



DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE LA NACIÓN

REPÚBLICA ARGENTINA

INSTITUCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS

“Cumpliendo con las obligaciones y responsabilidades bajo los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos”

Grupo de Trabajo sobre el respeto de los derechos de las personas LGBTI en el contexto de las actividades empresariales

79ª reunión de la Asamblea General

Las respuestas que se incluyen a continuación replican la información contenida en el Estudio Técnico y la Línea Nacional de Base en Empresas y Derechos Humanos de Argentina. Ambos documentos fueron preparados en el contexto de la elaboración del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos para Argentina y se encuentran disponibles en: https://www.dpn.gob.ar/documentos/Estudio_Tecnico_LNB.pdf y en https://www.dpn.gob.ar/documentos/LNB_informe_final_2023.pdf respectivamente.

1. ¿De qué manera las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero, de otras diversidades de género e intersexuales (LGBTI) experimentan consecuencias negativas los derechos humanos en el contexto de las operaciones empresariales de forma diferente y desproporcionada? Proporcione ejemplos concretos de experiencias relevantes y cualquier dato pertinente disponible. En particular, explique la situación de las personas LGBTI que se enfrentan a formas cruzadas de discriminación debido a múltiples factores, como su edad, raza, etnia, discapacidad o situación socioeconómica.

2. ¿Qué medidas ha adoptado el gobierno de su país para hacer frente a las leyes, políticas, actitudes y prácticas discriminatorias en los contextos en los que operan las empresas, y promover entornos de trabajo inclusivos? Indique si se hace referencia específica a la situación de las personas LGBTI en cualquier marco normativo sobre empresas y derechos humanos, incluido el plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos, en cualquier normativa obligatoria sobre diligencia debida en materia de derechos humanos, o en cualquier requisito de divulgación o transparencia para empresas e inversores.

En Argentina existen normas para prevenir la discriminación que aplican al sector privado. Entre estos destacan los arts. 16, 14 bis, 42 y 75 inc. 23 de la Constitución Nacional, así como la Ley contra la discriminación por motivos de raza, condición social, género, opiniones políticas, religión, entre otras y la tipificación de delitos y agravantes que permiten criminalizar discursos discriminatorios, aunque no estén específicamente dirigidos a ellos (arts. 80 inc. 4, 209, 211, 212, 213 y 213 bis del Código Penal).

En 2020 la Argentina ratificó a través de la Ley N° 27.580¹ el Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la OIT.

Además, se vienen implementando una serie de políticas para abordar esta problemática de manera integral, entre las que se pueden destacar:

- El Segundo Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2022-2024, que traduce el compromiso político de todo el gobierno nacional y constituye la hoja de ruta que guía el trabajo del ex Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación para enfrentar la problemática estructural de las violencias contra las mujeres y LGBTI+, de manera integral, participativa, federal, multiagencial, transversal e interseccional. En su objetivo N° 8 se plantea la promoción del acceso al trabajo y de la inclusión laboral.
- El Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 se presentó como una política pública que busca generar transformaciones concretas,

¹ Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27580-345170/texto>

efectivas y sostenibles para la superación de las desigualdades basadas en el género, haciendo foco en el impacto diferencial que generan en las mujeres y LGBTI+.

- El Sello Igualar, instrumento del Programa Nacional Igualar que propone a las organizaciones del mundo del trabajo el desarrollo de un proceso de transformación organizacional con el objetivo de contribuir en la reducción de la desigualdad de género, aportando a la generación de espacios laborales más justos, inclusivos y libres de violencias por motivos de género.
- El 24 de junio del 2021 se aprobó la Ley N° 27.636 "Diana Sacayán-Lohana Berkins" que establece que las personas travestis, transexuales y transgénero, que reúnan las condiciones de idoneidad, deberán ocupar cargos en el sector público nacional en una proporción no inferior al 1% del total de los cargos. Además, busca generar incentivos para las contrataciones de las empresas del sector privado.
- Durante la gestión de gobierno 2015-2019 se llevó adelante el Proyecto "empresas, sindicatos y comprometidos con la diversidad sexual" en el ámbito de la Dirección General de Políticas Integrales de Diversidad Sexual de la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural. Éste tuvo como objetivo promover la responsabilidad y obligación de las empresas del país en el aseguramiento del pleno ejercicio de los derechos de la población LGBTIQ, y para ello se realizó un trabajo de articulación entre el sector público y privado en favor de transformaciones sociales y culturales que garanticen la igualdad y la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y su expresión en el medio empresarial nacional.

En 2023 Argentina aprobó su plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos (PNAEDH) que con el propósito de establecer las expectativas estatales sobre lo que el Estado espera de parte de sus propios organismos, agencias y empresas estatales, pero también del sector privado en el marco de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU). Incorporó en su diseño un enfoque específico de género proponiendo al PNAEDH como una política pública que busca eliminar las

desigualdades por motivos de género. Para ello tiene como objetivo la transformación cultural, es decir, la modificación de prácticas, discursos, valores, tradiciones y estereotipos, desde un enfoque de derechos humanos y persiguiendo la justicia social.

En este sentido se menciona específicamente en el Plan que: “En ese marco, las empresas pueden implementar medidas de igualdad surgidas de las negociaciones colectivas, impulsar planes de igualdad a su interior, promover acciones como capacitaciones sobre las medidas existentes para la prevención y la protección contra la violencia laboral, elaborar y adoptar protocolos contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo que aseguren espacios de trabajo libres de violencias, así como reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo laboral.”

Por otra parte, el Registro de Integridad y Transparencia para Empresas y Entidades (RITE) es una plataforma online que nace como iniciativa de la Oficina Anticorrupción para el desarrollo y mejora de Programas de Integridad. Esta herramienta cuenta con un módulo de género destinado a incorporar la perspectiva de género a las políticas de integridad. Aborda entre otros temas la igualdad de género, inclusión y diversidad, prevención de todo tipo de violencias por motivos de género, políticas de cuidado, entre otros. Se encuentra a disposición para ser utilizada por empresas –privadas, públicas y con participación estatal–, cooperativas y entidades sin fines de lucro, cualquiera sea su tamaño.

Pese a lo señalado, no existe una obligación en el ordenamiento jurídico argentino que imponga de manera general a las empresas, tanto las constituidas en el país o en el extranjero y que operan en el territorio o la jurisdicción nacional, el cumplimiento de obligaciones de debida diligencia en los términos de los PRNU, la Declaración Tripartita de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social ni en las Líneas Directrices para empresas multinacionales de la OCDE en materia de derechos humanos, laborales y ambientales. Tampoco existe la obligación para que las empresas observen la debida diligencia con relación a los impactos diferenciados sobre los derechos de las niñas, niños y adolescentes; mujeres, comunidades indígenas, personas migrantes y refugiadas, afrodescendientes, adultos mayores, personas LGBTIQ+, personas con discapacidad y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

No obstante, el Estado ha adoptado normativa general destinada a garantizar que las empresas respeten los derechos de las diversidades sexuales a través de las disposiciones constitucionales y los tratados internacionales y regionales de derechos humanos de las mujeres –en particular la CEDAW, la Convención Belém do Pará y el Convenio N°190 de la OIT–. Asimismo, Argentina cuenta con la siguiente normativa:

- Ley N° 26.485 (2009) de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.²
- Ley N° 20.744 (1976), Ley de Contrato de Trabajo (LCT) (arts. 17, 172 y 177)³
- Ley N° 26.743 (2012) de Identidad de Género.⁴

3.- ¿Existen prácticas positivas relativas a la protección de los derechos de las personas LGBTI en las actividades del Estado en su papel de agente económico, por ejemplo, empresas estatales, organismos de contratación pública, misiones comerciales, organismos de crédito a la exportación, privatización de servicios públicos, asociaciones público-privadas y acuerdos comerciales y de inversión?

Puede mencionarse como práctica positiva que el Estado argentino haya sancionado la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins” (Ley N° 27.636) que si bien está dirigida al sector público por cuanto establece un cupo laboral no inferior al 1% en el sector público nacional, para personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad, define incentivos económicos para las empresas privadas y se garantiza el acceso al crédito para emprendimientos productivos, comerciales y/o de

² Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/texact.htm>

³ Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

⁴ Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

servicios, individuales o asociativos, destinados específicamente a personas solicitantes travestis, transexuales y transgénero.

En lo que refiere a prácticas positivas relativas a su función como agente económico, puede mencionarse la adopción de la “Guía de Lineamientos, Recomendaciones y Desafíos para Promover la Equidad de Género en el Mundo del Trabajo” elaborada en 2022 por la Dirección de Promoción e Integración de la Mujer, Género y Diversidad; la Dirección Nacional de Protección e Igualdad y la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral del ex Ministerio de Trabajo. La Guía contiene recomendaciones para la incorporación de cláusulas y recomendaciones que promuevan la equidad de géneros en el mundo del trabajo, particularmente para ser trabajadas y discutidas con las organizaciones sindicales y empresariales.

Por otro lado, desde la Mesa de Políticas con perspectiva de género se desarrollaron dos documentos de cumplimiento facultativo de las entidades reguladas por la Comisión Nacional de Valores (CNV): la Guía de recomendaciones y la Encuesta Voluntaria de Género. Ambos documentos incluyen enfoques de género y diversidad sexual. La “Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales” elaborada mediante Resolución Conjunta con el Programa Nacional Igualar del ex Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad está destinada a las entidades reguladas por la CNV y contiene recomendaciones para propender a la igualdad de oportunidades y para abordar y erradicar paulatinamente la violencia por motivos de género dentro de los espacios laborales.

En el marco de PNAEDH una serie de empresas estatales se han comprometido a implementar actividades para incorporar el enfoque de género en los términos de los PRNU.

4. ¿Qué barreras adicionales o específicas encuentran las personas LGBTI para acceder a una reparación efectiva por abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas? ¿Qué medidas existen para eliminar estas barreras y garantizar que todos los tipos de mecanismos, procesos y resultados de reparación tengan en cuenta las experiencias de las personas LGBTI?

Se considera una barrera al acceso de la reparación efectiva por abusos de los derechos humanos para las personas LGBTI, la falta de promoción y facilitación por parte del Estado de capacitaciones específicas en materia de empresas y derechos humanos a los integrantes del sistema de administración de justicia con un enfoque en género.

Para las personas LGBTI+, estas barreras implican desde obstáculos en la radicación de las denuncias tanto en comisarías, criminalización de la protesta, interpretación restrictiva del derecho vigente, inobservancia del ordenamiento jurídico por parte de los operadores de justicia y dificultades para acceder a patrocinio letrado.

5. ¿Qué apoyo proporciona el Estado para ayudar y orientar a las empresas en relación con el respeto de los derechos humanos de las personas LGBTI, incluso en relación con las actividades de las empresas en el extranjero?

6. ¿A qué retos se enfrentan las empresas a la hora de integrar una perspectiva de género que incluya las experiencias de las personas LGBTI en sus operaciones, políticas y procesos para respetar los derechos humanos de todos, incluso en sus procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos? En particular, ¿existen prácticas positivas de participación significativa e igualitaria de las personas LGBTI en los procesos de consulta y en el diseño y la aplicación de los procesos de reparación?

7. Por favor, comparta cualquier ejemplo positivo a nivel nacional, regional e internacional que haya resultado útil para promover la protección y el respeto de los derechos de las personas LGBTI en los países en vías de desarrollo.

Se destaca como herramienta positiva la certificación que ha desarrollado HRC Equidad AR. Se trata de una certificación que pueden recibir empresas u organizaciones como “Mejores lugares de trabajo para el talento LGBTI+” que ha sido desarrollada con el fin de convertirse en una forma de evaluar y comparar prácticas y políticas de inclusión de personas LGBT+, inspirada en el Índice de Igualdad Corporativa de Human Rights Campaign (CEI, por sus siglas en inglés).

El programa, que se estructura en base a una encuesta y el posterior análisis de los datos obtenidos, es parte del proyecto que HRC desarrolla en Latinoamérica, y que cuenta con otras tres iniciativas desarrolladas en la región, Equidad MX, Equidad CL y Equidad BR. HRC Equidad AR es la única certificación en el país para destacar los mejores lugares para atraer talento diverso LGBTQ+ en Argentina. En su segunda edición busca entregar una radiografía sintética sobre las prácticas implementadas por las organizaciones nacionales sobre diversidad, equidad e inclusión de esta comunidad.

El reporte 2023 se encuentra disponible en el siguiente link:
<https://www.equidadar.org/reporte-2023>

8. Por favor, facilite cualquier comentario, sugerencia o información adicional que considere relevante para el informe temático 2024 del Grupo de Trabajo sobre el respeto de los derechos humanos de las personas LGBTQI en las actividades empresariales.

Para ampliar la información sobre las consideraciones, tal como se indica al inicio de este documento, se sugiere la consulta en la Línea Nacional de Base en Empresas y Derechos Humanos elaborada por esta Institución Nacional de Derechos Humanos, así como el estudio técnico que sirvió de insumo principal tanto para la LNB como para el Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos.