantes sobre lo que harán a nivel personal para apoyar la diversidad en sus empresas y grupos, luego en la plenaria se comparte lo que han puesto los demás y se deriva una lista de acciones estratégicas y prioritarias para trabajar y establecer en una agenda de trabajo y metas que como organización se desean alcanzar.

Evaluación del trabajo

Una práctica sana y necesaria es realizar una evaluación con cada grupo que se trabaja, esto les permite a las personas a cargo de los espacios contar con una retroalimentación y establecer buenas prácticas, recomendaciones y lecciones aprendidas.

Este instrumento es un ejemplo de cómo se podría realizar.

EVALUACIÓN DE SESIÓN DE TALLER

Con la finalidad de evaluar el espacio lúdico-informativo que se ofreció a las personas en este espacio de capacitación y sensibilización, así como el cumplimiento de los objetivos propuestos, solicitamos su colaboración contestando de manera sincera cada una de las inquietudes que se presentan.

1. Considera usted que la persona facilitadora fue lo suficientemente elocuente, narrativo e informativo en el momento de abordar los temas tratados:

Muy Bueno Bueno Regular Malo

2. La metodología y actividades realizadas fueron las indicadas para tratar los temas:

Muy Bueno Bueno Regular Malo

3. Considera usted que la persona facilitadora evacuó todas sus dudas:

Muy Bueno Bueno Regular Malo

4. El material utilizado es adecuado para la sesión impartida:

Muy Bueno Bueno Regular Malo

5. Considera que el espacio físico es el adecuado para la sesión impartida:

Muy Bueno Bueno Regular Malo

6. Considera usted que los conocimientos que usted obtuvo fueron:

Muy Bueno Bueno Regular Malo

7. Considera usted que los conocimientos de la persona facilitadora fueron amplios en el momento de tratar los temas:

Muy Bueno Buen Regular Malo

Para ampliar lo anterior le agradecemos que responda según considere los siguientes puntos:

1. En una escala del 1 al 10, ¿Qué calificación daría usted al taller que acaba de recibir? ¿Por qué?

2. ¿Qué aspectos cambiaría para mejorar el taller?

3. ¿Considera que este taller será de utilidad para su Organización? ¿Por qué?

5. Sugerencias/ Recomendaciones/ Observaciones

Muchas Gracias

Recursos recomendados

Presentaciones y herramienta de sistematización

- Presentación General
- Presentación Costo Vital
- Presentación Diversidad Sexual
- Presentación DOSIG
- Herramienta de sistematización de diagnóstico y evaluaciones

Videos recomendados

- ¿Qué son los derechos humanos?
- Spot de la ONU en contra de la homofobia.
- Spot campaña Contra Homofobia , contra la discriminación de gays, homosexuales, lesbianas.
- Spot contra la transfobia.
- Spot: Donde hay amor, hay familia.
- ONU contra la homofobia.
- Free & Equal - The Price of Exclusion.
- ¿Qué pasa si juntas a una persona gay y a una homofóbica en una sala y les pides que se abracen?
- Homofobia laboral.
- Levántate. No permitas el bullying homofóbico.
- El mismo amor, diferentes formas.
- Cortometraje Heterofobia.
- Spot Matrimonio Igualitario.
- Experimento social: homofobia.
- Campaña: Por los derechos de la gente.

Páginas web recomendadas

- Human Rights Campaign. www.hrc.org
- Red Local Pacto Global Costa Rica. www.pactogloballcostarica.org
- Stonewall. www.stonewall.org.uk
- Diversity Inc. www.diversityinc.com
www.bestpractices.diversityinc.com
- ILGA. www.ilga.org
- Out&Equal. www.outandequal.org

Organizaciones referentes en el tema

- Bloque Empresarial LGBTI – www.aedcr.com / victorcastro@aedcr.com
- Marcha de la Diversidad - www.facebook.com/FestivaldeLaDiversidad
- GAFADIS - www.facebook.com/Gafadis
- CIPAC - www.cipacdh.org
- TRANSVIDA - www.facebook.com/transvidacr

Bibliografía

- CIPACDH. (s.f.) *Leyes y decretos nacionales*. Recuperado de http://cipacdh.org/cipac_lista_articulos.php?cat=6
- Centro de Estudios Internacionales (2012). *Diagnostico Jurídico sobre Derechos Humanos de las Poblaciones Lesbicas, Gay, Trans, Bisexuales e Intersexo de Costa Rica*. Disponible en web en: www.poder-judicial.go.cr/diversidadsexual/index.php/actividades?download=89:investigacion-diagnostico-juridico-sobre-derechos-humans-de-las-poblaciones-lesbicas-gay-trans-bisexuales-de-costa-rica
- Comisión Internacional de los Derechos Humanos para Gays y lesbianas. (Julio, 2011). *Informe "Situation of lesbian, bisexual, transsexual, transgender and intersex women in Costa Rica in regards to discrimination"*. Disponible en: <http://www.peacewomen.org/content/situation-lesbian-bisexual-transsexual-transgender-and-intersex-women-costa-rica-regards-0>
- Comisión Europea (2007). *Manual de Formación de Gestión en Diversidad*. Disponible en web en: www.idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-es.pdf
- Cumbre Judicial. (s.f.) *Las 100 Reglas de Brasilia de Acceso a la Justicia para personas en condición de vulnerabilidad*. Recuperado de http://www.cumbrejudicial.org/c/document_library/get_file?uuid=10cef78a-d983-4202-816e-3ee95d9c1c3f&groupId=10124
- ETHOS. (s.f.) *El compromiso de las empresas con los Derechos Humanos LGBT*. Recuperado de http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf
- Human Rights Campaign Foundation. (2015). *CORPORATE EQUALITY INDEX 2016. Criteria Updates & Toolkit for Success*. Disponible en web en: <http://www.hrc.org/resources/corporate-equality-index-2016-criteria-updates-toolkit-for-success>
- Instituto Ethos. (2014). *Business Commitment to LGBT Human Rights – Guidance to the Business World in Actions Aimed at Lesbian, Gay, Bisexual, Transvestite and Transgender People*. Disponible en web en: http://www3.ethos.org.br/cedoc/business-commitment-to-lgbt-human-rights/#.VsTs6_nhDcs
- INADI. (s.f.) *Diversidad Sexual y Trabajo*. Argentina. Recuperado de <http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentos-tematicos/derecho-al-trabajo/diversidad-sexual-y-trabajo/>
- OIT. (s.f.) *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Núm. 111)*. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- OEA. (s.f.) *Resolución AG/RES. 2653 (XLI-O/11) de la Asamblea General de la Organización*. Recuperado de http://www.oas.org/dil/esp/CP-CAJP-INF_166-12_esp.pdf
- ONU. (s.f.) *Agenda 2030 de las Naciones Unidas*. Recuperado de <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/sustainable-development/sdgs>
- OEA. (s.f.) *Orientación Sexual, Identidad de Género y Expresión de Género: algunos términos y estándares relevantes*. Recuperado de http://www.oas.org/dil/esp/CP-CAJP-INF_166-12_esp.pdf
- ONU. (s.f.) *Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género*. Recuperado de http://www.oas.org/es/sla/ddi/derechos_humanos_orientacion_sexual_identidad_genero.asp
- Principios de Yogyakarta (2007). *Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género*. Disponible en web en: http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_sp.pdf
- Red Local Pacto Global Costa Rica. *Principios*. Disponible en web en: www.pactoglobalcostarica.org
- Unión Europea. (s.f.) *Manual de Formación en Gestión de la Diversidad*. Recuperado de <http://www.idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-es.pdf>



www.aedcr.com