

► **Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: Una guía de aprendizaje**



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas. Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje
ISBN 9789220371510 (Impreso) ISBN 9789220371527 (PDF)
Publicado también en inglés : Inclusion of lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (LGBTIQ+) persons in the world of work: A learning guide , ISBN : 9789220367261 (Impreso) ; 9789220367278 (PDF) y en francés : Inclusion des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers (LGBTIQ+) dans le monde du travail - Guide d'apprentissage, ISBN : 9789220371497 (Impreso) ; 9789220371503 (PDF).

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

- ▶ **Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: Una guía de aprendizaje**

LGBTIQ+

acrónimo de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer. El signo más representa a las personas con una orientación sexual, una identidad de género, una expresión de género y características sexuales diversas que se identifican a sí mismas utilizando otros términos.

LESBIANA

mujer que siente una atracción romántica, emocional y/o física permanente hacia las mujeres.

GAY

hombre que siente una atracción romántica, emocional y/o física permanente hacia los hombres; asimismo, mujer que se siente atraída hacia otras mujeres.

BISEXUAL

persona que tiene la capacidad de sentir una atracción romántica, emocional y/o física hacia personas de más de un sexo.

INTERSEXUAL

persona nacida con características sexuales que no corresponden a las definiciones típicas del cuerpo masculino y femenino. "Intersexual" es un término genérico utilizado para describir una gran diversidad de variaciones corporales naturales. Existen más de 40 variaciones intersexuales; los expertos estiman que entre el 0,5 por ciento y el 1,7 por ciento de la población nace con rasgos intersexuales.

TRANS/TRANSGÉNERO

términos utilizados por algunas personas cuya identidad de género difiere de la que se asocia típicamente con el sexo que se les asignó al nacer. "Trans", "transgénero" y "no binario" son términos genéricos utilizados para describir una concepción interna del género propio que difiere del sexo asignado al nacer y/o del sexo atribuido a la persona por la sociedad, independientemente de que la persona se identifique a sí misma con un hombre, con una mujer o en transición, simplemente como "trans" o "transgénero", con otro sexo o con ningún sexo.

QUEER

El término "queer", tradicionalmente negativo, ha sido reivindicado por algunas personas y se considera que incluye una gran diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género. Puede utilizarse como un término genérico para hacer referencia a las personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales (SOGIESC), o como una alternativa a la expresión "personas con diversas SOGIESC" o al acrónimo LGBT. El término "queer" es utilizado por muchas personas que consideran que no se ajustan a las normas económicas, sociales y políticas de una sociedad determinada basadas en su orientación sexual, su identidad de género y su expresión de género.

Una visión global de la guía

¿Qué?

Esta guía proporciona orientación para iniciar y apoyar los esfuerzos encaminados a fomentar ambientes de trabajo inclusivos para las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+).

¿Para quién?

La guía está concebida especialmente para los mandantes de la OIT: los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. También ayudará a las personas (trabajadores, empleadores, supervisores y responsables de la formulación de políticas), a todos los lugares de trabajo, a las organizaciones de formación y a las organizaciones de la sociedad civil a crear un mundo del trabajo que incluya a los trabajadores LGBTIQ+.

¿Por qué?

En muchos países los trabajadores LGBTIQ+ se enfrentan a experiencias diarias de violencia, acoso, estigma y discriminación, y a menudo se les deniega oportunidades en todas las fases del ciclo del empleo. La OIT tiene por objeto promover el trabajo decente para todos, sin dejar a nadie a atrás. Si bien esto es sumamente importante para respetar los derechos humanos y laborales de todos, incluidas las personas LGBTIQ+, los estudios realizados han mostrado continuamente el valor de invertir en diversidad en el lugar de trabajo. Se ha demostrado que los beneficios de la lucha contra la discriminación y de la promoción de la inclusión mejoran la productividad en el lugar de trabajo, la satisfacción laboral, el bienestar personal y social, y la moral general de la fuerza de trabajo.

¿Cómo puede utilizarse esta guía?

La presente guía es una introducción a “las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo”. Tiene tres secciones y anexos. Está concebida para apoyar el aprendizaje independiente flexible que puede aplicarse al ambiente de trabajo del participante. Se alienta a los participantes a realizar una serie de ejercicios breves después de leer cada sección. Cada persona u organización/lugar de trabajo diseñará un itinerario único. Todos los capítulos comprenden ejemplos y referencias, y proporcionan enlaces a diferentes recursos de aprendizaje. El curso completo puede realizarse en aproximadamente cuatro a seis horas.



Resumen ejecutivo

Non-discrimination and equality of opportunity and treatment are central to the ILO mandate of “achieving social justice and advancing decent work for all”.

La no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato son fundamentales para el mandato de la OIT de “lograr la justicia social y promover el trabajo decente para todos”.

Esta guía tiene por objeto contribuir a hacer realidad un mundo igual para todos, poniendo fin a las desigualdades, la exclusión y la discriminación a las que se enfrentan las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo.

La guía está concebida como una herramienta de autoaprendizaje para los mandantes de la OIT: los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. También será útil para las organizaciones de la sociedad civil que se esfuerzan por poner fin a la discriminación y la exclusión.

Puede utilizarse asimismo como una herramienta de formación, ya que contiene enlaces a recursos y ejercicios pertinentes.

Ejercicio

Reflexione sobre las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se trata normalmente a las personas LGBTIQ+ en su país?
- ¿Cómo son tratadas las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo por los colegas, directores o clientes?
- ¿Se ven penalizadas las comunidades LGBTIQ+? ¿O están protegidas en cierta medida por las leyes/políticas?
- ¿Las personas que se esfuerzan por lograr la inclusión de las personas LGBTIQ+ corren el riesgo de sufrir daños?

Escriba sus propias notas. Piense en qué puede hacerse para introducir cambios positivos. ¿Puede emprender usted alguna iniciativa en su lugar de trabajo?



Poner fin a la discriminación y a la desigualdad de trato que experimentan las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo

En todo el mundo, las personas LGBTIQ+ se enfrentan al acoso, la violencia y la discriminación por motivo de su orientación sexual, su identidad de género, su expresión de género y sus características sexuales. La OIT ha documentado varias maneras en las que estos daños les afectan en el trabajo, fundamentalmente a través de estudios realizados en la Argentina, Asia Meridional, Costa Rica, Francia, Indonesia y Tailandia.¹

¹ OIT 2015.

Discriminación en el lugar de trabajo de las personas LGBTI: China, Filipinas y Tailandia



En 2018, una encuesta realizada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) concluyó que el 21 por ciento de los encuestados en China, el 30 por ciento en Filipinas y el 23 por ciento en Tailandia señalaron que eran objeto de acoso, intimidación o discriminación en el trabajo debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Muchas personas estaban convencidas de que se les denegaba un empleo debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y más de dos tercios señalaron que habían visto anuncios que excluían explícitamente a los trabajadores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales) en los requisitos de los puestos de trabajo.

Fuente: PNUD y OIT, 2018.

Estratos múltiples e interrelacionados de discriminación agravan las experiencias; por ejemplo, cuando las personas LGBTIQ+ tienen una discapacidad o un problema de salud, como VIH, tuberculosis o COVID-19, o cuando pertenecen a una minoría étnica o racial. Una encuesta realizada a aproximadamente 20 000 personas LGBTIQ+ en 138 países concluyó que el 47 por ciento tenía dificultades económicas como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, y que una cuarta parte no podía subvenir a sus necesidades básicas. En el momento en que se realizó la encuesta, el 13 por ciento había perdido su empleo, y otro 21 por ciento temía que perdería su empleo en un futuro cercano.²

Una resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en diciembre de 2021 señaló que la discriminación, incluidas las formas sistémicas, múltiples e interrelacionadas de discriminación, sigue siendo una causa fundamental de la desigualdad. Insta a elaborar una estrategia para afrontar las desigualdades en el mundo del trabajo, garantizando la igualdad de género y la no discriminación, y promoviendo la igualdad, la diversidad y la inclusión.³

Evolución de la protección legal para las personas LGBTIQ+

Las leyes que penalizan a las personas LGBTIQ+ están cambiando, aunque gradualmente. En 2021, solo 29 países reconocían legalmente la igualdad matrimonial, mientras que 34 proporcionaban cierto reconocimiento de las parejas del mismo sexo. Once países mencionaban específicamente la orientación sexual en las cláusulas constitucionales relativas a la no discriminación. Actualmente, en las diversas regiones se está adoptando una legislación que prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo por motivo de orientación sexual. En diciembre de 2020, 81 Estados Miembros de las Naciones Unidas brindaron protección contra la discriminación en el empleo por razón de orientación sexual.⁴

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH, 1948) reconoce que la discriminación constituye una violación de los derechos humanos.⁵ Las normas internacionales del trabajo de la OIT se aplican a todos los trabajadores, salvo que especifiquen lo contrario. El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que se aplica a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en todos los sectores de la economía,

² ONUSIDA 2020a y 2020b.

³ Para más información, véase el sitio web de la OIT: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/provisional-records/WCMS_831545/lang-es/index.htm.

⁴ ILGA World 2020..

⁵ Estos incluyen los derechos civiles y políticos, tales como el derecho a la vida, a la libertad, a la libertad de expresión y a la vida privada, así como los derechos económicos, sociales y culturales, tales como el derecho a la seguridad social, la salud y la educación. Contiene 30 artículos sobre derechos humanos fundamentales, incluidos los derechos a la educación, a sindicarse, a trabajar y a recibir un trato justo. Cubre asimismo la libertad de circulación, de reunión, de expresión y de religión. Cubre asimismo la libertad de circulación, de reunión, de expresión y de religión. Para más información, véase el sitio web de las Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

proporciona protección explícita contra la discriminación basada en motivos de sexo, en virtud del artículo 1,1),a). Además de los siete motivos prohibidos, el Convenio núm. 111 prevé la posibilidad de que los Estados Miembros establezcan otros motivos, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, al aplicar el Convenio (artículo 1,1,b)).

La Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), de la OIT⁶ indica que “[d]eberían adoptarse medidas en el lugar de trabajo o a través de él para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones, que permitan (...) [p]romover la participación y el empoderamiento de todos los trabajadores, independientemente de su orientación sexual”.

El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT reconoce que todas las personas tienen derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Prevé, en su artículo 6, que “[t]odo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.”

No se está brindando protección social a las personas LGBTIQ+

La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), de la OIT reconoce que la seguridad social es una herramienta importante para: prevenir y reducir la pobreza, la desigualdad, la exclusión social y la inseguridad social; para promover la igualdad de oportunidades, la igualdad de género y la igualdad racial, y para apoyar la transición del empleo informal al empleo formal. Los programas de protección social deberían examinarse desde la perspectiva de la inclusividad, garantizando que las personas LGBTIQ+, las personas con discapacidad, las personas que viven con el VIH y otros grupos marginados estén incluidos efectivamente en las medidas de protección social. Deberían detectarse y eliminarse los obstáculos a los que se enfrentan las personas LGBTIQ+ al acceder a los servicios de protección social.

Tal como indicó un encuestado en el estudio de la OIT, [Access to and Effects of Social Protection on Workers living with HIV and their Households](#):

Algunos de nuestros amigos transgénero tienen tanto miedo de ser discriminados por los proveedores de servicios, ya sea en el hospital o en los organismos de protección social, que ni siquiera intentan acceder a los servicios. Saben simplemente que esas personas les tratarán mal.

Las personas LGBTIQ+ deben formar parte de las estrategias de diversidad e inclusión en el lugar de trabajo

La igualdad, la diversidad y la inclusión son un pilar central del principio de “no dejar a nadie atrás” consagrado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Varios estudios internacionales han confirmado los beneficios de la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el trabajo⁷, también desde el punto de vista empresarial.

6 Para más información, véase el sitio web de la OIT: https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/WCMS_142708/lang-es/index.htm.

7 Shapiro 2020.

Las alianzas son fundamentales para gestar un cambio

El diálogo social en el que participen los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores es esencial para avanzar. También es importante colaborar con las organizaciones que representan a las comunidades LGBTIQ+.

Gobiernos:

- Un examen de la política nacional y de la legislación laboral permitirá a los Gobiernos evaluar el ámbito de la política laboral de un país para las personas LGBTIQ+. De esta manera podrán identificarse medidas concretas para mejorar el entorno normativo y de política, poniendo fin a la discriminación y la exclusión, y cumpliendo los instrumentos internacionales.
- La celebración de consultas con las comunidades LGBTIQ+ y el diálogo social con las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores son fundamentales. Esto permitirá detectar los obstáculos a los que se enfrentan las personas LGBTIQ+ al incorporarse al mercado de trabajo y al acceder a los programas gubernamentales, en particular los relativos a la protección social.
- Los Gobiernos pueden colaborar con diversos socios, tales como las asociaciones industriales pequeñas y medianas, los sindicatos sectoriales, las asociaciones de trabajadores de la economía informal y las organizaciones de la sociedad civil a fin de vigilar la discriminación en la economía informal, y luchar contra el estigma y la discriminación relacionados con la identidad de género y la identidad sexual.

Las organizaciones de empleadores y los empleadores:

- Tratar de lograr la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo es beneficioso desde el punto de vista empresarial. Los estudios realizados han mostrado que la diversidad en el lugar de trabajo, incluyendo a las personas LGBTIQ+, es mejor para las empresas⁸. Indica un ambiente creativo que establece las condiciones adecuadas para el crecimiento económico.⁹ Las organizaciones de empleadores pueden proporcionar orientación de política a sus miembros, emprender campañas de promoción y sensibilización acerca de la inclusión de las personas LGBTIQ+ en los lugares de trabajo, promover el diálogo social y la negociación colectiva, y facilitar el aprendizaje y el intercambio de buenas prácticas entre los miembros.
- Los empleadores pueden crear alianzas con los Gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las comunidades LGBTIQ+ para lograr la inclusión de las personas LGBTIQ+.

Sudáfrica: Una red de profesionales de personas LGBT+



En 2017, se creó el South African LGBT+ Management Forum (en lo sucesivo, el Foro) a fin de establecer lugares de trabajo seguros y equitativos en todo el país. Dirigido por miembros voluntarios del Comité Directivo provenientes del sector empresarial y en colaboración con un equipo multidisciplinario de especialistas en materia de inclusión, el Foro publica de manera bianual un Índice de Igualdad en los Lugares de Trabajo en Sudáfrica (SAWEI), con miras a comparar y celebrar las mejores prácticas, identificando al mismo tiempo oportunidades para mejorar. El SAWEI proporciona un marco práctico y localizado y un conjunto de objetivos dirigidos específicamente a los empleadores sudafricanos. El SAWEI de 2019 incluyó 27 empresas que emplean a más de 144 000 personas. El Foro también proporciona programas de educación y actividades de promoción a lo largo del año para ayudar a las empresas a mejorar sus prácticas de inclusión. Casi todas las empresas que han participado en los programas pudieron incrementar su puntuación en el SAWEI.

Fuente: South African LGBT+ Management Forum 2019. Igual 2019.

⁸ Cortez 2021.

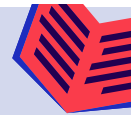
⁹ Open for Business 2015.

Las organizaciones de trabajadores:

- ▶ Pueden ayudar a garantizar que los trabajadores LGBTIQ+ se sindicalen y ejerzan su derecho a la libertad sindical, y que las cuestiones que afectan a los trabajadores LGBTIQ+ estén recogidas en los convenios colectivos suscritos con los empleadores, en las políticas en el lugar de trabajo y en otras herramientas.
- ▶ Pueden desempeñar un papel importante al ayudar a los miembros de la comunidad LGBTIQ+ a reunirse, sindicarse y abogar efectivamente por unas condiciones de trabajo más inclusivas. Muchos trabajadores LGBTIQ+, en particular los que se encuentran en lugares de trabajo más pequeños, tal vez se sientan aislados, sin homólogos o aliados LGBTIQ+ visibles.
- ▶ Pueden consultar a los miembros, incluidos sus miembros LGBTIQ+, tomando en consideración cuestiones tales como la seguridad, la confidencialidad y el anonimato. Esto podría adoptar la forma de una encuesta anónima, de preguntas esenciales en una encuesta más general, de discusión de grupo y/o de presentaciones y discusiones en las reuniones sindicales.

FNV (Confederación Sindical de los Países Bajos)

La FNV, que se trata de la mayor confederación sindical de los Países Bajos, cuenta con más de 1 millón de miembros y con una “sección rosa” para los trabajadores LGBTIQ. Ha elaborado listas de control para la negociación colectiva y guías para la sindicación de los trabajadores LGBTIQ, examina casos de discriminación y tiene una línea telefónica específica destinada a la presentación de quejas.



Nota: Para más información, visite el sitio web de la FNV: <https://www.netwerkrozeftnv.nl/english/>.

Medir el impacto de las estrategias para promover la igualdad, la diversidad y la inclusión

Medir la inclusión de las personas LGBTIQ+ es fundamental para revelar si las medidas, políticas y soluciones que se están estableciendo son eficaces. Es importante tener una base de referencia para fijar objetivos y confirmar los progresos realizados con miras a lograr la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo. Además, la medición de los progresos permitirá poner de relieve los ámbitos en que se necesitan más recursos, y ayudará a reevaluar las respuestas, para que puedan abordarse más rápidamente las cuestiones que impiden la plena inclusión. Las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores tienen un papel esencial que desempeñar en dichos ejercicios de supervisión.

Conclusión

- ▶ Las personas LGBTIQ+ a menudo se enfrentan a la discriminación y a violaciones de sus derechos humanos en las sociedades en todo el planeta y en el mundo del trabajo.
- ▶ La inclusión de las personas LGBTIQ+ es esencial para promover la igualdad y la diversidad, impulsar la innovación, proporcionar trabajo decente para todos y lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- ▶ Incluir a las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo es fundamental para el mandato de la OIT de lograr la justicia social y promover el trabajo decente para todos. Esto también es esencial para cumplir la promesa de los ODS de no dejar a nadie atrás.
- ▶ La igualdad, la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo son beneficiosos desde el punto de vista empresarial. Es necesario poner fin a la discriminación por todos los motivos, incluidas la orientación sexual y la identidad de género.

- ▶ La colaboración basada en el diálogo social, también con los trabajadores LGBTIQ+ y sus representantes, y la acción tripartita de los Gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores, son esenciales para garantizar un mundo del trabajo que integre a todas las personas.
- ▶ Los Gobiernos pueden proporcionar un marco jurídico, social y de política para las medidas encaminadas a hacer realidad un mundo libre de discriminación que incluya a las personas LGBTIQ+.
- ▶ Las organizaciones de empleadores pueden garantizar un ambiente en el lugar de trabajo que sea seguro y acogedor para los trabajadores LGBTIQ+ y que refleje la diversidad en sus organizaciones, y se beneficiarán de él.
- ▶ Las organizaciones de trabajadores pueden ayudar a garantizar que los trabajadores LGBTIQ+ se sindicalicen y ejerzan su derecho a la libertad sindical, y que las cuestiones que afectan a los LGBTIQ+ estén recogidas en los convenios colectivos concluidos con los empleadores, en las políticas en el lugar de trabajo y en otras herramientas.

Principales Referencias

Cortez, Clifton, John Arzinos and Christian De la Medina Soto. 2021. Igualdad de oportunidades para las minorías sexuales y de género. Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/publication/equality-of-opportunity-for-sexual-and-gender-minorities>

Igual, Roberto. 2017. Corporate South Africa Comes Out with 1st LGBT+ Employee Network. <https://www.mambaonline.com/2017/10/11/corporate-south-africa-comes-1st-lgbt-employee-network/>

ILGA World. 2020. Homofobia de Estado 2020: Actualización de la legislación mundial. <https://ilga.org/es/mapas-legislacion-sobre-orientacion-sexual>.

OIT. 2015. La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. Nota informativa. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

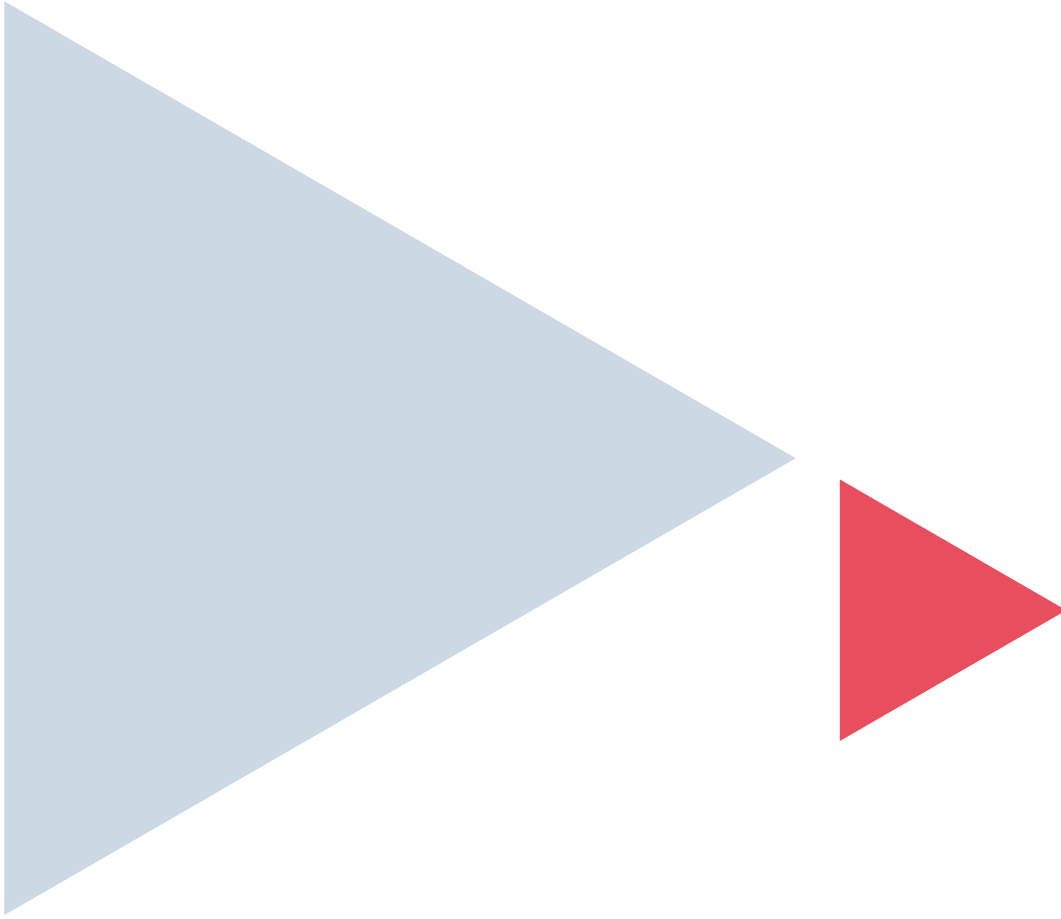
ONUSIDA (Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/sida). 2020a. "UNAIDS Data 2020". https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2020_aids-data-book_en.pdf.

———. 2020b. Seizing the Moment: Tackling Entrenched Inequalities to end Epidemics. <https://www.unaids.org/en/resources/documents/2020/global-aids-report>

Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas y OIT. 2018. LGBTI People and Employment: Discrimination Based on Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sex Characteristics in China, the Philippines and Thailand. https://www.asia-pacific.undp.org/content/rbap/en/home/library/democratic_governance/hiv_aids/lgbti-people-and-employment-discrimination-based-on-sexual-orientation.html.

Shapiro, G. 2020. "A Study of Practice, Opportunities and Challenges", ILO Diversity and Inclusion in the Workplace Background Paper.

South African LGBT+ Management Forum. 2019. The South African Workplace Equality Index 2019. http://lgbtforum.org/pages/download_resource/19



**Organización
Internacional
del Trabajo**

Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión
Departamento de Condiciones de trabajo e Igualdad
www.ilo.org/gedi

Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland

